

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE

L'ÉDUCATION

DEPARTEMENT DE DE CURRICULA

ET

EVALUATION

CENTRE DE RECHERCHE ET DE

FORMATION DOCTORALE EN

SCIENCES

SOCIALES ET EDUCATIVES (CRFD)



REPUBLIC OF CAMEROUN

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF

EDUCATION

DEPARTMENT OF OF

CURRICULA AND

EVALUATION

POST GRADUATE SCHOOL FOR

SOCIAL

AND EDUCATIONAL SCIENCE

**APPROCHE SYSTEMATIQUE DE L'APPRENTISSAGE EN
FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOYABILITE
DES JEUNES AU CAMEROUN**

Mémoire rédigé et présenté en vue de l'obtention du diplôme de
Master II en Sciences de
l'Éducation

Par : **GUIMEYA Dieudonné**
Licencié en Sciences économiques

Sous la direction de
Dr Renée Solange NKECK BIDIAS
Chargée de Cours

Année Académique : 2017



TABLE DES MATIERES

DÉDICACE	IV
REMERCIEMENTS	V
LISTE DES ACRONYMES, SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	VI
LISTE DES TABLEAUX	VIII
LISTE DES ANNEXES.....	XI
RÉSUMÉ	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
PREMIÈRE PARTIE : CADRE THEORIQUE.....	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE.....	6
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE	6
1.2. POSITION ET FORMULATION DU PROBLÈME	12
1.3. QUESTION DE RECHERCHE	19
1.3.1. Question principale	19
1-3-2 Question Principale.....	20
1.3.3. Questions spécifiques	21
1.4. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE.....	21
1.4.1. OBJECTIF GENERAL	22
1.4.2. OBJECTIFS SPECIFIQUES	22
1.5. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE.....	22
1.6. PERTINENCE DE L'ÉTUDE.....	23
1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE	24
1.7.1. Délimitation théorique.....	24
1.7.2. Délimitation spatiale	24
CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE DE L'ÉTUDE	25
2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS.....	25
2.1.1. Employabilité	25
2.1.1.1. Employabilité des jeunes	26
2.1.1.2. Des voies de promotion de l'employabilité à explorer	27
2.1.1.3. Employabilité et compétence.....	28
2.1.2. La systémique.....	30
2.1.2.1. La systémique : un savoir.	31
2.1.2.2. La systémique : Une méthode ou une pratique	31
2.1.3. Approche Analytique ou Rationaliste	32
2.1.4. Approche systémique	34
2.1.5. Apprentissage	36
2.1.6. Formation professionnelle.....	38
2.1.7. Genèse de l'approche systémique	42
2.1.8. Manager par l'approche systémique	45
2.1.9. Condition pour une approche systémique réussie	46
2.1.10. Expérience de la formation professionnelle dans les pays développés	48
2.1.11. L'Approche par les compétences comme modèle d'approche systémique.....	51
2.1.11.1 Apprentissage et systémique : une perspective intégrée	52
2.1.11..2. Voyage dans l'apprentissage.....	52
2.1.12. Une pédagogie de l'intégration : compétence et intégration des acquis dans l'enseignement	54
2.1.12.1. Qu'est-ce que l'intégration des acquis.....	55

2.1.12.2.. Concept de compétence	56
2.1.12.3.. Les principes fondamentaux de l'apprentissage application à l'enseignement	58
2.1.13. De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation	61
2.1.13.1. Les compétences pour expliquer la diversité des relations formation-emploi.....	62
2.1.13.2. Les indices de Gini : un outil simple pour caractériser l'appariement formation-emploi	62
2.1.14. L'employabilité : définition et mutation du concept.....	62
2.1.14.1. Les facteurs qui impactent l'employabilité des demandeurs d'emploi	63
2.1.14.2. Compétence d'employabilité durable	65
2.1.14.3. Rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes.	67
2.2. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET.....	68
2.2.1. La théorie générale des systèmes	68
DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE	78
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	79
3.1 FORMULATION DES HYPOTHÈSES	79
3.1.1. Rappel de la question de recherche	79
3.1.2. Description des hypothèses de l'étude	80
3.1.3. Les hypothèses de recherches	82
3.4. TYPE DE RECHERCHE	82
3.4.1. Définition de la population.....	82
3.4.2. Pré-enquête.....	84
3.4.3. Démarche et choix des outils	84
3.5. CHOIX DE LA MÉTHODE D'ENQUÊTE	84
3.5.1 Présentation de l'outil d'investigation : le questionnaire	84
3.5.2. Passation du questionnaire	85
3.5.3. Pourcentage	85
3.5.4. Fréquence absolue	85
3.5.5. Khi carré (χ^2)	86
3.5.6. Coefficient de contingence.....	87
3.5.7. Etapes classiques de calcul de khi-carré calculé.	87
3.6. GUIDE D'ENTRETIEN	88
3.6.1. Description de la grille d'analyse d'entretien.	89
3.6.2. Le protocole d'entretien	91
3.7. VALIDATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTES DES DONNÉES	91
3.8. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES	91
3.9. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES	92
3.10. OUTILS D'ANALYSE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES	92
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES	93
4.1. PRÉSENTATION DESCRIPTIVE DES RÉSULTATS	93
4.1.1. Caractéristiques sociodémographiques de l'enquêté(e) : identification.....	93
4-1-2-Qualité de l'analyse des besoins.....	99
4-1-3-Qualité de la conception.....	101
4-1-4-Qualité de réalisation.....	103
4-1-5-Qualité du feed-back	107
4-1-6-Employabilité des jeunes.....	108
4-1-2- Présentation des résultats du guide d'entretien	113
4-2-DÉSCRIPTION INFÉRENTIELLE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	123
4-2-1- Vérification de l'hypothèse n°1 de l'étude HR1	123
4-2-2- Vérification de l'hypothèse n°2 de l'étude HR2	125
4-2-3- Vérification de l'hypothèse n°3 de l'étude HR3	126
4-2-3- Vérification de l'hypothèse n°4 de l'étude HR4	127

CHAPITRE V : INTERPRETATION DES RESULTATS.....	131
5.1. RAPPEL DES HYPOTHESES DE L'ETUDE	131
5.2. INTERPRETATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE 1 (HR1).....	131
5.2.1. Présentation du résultat inférentiel	131
5.2.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse 1 (HR1)	132
5.2.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR1 hypothèse de recherche1	132
5.2.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR1.	132
5.3. INTERPRETATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE 2 (HR2)	133
5.3.1. Présentation du résultat inférentiel	133
5.3.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'hypothèse de recherche 2 (HR2).....	133
5.3.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR2	134
5.4. INTERPRETATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE 3 (HR3)	134
5.4.1. Présentation des résultats inférentiels de l'HR3.....	134
5.4.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse de recherche 3 (HR3)	135
5.4.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR3 (hypothèse de recherche 3).....	135
5.4.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR3.	135
5.5. INTERPRETATION DE L'HYPOTHESE DE RECHERCHE 4 (HR4)	136
5.5.1. Présentation du résultat inférentiel	136
5.5.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse 4 (HR4)	136
5.5.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR4 (hypothèse de recherche 4).....	136
5.5.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR4.	137
5.6. LES PRECONISATIONS	137
5.7. LA DEFINITION D'UNE POLITIQUE NATIONALE COHERENTE DE L'APPRENTISSAGE.....	139
5.7.1. Sur le plan organisationnel	139
5.7.2. Sur le plan social	139
5.8. LA REGLEMENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE	139
5.9. LA CREATION D'UN VERITABLE OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES EMPLOIS AINSI QUE DES MECANISMES D'EVALUATION, DE CERTIFICATION DE L'APPRENTISSAGE.....	139
5.10. La formation et le recyclage des maîtres artisans et la construction des référentiels standards des métiers.....	140
5.11. PROFIL ATTENDU DU MAITRE ARTISAN FORMATEUR DANS LES SYSTEMES D'APPRENTISSAGE : LES PRINCIPES D'APPRENTISSAGE CHEZ L'ADULTE.....	141
CONCLUSION GENERALE	143
BIBLIOGRAPHIE.....	146
ANNEXES.....	151

A

A mes parents ZAMBOU VICTOR et MAGUIM ANGELE qui, sans avoir fréquenté une école formelle, m'ont initié à l'éducation traditionnelle pour façonner en moi un esprit fort, le sens de la méthode et de la simplicité élémentaire. A vous mes modèles, soyez bénis.

A mon épouse bien aimée Magni GUMEYA Marguerite. Sans trop comprendre pourquoi je fréquente encore les milieux universitaires, tu as accompagné mon existence avec bonheur, ensemble nous avons construit un avenir basé sur l'éducation de nos enfants au risque de nous oublier, je te renouvelle par ce travail de recherche tout mon amour.

A mes enfants : Dr GUIMEYA Nelly, Mme PELE Larissa, Janny Carole, Michelle Sonia, Cynthia et Aurélien, ressemblés à moi dans la persévérance et faites mieux pour mériter et grandir mon nom. Je vous aime par-dessus tout.

A mes frères et sœurs, ce travail est aussi le vôtre, soyez remercié pour vos soutiens multiformes

REMERCIEMENTS

Au Dieu créateur, béni soit-tu. La crainte que seul ton saint non m'inspire, m'élève et me grandis, balise ma voie depuis soixante ans et me redonne l'espoir des lendemains qui chantent.

A mon Directeur de mémoire : Dr Renée Solange Nkeck Bidias De vous j'ai appris une nouvelle dimension de la vie: la quête des savoirs, et que pour aller loin, il faut ménager sa monture, se donner les armes de la réussite. Que de générations chanteront votre nom. Recevez mes remerciements anticipés pour tout ce que vous avez faits et que vous continuez de faire pour la jeunesse camerounaise.

A tous mes enseignants de l'Ecole Doctorale vous avez éclairé ma voie au moment opportun et j'ai pris goût à la lecture et à la recherche, car tout est dans les livres que vous m'avez recommandés je m'en souviendrai toujours que c'est le meilleur investissement dans la vie pour tout cela soyez bénis.

A tous mes amis, supérieurs hiérarchiques et collaborateurs, recevez toute ma gratitude pour l'accompagnement social et professionnel, pour votre tolérance face à mes choix.

A vous camarade de promotion la convivialité que vous avez fait montre à mon égard m'a redonné une nouvelle jeunesse.

A toi Nicole, Nsong, De Jolie, Emane pour votre engagement pour la saisie, au traitement des données et à la relecture de ce travail m'ont redonné confiance et assurance. Merci pour tout.

LISTE DES ACRONYMES, SIGLES ET ABRÉVIATIONS

INS : Institution Nationale de la Statistique

FMI : Fonds Monétaires International

BM : Banque Mondiale

PPTE : Pays Pauvres Très Endettés

CFA : Coopération Financière en Afrique

OIF : Organisation Internationale de la Francophonie

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

MINPMESSA : Ministère des Petites et Moyennes Entreprises de l'Economie Sociale et de l'Artisanat

OIT : Organisation International du Travail

FNE : Fonds National de l'Emploi

ONEFOP : Observation National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

PIAASI : Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteurs Informel

ECAM : Enquête Camerounaise Auprès des Ménages

SAR/SM : Section Artisanale Rurale et Secteur Ménagère

CFPR : Centre de Formation Professionnelle Rapide

AFD : Agence Française de Développement

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DQP : Diplôme de Qualification Professionnelle

PIB : Produit Intérieur Brut

CFM : Centre de Formation aux Métiers

C2D : Contrat Désendettement Développement

CFE : Centre de Formation d'Excellence

APC : Approche Par les Compétences.

PAMOFPE : Programme d'Amélioration de l'Offre de Formation Professionnelle Pour L'Emploi

EESI2 : Deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (2011)

Groupe AFSSCET (Association Française des Sciences des Systèmes Cybernétiques Cognitives et Techniques)

SSF : Sécurité, Implication du Salarié et Formation

CED : Compétences d'Employabilité Durable

UPI : Unité de Production Informelle

PAGER-U : Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine

OMD : Objectif du Millénaire pour le Développement

ODD : Objectif de Développement Durable

NTIC : Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication

PNE : Politique Nationale de l'Emploi.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : élément de comparaison de l'approche analytique et l'approche systémique.	34
Tableau 2 : Tableau synoptique	75
Tableau 3 : Modèle de grille d'analyse du guide d'entretien relatif à l'approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle	90
Tableau 4: classe d'âge de l'apprenant	93
Tableau 5 : Situation matrimoniale de l'apprenant	94
Tableau 6 : niveau d'instruction de l'apprenant	95
Tableau 7 : diplôme le plus élevé de l'apprenant	96
Tableau 8 : Classe d'âge croisé avec le niveau d'instruction	96
Tableau 9 : Classe d'âge croisé avec le diplôme le plus élevé	97
Tableau 10: Situation matrimoniale croisé avec le diplôme le plus élevé	98
Tableau 11 : Qu'est-ce qui vous a poussé à faire l'apprentissage?	99
Tableau 12 : Avez-vous choisi librement le métier à apprendre?	99
Tableau 13 : Qu'est-ce qui a le plus attiré dans la façon de fonctionner au centre d'apprentissage?	100
Tableau 14 13: Êtes-vous satisfaits d'avoir fait ce choix?	100
Tableau 15 : Que pensez-vous faire après cet apprentissage?	101
Tableau 16 : Comment trouvez-vous la façon de transmettre des connaissances dans votre centre de formation?	101
Tableau 17 : Qu'est qui vous plaît le plus dans la façon de faire?	102
Tableau 18 : Dans votre apprentissage qu'est-ce que vous ressentez?	102
Tableau 19 : A votre avis qu'est-ce que cet apprentissage que vous faites, peut-il vous permettre?	103
Tableau 20 : A votre avis, votre centre d'apprentissage dispose-t-il des moyens et ressources matériels nécessaires pour donner une bonne formation?	103
Tableau 21 : Dans votre milieu d'apprentissage qu'est-ce qui est prévu pour assurer la sérénité au sein du groupe?	104
Tableau 22 : Comment jugez-vous les modalités de paiement des frais d'apprentissage?	104
Tableau 23 : Dans votre apprentissage, vos formateurs vous dispensent des connaissances sur le marché de l'emploi et les possibilités d'insertion professionnelle?	105
Tableau 24: A partir de cet apprentissage reçu, pensez-vous mieux connaître votre métier de façon à pouvoir bien vous défendre dans une entreprise comme travailleurs?	105
Tableau 25 : Pendant votre apprentissage vous a-t-on amené en stage pratique dans d'autres entreprises?	105

Tableau 26 : Pendant votre apprentissage, comment faites-vous pour savoir que vos connaissances progressent bien?	106
Tableau 27 : Pendant votre apprentissage, êtes-vous amenés à maîtriser l'utilisation des réseaux sociaux et des TIC?	106
Tableau 28 : Dans votre centre d'apprentissage, y a-t-il des ateliers équipés pour la pratique?	107
Tableau 29 : Au cours de votre apprentissage, à défaut d'avoir les livres et les cahiers que faites-vous pour retenir les savoirs?	107
Tableau 30 : Au terme de votre apprentissage, y a-t-il un examen de certification signé par le patron?	107
Tableau 31 : Dans la liste ci-dessous, choisissez les quatre modules sur lesquels les formateurs ont le plus insistés	108
Tableau 32 : A votre avis, la connaissance de ces modules vous semble-t-il indispensable pour l'avenir?	109
Tableau 33 : Au cours de votre apprentissage, vous a-t-on parlé des activités, des structures que l'Etat met à votre disposition comme: FNE, le PIASSI etc. ?	109
Tableau 34 : Au cours de votre apprentissage, vous a-t-on entretenu sur les réalités du marché du travail?	110
Tableau 35 : Avez-vous confiance parce que vous êtes sûr de vous?	110
Tableau 36 : A votre avis quel type d'emploi est meilleur dans la société?	110
Tableau 37 : Avez-vous connaissance des entreprises dans lesquelles vous pouvez solliciter un emploi?	111
Tableau 38 : Pensez-vous en ce moment avoir bien choisi votre métier?	111
Tableau 39 : Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?	112
Tableau 40 : Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité des besoins	113
Tableau 41: Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité de la conception	115
Tableau 42: Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité de la réalisation	118
Tableau 43 : Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité du feed-back	121
Tableau 44 : Tableau de contingence de HR1	123
Tableau 45 : Tests du Khi-deux	124
Tableau 46 : Calcul du coefficient de contingence	124
Tableau 47 : Tableau de contingence de HR2	125
Tableau 48 : Tests du Khi-deux	125
Tableau 49: Calcul du coefficient de contingence	125
Tableau 50 : Tableau de contingence de HR3	126
Tableau 51 : Tests du Khi-deux	126
Tableau 52 : Calcul du coefficient de contingence	127

Tableau 53 : tableau de cntingence de HR4	127
Tableau 54 : Tests du Khi-deux	128
Tableau 55 : Calcul du coefficient de contingence	128
Tableau 56 : récapulatif des résultats de l'étude	129

LISTE DES ANNEXES

- 1- Le questionnaire aux apprenants
- 2- Le questionnaire aux formateurs
- 3- Le guide d'entretien aux chefs d'entreprises recruteurs
- 4- L'autorisation de recherche

RÉSUMÉ

La problématique qui donne un sens à cette étude est centrée sur la difficulté qu'éprouvent les jeunes rebuts du système éducatif à trouver un emploi bien qu'ayant suivi pendant quelques années l'apprentissage d'un métier. Il nous a semblé possible que la qualité de cet apprentissage serait en partie ou en totalité responsable de ces problèmes des jeunes.

La recherche que nous avons entreprise sur l'approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle et employabilité des jeunes au Cameroun nous a permis de comprendre que cet apprentissage tant prisé par les jeunes comme alternative à la formation classique évolue dans un environnement difficile à plus d'un titre. Ces difficultés sont en partie liées à l'absence d'une organisation aux contours visibles. C'est pourquoi ce secteur est envahi par l'informel en tout point de vue. Il nous a semblé utile de rechercher les voies et moyens pour introduire l'ingénierie de la formation dans l'apprentissage, sans ébranler l'existant. C'est ainsi que la théorie de la systémique nous a semblé appropriée pour mener notre étude.

La démarche qualité des besoins, de la conception, de la réalisation et du feedback promue par F. Muller (2004) nous a semblé être la voie idoine pour atteindre les meilleurs résultats puisqu'elle présente une vision globale des problèmes de l'apprentissage.

A la question cruciale suivante : « quelles peuvent être les influences de l'approche systémique de l'apprentissage sur l'employabilité des jeunes ? », nous avons formulé des hypothèses correspondantes aux quatre objectifs de la demande qualité de l'ingénierie de la formation.

Une enquête par questionnaire et un entretien à notre cible constituée des apprenants, des maîtres artisans ou formateurs et des chefs d'entreprises recruteurs, nous a permis après un traitement rigoureux des données et une interprétation des résultats à la conclusion suivante : « Il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle et l'employabilité des jeunes ». Ce résultat a une double signification :

- Il confirme que la démarche de l'ingénierie de la formation intégrée dans l'apprentissage est de nature à améliorer significativement l'employabilité des jeunes
- Il confirme aussi que l'environnement non conventionnel de l'apprentissage est plus un atout qu'un obstacle à l'acquisition des compétences indispensables à la pratique d'un métier puisque de nombreux jeunes affirment s'y adapter mieux qu'à l'école régalienne.

Ce travail de recherche bien que limité dans l'espace nous aura permis de débayer la lisibilité des décideurs sur la question, d'éclairer la lanterne des promoteurs du secteur de l'apprentissage et des acteurs sociaux désireux d'investir dans ce secteur presque encore en friche.

ABSTRACT

The problem that gives meaning to this study is centered on the difficulty experienced by the young people in the education system to find a job although they have followed for a few years the learning of a trade. It seemed possible that the quality of this learning would be partly or totally responsible for these problems of young people.

The research we have undertaken on the systemic approach to apprenticeship training in vocational training and employability of young people in Cameroon has enabled us to understand that this apprenticeship, which is prized by young people as an alternative to classical training, evolves in a difficult environment of a title. These difficulties are partly due to the absence of an organization with visible contours. This is why this sector is invaded by the informal in all points of view. It seemed useful to us to look for ways and means of introducing the engineering of training into learning without shaking the existing.

This is how the theory of systemic theory seemed appropriate for our study. F. Muller's (2004) approach to quality of needs, design, and feedback seemed to be the right way to achieve the best results, since it presents a global vision of the problems of learning. To the crucial question: "What are the influences of the systemic approach to learning on the employability of young people? ", We have formulated hypotheses corresponding to the four objectives of the quality demand for training engineering.

A questionnaire survey and interview with our target constituents of learners, master craftspersons or trainers and recruiting business leaders, allowed us after rigorous processing of the data and an interpretation of the results to the following conclusion. "There is a significant link between the systemic approach to apprenticeship in vocational training and the employability of young people". This result has a double significance:

- It confirms that the approach of the engineering of integrated training in learning is likely to significantly improve the employability of young people
- It also confirms that the unconventional environment of apprenticeship is more an asset than an obstacle to the acquisition of the competences essential to the practice of a trade since many young people affirm to adapt better than to the 1 a feudal school.

This research, although limited in space, has enabled us to clarify the readability of decision-makers on the issue, to shed light on the lantern of promoters in the learning sector and on the social players wishing to invest in this sector almost fallow.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La problématique de la formation des compétences dans la vision post moderne fait observer de la plume du philosophe français Michel Serres que le numérique implique une véritable révolution culturelle qui intervient après les deux précédentes dans l'écriture et l'imprimerie. Elle apporterait des savoirs disponibles à profusion, le plaisir d'usage et l'apprentissage par expérience. Ceci est presque déjà une réalité dans d'autres lieux alors qu'en Afrique Sub-Saharienne, la formation professionnelle et plus particulièrement celle par la voie de l'apprentissage, encore porteur des traditions, tarde à s'arrimer aux mutations que lui impose la mondialisation. Dans cette partie du monde, les objectifs du millénaire pour le développement, malgré le lourd tribut payé par les pays développés à travers le système des Nations Unis n'ont pas été atteints. Les pesanteurs inimaginables ont maintenues cette partie du monde dans ce qu'il convient d'appeler l'aliénation constructive.

Si l'innovation et la modernité ne parviennent pas à s'installer dans le système d'apprentissage quelque part dans le monde c'est qu'il y a problème, peut être un problème de volonté manifeste. L'éducation comparée dans le monde a tellement connu des avancées qu'il devient impensable qu'un groupe de pays reste à la traîne sur ce qu'il est convenu d'appeler "les déclencheurs du processus de développement et de la croissance". Dans des pays où presque tout est encore en friche, on ne s'aurait parlé du chômage, encore moins de sous-emploi. On se trouve ainsi dans un dilemme où les mentalités constituent encore un frein à la résolution des problèmes de développement. On serait tenté de se poser la question suivante : Comment pouvons-nous nous développer en consommant ce qu'on ne produit pas ? Ou mieux encore comment peut-on parler de croissance dans un système éducatif où moins de 25% de jeunes ont accès à l'enseignement technique et professionnel ?

Notre inquiétude face à ces réalités de chez nous a inspiré le présent thème de recherche qui s'intitule : "l'approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle et employabilité des Jeunes".

Cet effectif impressionnant de jeunes qui quittent prématurément le système éducatif pour des raisons multiples trouve-t-il dans la formation professionnelle la voie idoine pour accéder au système productif ? Nous pensons qu'à l'état actuel de fonctionnement du système de formation professionnelle, ces jeunes ne trouvent pas leur compte. A la lecture des dernières statistiques sur l'emploi, le taux de chômage est croissant, le taux de sous-emploi (69%) jugé très élevé, Le secteur informel regorgeant 90% des actifs occupés.

L'apprentissage qui dans d'autres lieux constitue la voie royale pour résorber le chômage est resté cloisonné dans la rue pour accueillir les déshérités.

Notre ferme conviction est qu'à partir d'une approche globale comme l'approche systémique, il soit possible dans le sous-secteur de l'apprentissage d'améliorer l'employabilité des jeunes. Cette vue de l'esprit ne peut être possible qu'à travers un travail de recherche qui nous conduira à un résultat que nous espérons porteur d'espoir pour les éducateurs que nous sommes et pour la société qui nous observe.

Le Cameroun est un pays de l'Afrique Centrale, situé au cœur du golfe de Guinée. Il devient indépendant en 1960 sous un biculturalisme anglo-saxon et francophone. Il s'étend sur une superficie de 475442 km² et sa population s'estime à un peu plus de 20 millions d'habitants.

Ce pays aux cultures diversifiées a subi des crises économiques multiples depuis 1970 qui lui ont contraint à entrer dans le plan d'ajustement structurel imposé par le Fond Monétaire International et la Banque Mondiale. Les conséquences évidentes en sont souscrites aux différentes mesures d'allégement de la dette par son entrée dans l'initiative PPTE (Pays Pauvres Très Endettés). Après des sacrifices consentis, et un lourd tribut payé, le franchissement du point d'achèvement de cette initiative est intervenu le 26 Avril 2006. Les avantages immédiats ont été l'annulation de 100% de la dette soit 1140 Milliard de Francs CFA.

Cette période d'ajustement structurelle a connu la mise en œuvre des mesures drastiques telles :

- La réduction du train de vie de l'état
- L'arrêt des recrutements dans l'administration
- La fermeture et la liquidation des entreprises
- La réduction de l'effectif du personnel dans la fonction publique.

Le secteur privé encore peu contrôlé par les nationaux, s'est montré incapable de recevoir le flux de main d'œuvre disponible sur le marché de travail. Cette conjonction de fait a facilité un développement fulgurant du secteur informel dans l'économie. La débrouillardise, le sous-emploi, le chômage et la pauvreté ont atteint des proportions alarmantes ; Tous les compartiments du secteur éducatif ont subi des contre-coups avec les abandons scolaires massifs, le délabrement des infrastructures et des équipements, la

dégradation de la qualité de l'éducation et de la formation.

C'est dans cet environnement non propice à l'épanouissement de la jeunesse scolarisable que s'est fortement développée la formation par la voie de l'apprentissage.

Des générations de jeunes désœuvrés se sont accumulées pour alimenter l'économie informelle.

Il importe aujourd'hui de faire le ménage dans ce domaine sensible de la vie sociale qui a fortement besoin de modèles et des meilleurs résultats de la recherche pour participer au développement.

C'est conscient de ces difficultés qu'éprouvent les jeunes à assurer leur avenir par une formation professionnelle ou l'apprentissage d'un métier d'une part et les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprises à trouver une main d'œuvre qualifiée pour l'industrie ou les grands projets en cours au Cameroun que l'idée nous ait venu de mener cette recherche sur une approche de la formation capable de porter le développement par une amélioration significative de l'employabilité des jeunes. La formation professionnelle dans un processus évolutif est à cet effet la bienvenue.

Le but premier de la formation professionnelle formulé dans les Guides Méthodologiques d'Appui à la Mise en Œuvre de l'Approche par les Compétences en Formation Professionnelle, publié par l'Organisation International de la Francophonie (2009) est « le développement professionnel des apprenants, principalement celui de tous les jeunes qui, après avoir compléter une formation générale de base, poursuivent des objectifs d'insertion professionnelle ». Dans ce sens elle vise l'acquisition des compétences nécessaire à l'exercice d'un métier c'est-à-dire :

- Rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier
- Favoriser l'intégration de la personne à la vie professionnelle
- Favoriser l'évolution de la personne et l'approfondissement de savoirs professionnels
- Favoriser la mobilité professionnelle de la personne

Le sous-secteur de l'apprentissage qui fait partir intégrante de la formation professionnelle dans notre pays semble être le parent pauvre du système. Il nous intéresse particulièrement en notre qualité de formateur.

Dans le cadre de cette recherche nous voulons focaliser notre attention sur les quatre niveaux du processus suscité.

Nous-nous inscrivons ainsi dans une démarche qualité dans l'apprentissage des métiers par les jeunes suivant une approche qui garantit l'installation durable des compétences en vue d'une insertion socioprofessionnelle réussie où pour développer des capacités mentales utiles dans différentes situations de la vie.

PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Pour comprendre l'objet de ce chapitre nous empruntons à Gautier (1986, P.6) /cité par Long Donald dans *définir une problématique de recherche* parle ainsi de la problématique de recherche : « par l'expression problématique de recherche, on réfère l'ensemble d'élément formant le problème, à la structure d'information donc la mise en relation engendre chez un chercheur un écart se traduisant par un effet de surprise ou de questionnement assez stimulant pour le motiver à faire une recherche. On peut donc retrouver dans la problématique de recherche ce qui a poussé le chercheur à poser la question générale, en plus de la prise en considération des faits, des observations des connaissances théorique, des résultats d'autres recherches et d'autres questions se rapportant à la question générale »

A partir des constats, des investigations théoriques et des questionnements, ce chapitre débouche sur l'insertion théorique de l'étude.

1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Les forums sur la question de l'éducation de la formation et de l'emploi

Plusieurs forums ont été organisés pour baliser la voie en vue de coordonner les actions sur ce vaste chantier de développement, ce sont :

- Les états généraux de l'emploi ;
- Les états généraux de l'éducation ;
- Le forum sur l'apprentissage.

Certains ont abouti à la publication des lois, des règlements et des programmes ce sont :

- La loi d'orientation de l'éducation et de la formation ;
- La stratégie de l'éducation ;
- La stratégie de la formation professionnelle ;
- Le programme décennal de développement de la formation professionnelle.

La mise en œuvre des actions envisagées a obtenu l'onction des acteurs institutionnels et des bailleurs de fonds.

La formation professionnelle au Cameroun remonte aux années 1936 avec la création à Douala de l'école d'apprentissage des chemins de fer, suivi des Sections Artisanales et de préapprentissage en 1955.

La loi du 19 Juin 1963 sur l'éducation a créé les SAR/SM, les CETIC, les lycées

techniques. Tous ces établissements publics étaient placés successivement jusqu'en 2000 sous l'autorité respective du Secrétariat d'État à l'Enseignement et plus tard du Ministère de l'Éducation Nationale.

La formation professionnelle a très vite obtenu l'assentiment des promoteurs privés, des organisations confessionnelles et des chambres consulaires.

. Réalités de la situation sur le terrain

. Faiblesses du système de formation professionnelle au Cameroun

Le document de stratégie de l'éducation relève les difficultés suivantes:

- un dispositif fortement dégradé ;
- un système inadapté aux réalités ;
- un système sans ressources humaines appropriées ;
- un système en proie aux difficultés de fonctionnement d'ordre institutionnelle ;
- un système isolé (en référence à l'absence des passerelles avec d'autres sous-systèmes de formation, qui ne permet pas à ses sortants d'intégrer d'autres types de formations) ;
- un système disséminé dans plusieurs centres de décision (département ministériels, organismes, promoteurs privés) sans organisation faitière ou structure de coordination centrale.

. Déficit d'ordre organisationnel observé

- une insuffisance de l'offre et de la qualité de la formation ;
- une maîtrise imparfaite du dispositif de pilotage ;
- l'insuffisance des ressources financières ;
- le déphasage de certaines formations avec les besoins de l'économie et l'évolution du marché de l'emploi ;
- l'absence d'une planification stratégique ;
- une insuffisance des capacités institutionnelles de différents acteurs du secteur ;
- une formation professionnelle par la voie de l'apprentissage non organisé.

Face à ce tableau sombre qui dénote d'un manque de politique volontariste du gouvernement de la République du Cameroun, des décisions courageuses ont été prise pour innover le système et rendent compte des grands chantiers actuels de la formation professionnelle.

À la faveur de la création du MINEFOP en 2004 à qui incombe la responsabilité de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, on

assiste depuis près d'une décennie à un foisonnement des structures de formations professionnelles dans plus de 200 filières.

Ces nouvelles créations viennent trouver sur le terrain en milieu urbain et rural un système d'apprentissage tenu par les maîtres artisans dans les micros et petites entreprises.

. Les éléments du contexte

Selon Gravel cité par Ébodé (1994 : 10) « *la recherche empirique se fonde sur l'observation du réel et sur l'étude des cas particuliers pour arriver à généraliser les faits ou les réalisations* ». Ce sont les faits observés qui suscitent de l'interrogation, provoquent l'étonnement ou tout simplement un malaise à dissiper. Le processus heuristique trouve son fondement et son point de départ dans l'observation des faits en ce sens qu'il concourt à leur trouver une explication adéquate.

En effet, le cadre réglementaire et institutionnel de l'emploi et de la formation professionnelle au Cameroun se structure de la manière suivante :

. Au plan international

Le Cameroun a adopté les principaux instruments conventionnels et a marqué son adhésion aux diverses résolutions portant sur les questions d'emploi et de développement de la formation professionnelle. Ce sont :

- La résolution du sommet mondial de Copenhague sur le développement social en 1995
- Les objectifs des Nations Unies pour le développement du millénaire à New York en 2000
- Les conventions de l'OIT.
 - No 100 relative à l'égalité de rémunération de 1951
 - No 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession en 1958
 - No 112 relative à la politique de l'emploi en 1964
 - No 138 sur l'âge minimum au travail en 1973
 - No 142 Sur la mise en valeur des ressources humaines en 1975
 - No 128 sur les pires formes du travail des enfants en 1999
- Les résolutions et recommandations du sommet extraordinaire des chefs d'états et de gouvernements de l'Union Africaine de Ouagadougou en 2004 sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique.
- Les conclusions issues des assises Francophones de la formation professionnelle et techniques qui ont eu lieu à Bamako au Mali en Mai 1998.

- Les résolutions du VIII^e sommet de la Francophonie tenu à Moncton en Septembre 1999.
- . Au plan national
- La création du Fond National de l'Emploi (FNE) en 1990.
- L'Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) en 2002.
- Le programme intègre d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI) 2004.
- La création en 2004 de 05 nouveaux départements ministériels spécifiquement en charge des problèmes de l'éducation de la formation et de l'emploi. Ce sont :
 - Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
 - Le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique
 - Le Ministère de l'Éducation de Base
 - Le Ministère des Enseignements Secondaires
 - Le Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Toutes ses structures mises en place constituent des bras séculiers de l'état pour mettre en œuvre le plan d'amélioration du système éducatif et les stratégies pour réduire considérablement le chômage des jeunes devenu une cause nationale.

. Les facteurs ayant concouru au développement de la formation professionnelle

C'est par la loi N° 76/12 du 8 Juillet 1976 que la formation professionnelle et continue est créée au Cameroun. Elle est qualifiée de « rapide » par son adaptation au marché de l'emploi et sa faculté à répondre à court terme aux besoins des entreprises. Dans cette loi il ressort que la formation rapide vise :

- L'apprentissage d'un métier.
- La reconversion vers un nouveau métier ;
- Le recyclage ou l'acquisition d'une qualification professionnelle d'un niveau supérieur.

Aujourd'hui sous le poids du développement social cette loi ne répond plus au nouveau contexte économique, elle a eu le mérite d'ouvrir la voie à l'élaboration des politiques actuelles.

. Le facteur démographique

De l'enquête ECAM (Enquête Camerounais Auprès des Ménages) (2003), il ressort que 34,8% d'individus vivent en zone urbaine contre 65,2% en zone rurale, que le milieu urbain regorge une forte proportion des jeunes de 10 à 24 ans, soit 43,5% et très peu de

personnes âgées de plus de 60 ans .Cela veut dire que l'exode rural ou les migrations de la population jeune vers les zones urbaines entraîne inéluctablement une augmentation du nombre de demandeurs de formation professionnelle et d'emplois.

Cette situation aux conséquences imprévisibles suggère des menaces perceptibles qui ont pour nous :

- La pression sur les ressources de développement économique et sociale.
- L'accroissement de la demande d'emploi et de formation professionnelle.
- Le risque important sur la stabilité et la paix sociale comme les émeutes de la faim de Février 2008 au Cameroun.

. Les facteurs exogènes

La mondialisation a provoqué des mutations profondes dans plusieurs secteurs de la vie sociale, économique et culturelle. Le sous-secteur de l'emploi et de la formation professionnelle n'en est pas du reste. Les nouveaux concepts comme l'employabilité, la mobilité professionnelle, la prise en compte de l'aspect genre, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le numérique... créés de nouveaux besoins comme :

- L'adaptation des programmes de formation aux besoins du marché de l'emploi.
- L'amélioration continue des outils et des programmes de formations professionnelles.
- L'organisation des formations à distance.
- La délocalisation des formations vers les pays du sud.

. Les problèmes que le développement de la formation professionnelle permet de résoudre

L'école néolibérale entretenue par Laval (2004, p.7) dans son ouvrage intitulé « l'école n'est pas une entreprise » soutient que l'école est soumise à des pressions considérables. « Les tendances sociales, culturelles, politiques et économiques ont infléchi le système scolaire ». Elle décrit ainsi les tendances qui contraignent l'école à une adéquation avec l'emploi et le monde du travail. Les réformes imposées à l'école sont orientées vers la compétitivité économique et l'employabilité.

Dans le même sens, Boltanski et Chiapello (1999) dans *le nouvel esprit du capitalisme* nous renseigne sur la nouvelle perception du management moderne et l'attitude de chefs d'entreprises qui achètent surtout un capital humain, une personnalité globale et un comportement adapté à l'entreprise flexible, un goût du risque et de l'innovation, c'est dire les attentes de la société sur l'évolution de la formation professionnelle.

Ces mutations de l'école en générale et du sous-secteur de la formation professionnelle

entraînent ipso facto la mutation de la pédagogie des qualifications à la pédagogie des compétences.

La Fédération de la Formation Professionnelle Française par la plume de son président Jean Wemaere (2014) dans *comprendre la formation professionnelle, un enjeu économique, social, et sociétal*, la présente comme le levier le plus important au service de la compétitivité des entreprises, de la croissance et de l'emploi. Ainsi, pour les individus, elle favorise l'insertion et la réinsertion sociale et permet aux salariés de se maintenir dans l'emploi.

Pour les entreprises, elle permet une gestion évolutive des ressources humaines, et constitue un investissement en capital humain, de plus elle maintient l'adaptation des compétences aux métiers de demain.

L'importance que les politiques devraient accorder à la formation professionnelle dans les pays occidentaux autant que dans les pays d'Afrique pauvre et à revenu intermédiaire est indéniable. S'inspirant de Serge Côté (2002, p.58), parlant des organismes chargés du développement et de l'employabilité, il définit ce concept comme : la capacité des individus de se voir reconnaître des compétences qui leur permettent d'accéder à un ou plusieurs emplois. Ainsi l'employabilité est le plus souvent développée dans le contexte, des programmes de formation, en tenant compte du fait que le marché du travail est en constante évolution et vit des transformations parfois rapides.

L'auteur propose aux établissements de formation professionnelle et technique d'agir de concert avec les organismes chargés de développement de l'employabilité. Ces organismes sont de précieux alliés dans le placement des personnes ayant terminé un programme de formation.

Dans le contexte camerounais, ces organismes sont tenus à la fois par l'Etat et les promoteurs privés. Du côté de l'Etat, c'est le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec son bras séculier qu'est le Fond National de l'Emploi. En marge des activités permanentes d'intermédiation du FNE, le MINEFOP organise annuellement un « carrefour des métiers » qui regroupe trois dimensions :

- les salons des métiers ;
- le forum de l'emploi ;
- la bourse de l'emploi.

Les missions assignées à ce grand rendez-vous du donner et du recevoir au niveau national que dans les dix régions sont les suivantes :

- favoriser l'information des personnes en recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle sur les filières privilégiées de recrutement, sur la nature des

métiers, sur leur diversité, sur les opportunités générées par la politique de l'Etat en matière d'emploi ainsi que sur les formations à vocation professionnelles ;

-jeter les bases d'une plus grande fluidité du marché de l'emploi et favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi grâce à une meilleure information des acteurs concernés ;

-renforcer les synergies entre les acteurs concernés par la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de permettre une organisation structurée de la concertation, des coopérations et des partenariats entre différents partenaires potentiels.

Les promoteurs privés du placement de la main d'œuvre ou de promotion des emplois temporaires œuvrent du côté des pouvoirs publics pour l'accompagner dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle. Ils sont régis par le code de travail suivant le décret n° 93/572/PM du 15 juillet 1993 (22 agréés en janvier 2012) et le décret n° 93/570/ PM du 15 juillet 1993 (17 agréés en janvier 2012).

Bien que ces actions soient perceptibles surtout en milieu urbain au Cameroun, le marché de l'emploi reste opaque, ce qui a pour conséquence, un taux de chômage croissant surtout chez les diplômés de l'enseignement supérieur, d'où l'inquiétude permanente des acteurs sociaux et des chefs de famille.

1.2. POSITION ET FORMULATION DU PROBLÈME

Sous ce titre, nous tentons de faire un état des lieux de ce qui est fait dans les chantiers de la formation professionnelle au Cameroun. En effet, le domaine de la formation professionnelle courte est conduit au Cameroun par quatre catégories d'acteurs : les acteurs gouvernementaux, les partenaires au développement, les promoteurs privés et les entreprises.

- Les acteurs gouvernementaux

Placé officiellement sous l'égide du Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, plusieurs autres départements ministériels exercent des missions de formation professionnelle dans des filières spécialisées.

Les structures de formation professionnelle disséminées à travers le territoire national, en milieu urbain comme en milieu rural, accueillent les jeunes prématurément sortis du système éducatif et dont l'âge minimum est de 14 ans. Ils sont formés à l'exercice d'un métier pendant deux ou trois ans.

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle contrôle plus de 200 structures publiques de formation professionnelle constituées des SAR/SM et des CFPR

(section artisanale rurale et section ménagère, centre de formation professionnelle rapide). Il encadre ainsi près de 13000 jeunes dans une trentaine de filières.

Les autres ministères, les organismes gouvernementaux et les programmes spécialisés organisent des formations de courte durée non diplômantes pour répondre à des besoins précis.

- Les formations promues par les partenaires au développement

Les partenaires au développement à l'instar de L'AFD, la SNV, le DED, la COOPI, l'IECD forment les acteurs du secteur informel dans la mise en œuvre des projets d'initiatives locales et d'appui aux artisans. Ces formations visent principalement la promotion de l'entrepreneuriat locale et l'auto-emploi.

- Les formations tenues par les promoteurs privés

Deux types de promoteurs contrôlent un volet impressionnant de la formation professionnelle.

Le premier type est constitué des promoteurs légaux qui exercent la formation professionnelle de manière professionnelle. Ils sont agréés par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, suivent un référentiel de formation qui est homologué selon à la méthode pédagogique en vigueur et présente une certification officielle qui est le DQP (diplôme de qualification professionnelle) ou le CQP (certificat de qualification professionnelle).

Le deuxième type plus nombreux est constitué des maîtres artisans qui font l'apprentissage comme activité secondaire au sein de leurs petites entreprises de production des biens et services. Ils évoluent dans l'informel et dans la clandestinité. Ils n'ont pour tutelle que l'administration fiscale et les collectivités territoriales décentralisées.

Richard Walter (2007, p.4) dans « la formation professionnelle en secteur informel au Cameroun » relève que le secteur informel au Cameroun a pris de l'ampleur après les années 1990. « Le Cameroun devient le pays d'Afrique Subsaharienne ayant le taux le plus élevé d'emploi dans le secteur informel ». Il poursuit en disant que l'ampleur de l'informatisation de l'économie Camerounaise et sa contribution au PIB (90% des emplois et 50% de la richesse nationale) rend le secteur incontournable dans le processus de création des emplois et de valorisation de la main d'œuvre.

- Les formations tenues par les entreprises

En l'absence des structures spécialisées de formation professionnelle dans certains domaines comme le chemin de fer, l'aviation, les télécommunications, l'énergie, le pétrole les grandes entreprises dans la recherche d'une main d'œuvre qualifiée ont créé des centres de

formations pour assurer la transmission des compétences voulues, le transfert de technologie et les recyclages de leur personnel. À défaut, certaines ont pris le soin d'envoyer les agents se former à l'étranger. Il s'agit là de la formation diplômante dans les filières pointilleuses.

- Les projets gouvernementaux

Après une longue période de crise économique, le gouvernement camerounais s'est engagé à reformer son système éducatif avec pour objectif une professionnalisation des enseignements. Ainsi, il a entamé plusieurs réformes pour résoudre les difficultés d'employabilité auxquelles font face les jeunes diplômés ou non et plus largement la société camerounaise. En effet, tous les systèmes de formation, même s'ils tentent d'articuler les diverses composantes de la formation, sont concernés par la problématique du savoir et la professionnalisation. Cette tension savoir et professionnalisation oppose non seulement la discipline enseignée et les savoirs théoriques et la professionnalisation, mais impacte aussi les rôles attribués aux départements « disciplinaires » et à ceux « d'éducation ».

L'affirmation de la dimension professionnalisant renvoie par ailleurs à la question, présente dans de nombreux pays, des stages et des partenariats permettant la formation en milieu professionnel, qui peut déboucher sur des modèles de formation en alternance. Ceci suppose dans le cas du Cameroun, de parler des besoins croissant en formation professionnelle car, la stratégie sectorielle de l'éducation validée en 2006 assignait au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle le rôle de régulateur des flux du système éducatif. Ainsi, à l'horizon 2015, 50% des sortants du cycle primaire, secondaire et du supérieur devraient être orientés vers la formation professionnelle. Ces jeunes estimés à un peu plus de 150000 devront pouvoir être admis dans le système de formation professionnelle et d'apprentissage chaque année. Cette mission s'est avérée non réalisable à cause des difficultés liées au manque de ressources financières, humaines et infrastructurelles.

Le projet de mise en place des centres de formation aux métiers (CFM)

Ces centres offriront des formations non agricoles en milieu rural. À travers ce projet, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle entend grâce aux financements du C2D (Contrat Désendettement Développement) promus par la France, rénover l'offre de formation professionnelle dans les zones rurales.

Les formations seront Co-construites avec les entreprises de la zone d'influence de ces centres. Les métiers retenus sont les suivants : la petite mécanique/motoculture, la conservation et la transformation agroalimentaire, le bâtiment, l'électricité, le froid, l'énergie solaire, la gestion comptable, l'informatique.

Le projet devrait permettre la création de 06 centres et la mise en formation de 600 apprenants en moyenne chaque année comme ouvrier qualifié. Le projet de construction et d'équipement de trois Centres de Formation Professionnelle de l'Excellence

C'est en Mars 2012 que ce projet évalué à 24 Milliards de FCFA financé à hauteur de 72,3% par la République de Corée du Sud et 27,7% par la partie Camerounaise a été formalisé par la signature d'un contrat entre le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Cameroun et le directeur Général de SAMSUNG S &T corporation.

Ce projet comportera la fourniture et l'installation des équipements dans les différentes filières des trois centres localisés à Douala, Limbé et Sangmélina, l'envoi des experts Sud-Coréens, la formation du personnel administratif et des formateurs, la fourniture du matériel didactique et le développement des programmes dans 14 filières et spécialités.

Ces nouvelles infrastructures de qualité permettront d'ouvrir de nouvelles opportunités aux jeunes. Le programme décennal de développement de formation professionnelle. C'est en Octobre 2014 que le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a procédé au lancement du programme décennal de développement de la formation professionnelle et du guide méthodologique de l'APC (approche par compétence) ;

L'objet de ce programme est d'accompagner la croissance et l'emploi par une formation professionnelle de qualité avec l'appui de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF). Ce programme décennal vise à combler les lacunes en matière d'offre d'emploi, et à introduire une meilleure cohérence de fonctionnement du système de formation professionnelle et technique.

Selon l'enquête sur l'emploi réalisée par INS (Institut National de Statistique) en Octobre 2011 le taux de chômage au sens du BIT dans la ville de Yaoundé et de Douala est respectivement de 10,0% et de 9,1% alors que le taux de sous-emploi est estimé à 69%. De plus ce taux est le plus élevé chez les jeunes de 15 à 34 ans soit 8,9%. Cette propension au chômage des jeunes serait de nature à porter un sérieux coup aux objectifs de croissance économique fixés à moyen terme.

S'agissant des structures en charge de cette politique : l'apprentissage entendu comme un système de formation largement dépendu et ancré dans la culture et les traditions Africaines est un processus par lequel les jeunes acquiert les compétences propos à un métier ceci dans une petite entreprise en apprenant aux côtés d'un artisan expérimenté appelé maitre artisans.

Ce système répondrait aux besoins d'un grand nombre de jeunes qui sont ainsi plongés dans une culture de l'entreprise de leur abondant du système éducatif pour des raisons divers.

Les jeunes les plus pauvres accèdent ainsi à une formation qui leur permet de trouver plus facilement un emploi ou de créer leur propre entreprise.

Si cette pratique très prisée par les jeunes est fortement rependue, il est reconnu qu'elle comporte de grandes lacunes liées à la faible diffusion des nouvelles technologies et de nouvelles compétences

L'apprentissage ainsi perçu est resté longtemps occulté par les politiques nationales de formation en Afrique subsaharienne. Au Cameroun la situation n'est guère reluisante bien que le code de travail de 1993 ai défini les contours.

C'est au cours du sommet extraordinaire des chefs d'Etats et de gouvernement de l'Union Africaine de OUAGADOUGOU en 2004 sur *l'emploi et a réduction de la pauvreté en Afrique* que les décisions courageuses ont conduit à la création de plusieurs départements ministériels en charge des problèmes des jeunes. Il s'agit pour le Cameroun des ministères suivants :

- Jeunesse et éducation civique
- Emploi et formation professionnelle
- Petites et moyennes entreprises. Economie Sociale et Artisanat
- Education de base
- Enseignement secondaire
- Enseignement supérieur

Chacun de ces Départements Ministériels a reçu des missions précises remplaçant ainsi ce mastodonte dénommé ministère de l'éducation nationale aux contours flous comme l'arbre qui cache la forêt.

Bien que reconnu comme une des missions premières du jeune Ministère de l'Emploi et de Formation Professionnelle, le système d'apprentissage est demeuré sous l'emprise de l'économie informelle.

L'expérience des pays avancés atteste qu'une transition réussie vers les systèmes modernes d'apprentissage est possible.

En notre qualité de formateur, notre attention, est restée pendant longtemps focalisée sur cette possibilité qu'offrent les prouesses de la recherche.

Les travaux récents du Bureau International du Travail en 2004 nous suggèrent qu'améliorer les compétences techniques et professionnelles des jeunes et les rendre plus productif est un moyen de briser ce cercle vicieux et d'accroître leur employabilité de façon à

leurs donner les chances d'obtenir un emploi décent et bien énumérer.

Ceci reviendrait à renforcer les capacités des maîtres artisans, à innover et à diversifier les stratégies en même temps qu'à inciter les entreprises à adopter les nouvelles technologies.

A l'état actuel du processus d'apprentissage Walter et Filipiak (2007) repris dans le guide de réflexion du BIT (2012,1v p12), nous renseignent que les apprentis commencent en général par une première phase d'observation et d'imitation, suivi d'une phase où on leur apprend à se servir des outils et à exécuter des tâches simples. Ils sont supervisés et corrigés. Puis l'apprenti exécute des tâches plus complexes, participe à l'élaboration finale des produits et apprend comment négocier avec les clients. Cette description est pure classique et n'a pas de chance d'évoluer, elle est routinière et ne laisse aucune chance à la nouveauté.

Prenant en compte cette description de la situation de l'apprentissage dans nos pays, nous avons pensé qu'il faille entrer dans le système pour contribuer à une amélioration significative.

Nous avons ainsi formulé un thème de recherche qui s'intitule *Approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle et employabilité des jeunes au Cameroun*. Nous allons nous atteler à apporter notre contribution à ce chantier dans le cadre d'un Master II en sciences de l'éducation, sachant que qui accroît sa science accroît sa douleur, et que qui s'y frotte s'y pique et prend goût au jeu du cogito.

Un diagnostic de l'appareil de formation professionnelle Camerounais réalisé en 2007 par le Programme d'Amélioration de l'Offre de Formation Professionnelle pour l'Emploi (PAMOFPE) publié dans le *document de stratégie de la formation professionnelle* de 2008 révèle comme problème majeur :

- Une gestion administrative et financière inefficace
 - Une insuffisance des ressources financières
 - Un cadre juridique inadéquat
 - Des programmes de formation peu attrayant (insuffisance qualitative et quantitative des formateurs, deca matière d'œuvre et du matériels didactique, d'ateliers et de salles spécialisées
 - Le délabrement des infrastructures
 - Absence d'un système efficace d'évaluation et de certification
 - Inexistence des passerelles
 - Absence d'un cadre institutionnel de partenariat avec les milieux socio- professionnels
- S'il en est ainsi de la formation professionnelle formelle, qu'en sera-t-il du système

d'apprentissage ? (voir ce qu'on dit dans le code de travail)

Le problème que nous voulons résoudre est celui de « *l'inadéquation entre la formation par la voie de l'apprentissage et l'insertion socio professionnelle des jeunes* »

Ces projets et programmes seraient irréalistes si dans leur vision il n'était pas pris en compte la mise en place d'un système judicieux d'insertion professionnelle. L'école et le système éducatif devraient tenir compte du potentiel emploi. Seulement nous constatons que le fonctionnement du marché de l'emploi au Cameroun est atypique. Au-delà de la compétence il faut avoir un capital social établi.

Le marché de l'emploi dans son fonctionnement actuel est libéralisé alors que les jeunes souffrent d'un double handicap, celui de la formation et celui du financement. De plus notre mentalité tarderait à être une mentalité de développement. Les jeunes rêvent à la bureaucratie et aux emplois salariés alors que la création des richesses pour le développement est liée à la propension et à l'engouement pour l'entrepreneuriat.

Après avoir fait le constat de l'échec par rapport à l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement qui étaient principalement :

- D'offrir à l'horizon 2015, une formation professionnelle à 35% des sortants de fin du cycle primaire et du premier cycle du secondaire.
- Porter le nombre d'apprenants dans la formation professionnelle à 129400 à l'échéance de 2015 (on en ait qu'à 40000).
- Mettre en place un système de l'apprentissage rénové, (le premier forum sur l'apprentissage ne s'est tenu au Cameroun qu'en Juillet 2015).

Il nous semble que beaucoup a été fait dans l'élaboration des politiques, mais que la mise en œuvre tarde à produire les résultats escomptés.

Pour ce qui est précisément du sous-secteur l'apprentissage, Le Cameroun lors de ce dernier forum à :

- Fait un état des lieux de l'apprentissage,
- Proposer des éléments d'un cadre juridique
- Proposer des éléments d'un mode consensuel de financement
- Identifier les acteurs d'une plateforme multi sectorielle et interinstitutionnelle de suivi des conclusions et recommandations du forum.

Au moment où cette première phase des balbutiements sur la question de l'apprentissage est lancée, le rapport de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI 2), publié en Novembre 2011 p24 nous renseigne sur les

caractéristiques sociodémographiques des actifs occupés sur le volet apprentissage que :

- La plupart des actifs occupés (69%) dans le secteur informel apprennent ou ont appris leur métier tout seul ou par la pratique,
- Une frange non moins importante (24,4%) a été formée dans les petites entreprises, et seulement 5,3% d'actifs occupés ont appris le métier dans une école technique ou dans un centre de formation professionnelle agréé.

C'est, conscient du retard accusé par notre pays par rapport à l'amélioration du secteur de l'apprentissage, véritable pourvoyeur de ressources humaines pour l'économie dite informelle, très florissante dans nos villes et campagnes que nous avons choisi de mener une recherche dans ce domaine qui dans d'autres lieux est la voie royale pour améliorer l'employabilité des jeunes.

Si la formation par la voie de l'apprentissage tant sollicitée par le jeune ne peut se faire que sur le tas ou dans les petites entreprises de façon artisanale comme une activité secondaire des promoteurs, il y a problème.

Si les déperditions scolaires à tous les niveaux ne sont pas canalisées, orientées et suivies dans un système approprié d'accueil et d'encadrement, les jeunes dans cette situation deviennent un problème social.

Si l'apprentissage d'un métier par les jeunes inadapte dans le système éducatif classique n'est pas réussi c'est une nouvelle déception, un deuxième échec qui est de nature à les plonger dans la débauche, la déviance, la criminalité, les drogues et les vices de tous genres. Et c'est ce que nous vivons actuellement en milieu urbain et rural au Cameroun.

La réalité vécue par la jeunesse en proie aux problèmes de suivi, d'acquisition de compétences d'employabilités est préoccupante pour les pouvoirs publics, les acteurs sociaux, les entreprises, les chefs de familles contraints à continuer à porter leur progénitures devenu majeur sans ressources.

1.3. QUESTION DE RECHERCHE

Dans notre étude, nous aurons deux types de questions de recherche : une question principale et des questions secondaires.

1.3.1. Question principale

La question principale nous permet de cerner notre étude, de l'orienter et d'organiser nos idées afin de réaliser nos objectifs. Son but est d'opérationnaliser le thème de notre recherche en vue d'une meilleure compréhension.

Pris dans ce sens, force est de constater que le problème de l'adéquation formation-employabilité qui se pose aux jeunes dans notre société fait l'objet de nombreuses incertitudes dans la recherche des solutions idoines et durables. C'est pourquoi l'approche systémique de l'apprentissage que nous avons évoqué pourrait nous donner les pistes de solutions à ce problème.

L'approche systémique que nous avons choisi pour tenter de résoudre le problème de l'employabilité des jeunes dans le sous-secteur de l'apprentissage nous permettra sans doute d'avoir une vision globale du problème en tenant compte de trois éléments :

- Le contexte dans lequel s'exerce l'apprentissage d'un métier et l'environnement qui est celui de différents intervenants.
- Les différents éléments du système dans lequel ces problèmes s'inscrivent
- Les relations et interactions entre ces éléments devant conduire à la production de la compétence d'employabilité durable

La prise en compte de ces éléments nous permet d'entrée dans la complexité du réel qui caractérise notre approche

Ainsi perçue cette approche se distingue des autres approches par sa façon de comprendre les relations humaines.

Cette approche couvre un champ assez large que Muller (2009) décrit selon quatre objectifs :

- La qualité de l'analyse des besoins
- La qualité de la conception
- La qualité de la réalisation
- La qualité du feed-back

Cette démarche qualité dans la formation de la jeunesse serait de nature à favoriser l'intégration des acquis, de son utilisation judicieuse pour produire la compétence. C'est véritablement un management de l'apprentissage que propose Muller et que plusieurs auteurs à l'instar de D. Beriot ont présenté autrement et apprécié son efficacité à conduire à la résolution des problèmes.

1-3-2 Question Principale

C'est conscient de ce qui précède que nous avons formulé la question cruciale suivante :
Est-ce qu'il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes au Cameroun ?

1.3.3. Questions spécifiques

Les questions secondaires ou spécifiques (QS) sont la décomposition de la question principale. Dans cette recherche, nous empruntons à F. Muller les quatre objectifs qu'il propose dans sa démarche qualité de l'apprentissage suivant notre approche pour identifier les influences.

- **QS1- Existe-il un lien entre la qualité de l'analyse des besoins d'apprentissage et l'employabilité des jeunes ?**
- **QS2- Existe-il un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?**
- **QS3- Existe-il un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?**
- **QS4- Existe-il un lien entre la qualité du feed back en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?**

Cette approche nous a semblé appropriée puisque le problème qui se pose est assez complexe. Il s'agit de modifier un groupe de variables simultanément.

Dans le champ de l'apprentissage, des interactions fortes doivent s'opérer pour qu'à partir de différents savoirs (savoirs faire et savoirs être) se produisent la compétence nécessaire à l'exercice d'un métier. Cette démarche du management de l'apprentissage par l'approche systémique a été développée par D. Bériot qui conclut qu'elle s'avère être la plus performante.

1.4. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif est une communication d'intention qui décrit ce que l'on se propose d'atteindre et de réaliser à la fin d'une étude. Du point de vue scientifique, l'objectif est selon *Ntébé Bomba (1991 :17)* : « *le point d'atterrissage dans le développement de l'étude. Il s'avère être la partie la plus délicate de l'œuvre académique* ». Autrement dit, l'objectif d'une étude est ce que l'on se propose d'atteindre, en précisant la démarche utilisée pour démontrer un phénomène. Aussi, par les objectifs de l'étude nous voulons exprimer d'une façon assez précise, les différentes visées du travail que nous entreprenons. Bien évidemment, par le biais de cette recherche, nous poursuivons deux types d'objectifs : les objectifs généraux et les objectifs spécifiques.

1.4.1. Objectif général

Les objectifs généraux d'une étude sont ceux dont l'aboutissement est évalué à long terme. La présente étude s'investit dans la compréhension et l'explication de l'influence de l'approche systémique de l'apprentissage sur l'employabilité des jeunes au Cameroun. Il s'agit donc essentiellement pour nous, dévaluer le lien entre ces deux entités.

Il sera intéressant ici de voir comment à travers ses différentes modalités, notre variable indépendante agit sur l'employabilité des jeunes au Cameroun. Par ces objectifs généraux, nous voulons savoir s'il existe des initiatives prometteuses qui méritent d'être retenues, développées et évaluées dans le but du renforcement des solutions à l'employabilité des jeunes.

Pour atteindre cet objectif général, il est important de passer par l'analyse des éléments plus détaillés et plus significatifs, que sont les objectifs spécifiques.

1.4.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques apparaissent comme étant les éléments à partir desquels nous allons pouvoir atteindre nos objectifs généraux. Aussi, pour être mené à bien, notre travail nous impose un certain nombre de préalables, dont la détermination de la structure de notre représentation, dans l'optique d'une opérationnalisation pertinente et réaliste de notre variable indépendante. En effet, en déceler les éléments centraux nous offre la possibilité d'examiner précisément et de manière exhaustive, l'action de chacune des parties prenantes, sur l'employabilité des jeunes et donc, d'énoncer nos objectifs spécifiques comme suit :

OS.1.Vérifier s'il existe un lien entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

OS2.Vérifier s'il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

OS3.Vérifier s'il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

OS.4.Vérifier s'il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

1.5. INTÉRÊTS DE L'ÉTUDE

Notre travail présente un intérêt à la fois académique, scientifique, pédagogique, didactique social et psychologique.

-sur le **plan scientifique**, nous tenons à assoir une méthodologie rigoureuse devant

nous permettre de vérifier les hypothèses que nous avons émises afin d'obtenir les résultats scientifiquement acceptable et vérifiable à savoir que l'approche systémique appliqué dans l'apprentissage peut produire de façon significative la compétence nécessaire à l'employabilité des jeunes. Les résultats de ce travail seront de nature à produire un intérêt pour les recherches futures.

- **sur le plan pédagogique**, les résultats de ce travail permettront d'améliorer les contenus, les modules de formation par la voie de l'apprentissage et une meilleure intégration des acquis dans la formation .En outre il nous permettra de déceler les méthodes pédagogiques jusque-là utilisées dans le système traditionnel d'apprentissage.

- **sur le plan didactique**, les rôles de parties prenantes que sont les formateurs les apprenants et les employeurs seront recentrés pour s'arrimer aux objectifs liés à l'assimilation des stratégies d'action devant conduire à la pratique d'un métier.

- **sur le plan social**, ce travail de recherche va révolutionner les pratiques qui ont cours et porter les aspirations des jeunes vers l'innovation et la modernité. L'apprentissage ayant été longtemps occulté par les politiques nationales de formation.

- **sur le plan psychologique**, les aspirations des uns et des autres vont rejoindre inéluctablement les objectifs de développement durable, la satisfaction des besoins sociaux par une amélioration de la qualité de la vie qui sera garantie. Ceci est attesté par les pays avancés comme l'Allemagne où la transition vers le système moderne d'apprentissage a réussi.

Le thème de notre travail nous semble être d'actualité d'autant plus que le premier Forum National sur l'Apprentissage au Cameroun ne s'est tenu qu'en 2015 sur le thème évacuateur :

« Bâtir un dispositif d'apprentissage rénové ». Les pouvoirs publics, conscients du rôle de l'apprentissage amélioré sur l'employabilité des jeunes et dans une large mesure sur le développement des emplois indépendants et la création des richesses trouveront dans ce travail du répondant et un intérêt certain dans leurs prises de décision.

1.6. PERTINENCE DE L'ÉTUDE

Cette recherche tire sa pertinence du fait qu'il est inscrit dans le registre de ce qui est réputé : être complexe. L'approche systémique dont il est question ici est réputée de n'intervenir que pour résoudre les problèmes dont la complexité est avérée. L'apprentissage dans le système éducatif est reconnu comme très complexe par sa spécificité, son étendu, ses acteurs, ses centres de décisions, sa lenteur dans le processus d'ouverture à l'innovation et à

la modernité. Ce secteur est resté en hibernation pendant très longtemps. Il ne se laisse juger que par les résultats, les méthodes apparemment très flexibles et sa très forte parenté avec l'environnement social.

En Afrique subsaharienne, en dehors des travaux forts appréciables réalisés par le BIT (bureau international du travail), la recherche sur l'apprentissage est lente à s'illustrer par une production riche et continue.

1.7. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

Elle porte sur les contours théoriques et spatio-temporels de notre recherche.

1.7.1. Délimitation théorique

Notre étude s'inscrit dans la discipline des sciences de l'éducation en général et la spécialité fondement Etudes et curricula. Elle voudrait explorer certains facteurs du processus d'apprentissage intéressant principalement la fraction des jeunes que l'on appelle à juste titre *les déracinés de l'école* et qui n'ont pour alternative que l'apprentissage d'un métier. Nous voulons bien évaluer l'apport de l'approche systémique dans le processus d'amélioration de leur employabilité.

1.7.2. Délimitation spatiale

Il nous sera possible de réaliser ce travail de recherche en un an, temps que devra durer notre séjour dans le cycle Master II. Cette contrainte nous confine à ne pouvoir travailler sur toute l'étendue du territoire national. Les contraintes professionnelles constituent un autre facteur limitant qui nous amène à ne travailler que sur l'espace géographique de la ville de Yaoundé pour ce qui est de la collecte des données sur les formateurs et sur les apprenants et les chefs d'entreprises recruteurs.

Comme l'indique le libellé de notre thème de recherche, il s'agit de l'approche systémique de l'apprentissage. C'est-à-dire ce sous-secteur de la formation professionnelle promu par les maîtres artisans et les promoteurs de micro et petites entreprises comme activité secondaire sans agrément de l'administration compétente. Il est communément reconnu que cet apprentissage qualifié d'informel est alimenté surtout par les jeunes sortis prématurément du système éducatif classique.

CHAPITRE 2 : INSERTION THÉORIQUE ET REVUE DE LA LITTÉRATURE DE L'ÉTUDE

2.1. DÉFINITION DES CONCEPTS

Boudon (1971 p 245) nous enseigne que : *« les concepts et les explications sont des éléments fondamentaux d'une théorie. De façon générale, un concept n'est fondé que lorsqu'il est défini à l'intérieur d'un langage scientifique ; tant qu'il dérive de la seule expérience, il ne peut que prêter à la controverse »*

Les concepts qui ressortent de notre sujet de recherche et qu'il convient de définir pour traduire les orientations de notre pensée et rester fidèle au processus de conduite de ce travail sont : approche, systématique, apprentissage, formation professionnelle, employabilité, employabilité des jeunes.

2.1.1. Employabilité

Etymologiquement ce concept est construit par analogie avec le mot anglais employability. L'employabilité est un concept émis au début du 20^e siècle au Royaume Unis par Beveridge en 1909 qui l'a défini comme étant la probabilité de trouver un emploi ou la probabilité de sortir du chômage. Très simpliste, cette définition ne nous permet pas d'appréhender tous les contours du concept.

Gazier B. (1990, p.574-584) fait des analyses qui permettent de retracer l'évolution du concept au travers des usages qui en sont faits et des disciplines qui l'ont mobilisé. Ainsi l'employabilité se définit au travers de l'aptitude physique et mentale à occuper un emploi, à la motivation, à la présentation de soi.

Selon le Ministre Français chargé de l'emploi, l'employabilité est la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable par l'emploi, le potentiel qu'on a eu soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) l'employabilité est l'aptitude à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter aux changements tout au

long de la vie professionnelle.

L'encyclopédie universalis désigne ainsi l'employabilité : c'est la possibilité que quelqu'un à d'être affecté à un nouvel emploi. Cette définition sommaire est tout aussi simpliste que celle proposée par Beveridge.

Nous remarquons que l'évolution accélérée des techniques et des marchés rendent le cycle de nombreux métiers plus court que le cycle de vie professionnel d'un individu, ainsi, les carrières toutes tracées ne sont plus d'actualité. Dans le contexte de l'employabilité chaque individu doit anticiper, se former et savoir valoriser ses compétences.

Les compétences transversales et les compétences spécifiques doivent être mobilisées et intégrées pour constituer des acquis indispensables à l'exercice d'un métier dans un environnement concurrentiel.

Il ressort des différentes définitions, l'idée des conditions de gestion des ressources humaines. Dans le contexte du développement de l'employabilité, la formation continue ou tout simplement la « formation tout au long de la vie » serait une des garanties de l'employabilité. Les politiques sociales devraient prendre en compte cette dimension qui permet de maintenir le cap vers la modernité. L'employabilité serait ainsi gérée en amont pour ne pas avoir à le perdre et même si le sujet perd son emploi, il se sentira mieux armé pour en retrouver un.

La prise en compte des instruments de la valorisation des ressources humaines qui sont offerts aux jeunes chercheurs d'emploi est un déterminant de premier ordre dans le champ de l'employabilité puisque la capacité et la volonté seule ne suffisent pas pour déclencher le processus d'adaptation. Elle complète celle du Ministère Français en charge de l'Emploi qui fait référence aux savoirs traduits en connaissance transversale, au savoir-faire traduit en qualifications et au savoir être traduit en comportement. C'est le sens que nous voulons donner à ce concept dans notre travail de recherche.

2.1.1.1. Employabilité des jeunes

Une étude du BIT (2004, p13-21) sur « *les tendances mondiales de l'emploi des jeunes* », que « *la moitié des chômeurs de la planète a moins de 24 ans* ». Parler d'employabilité des jeunes, c'est toucher une préoccupation majeure qui anime les débats aujourd'hui. L'emploi des jeunes fait partir intégrante de la déclaration du millenium et des questions dont dépend la réalisation d'autres objectifs, notamment la réduction de la pauvreté.

Le concept d'employabilité a ainsi beaucoup évolué dans le temps pour s'adapter aux

nouvelles réalités du monde de l'emploi.

Il serait opportun pour nous qu'au terme de ce travail de recherche, que nous parvenons à proposer des stratégies pouvant améliorer l'employabilité des jeunes. Andries de Grip et Al (.....) à ce sujet nous confirme une définition qui semble prendre en compte plusieurs préoccupations : *L'employabilité d'un demandeur d'emploi exprime sa capacité et sa volonté d'être et de rester attractif sur le marché de travail (facteur ayant trait à l'offre de travail), en réagissant aux modifications de tâches et du cadre de travail et en les anticipant (facteur relatif à la demande de travail) ; cette capacité et cette volonté étant favoriser par les instruments de la valorisation des ressources humaines qui lui sont offerts (par les institutions).* Cette définition plus large concerne les primo offreurs de travail, notamment les jeunes que les personnes en activité. Cet état de faits sur la situation des jeunes (précarité et incertitude) nous amène à nous poser des questions sur les stratégies pouvant permettre de remédier à la situation dans la zone de l'Afrique subsaharienne.

Chez les personnes en activité dans les entreprises la situation n'est guère reluisante. La probabilité de passer toute sa vie professionnelle dans le même emploi et dans une seule et même entreprise, devient de plus en plus faible.

Les jeunes à la recherche d'un premier emploi avec ou sans compétence éprouvent plus de difficulté à s'insérer dans le marché de l'emploi.

Pour la première fois en 1997, face au chômage des jeunes en France, Aubry alors Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Nationale a décidé à s'attaquer au problème en mettant en place un programme de création de nouvelles activités favorisant le développement d'emplois pour les jeunes. Ainsi, une dizaine de Ministre ont été chargée de la mission de créer 150 000 emploi jeunes dans les domaines de l'éducation, du logement, de la jeunesse et des sports de l'environnement, du traitement des déchets, des services à la personne, à la santé et à la solidarité, de la culture et des nouvelles techniques de communication, de la justice et enfin du tourisme. Son objectif a été atteint en fin 1998. C'est dire que la résolution du problème de chômage des jeunes dépend surtout de la volonté politique et des gouvernants. La révision de certains textes règlementant les professions '*dites réservés*' peut favoriser la création de milliers d'emplois pour les jeunes générations.

2.1.1.2. Des voies de promotion de l'employabilité à explorer

Dans une publication du centre d'analyse stratégique, AFRIAT, GAY, LOISIL (2006) dans *mobilité professionnelle et compétences transversales* proposent comme solution au problème d'employabilité, un développement accentué des mobilités professionnelles ou des

compétences transversales.

Qu'il s'agisse de mobilité professionnelle ou de compétence transversale, leur demande reste identique, leur développement peut se situer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, toujours est-il que le développement durable des compétences appelle sur le plan professionnel d'un apprentissage tout au long de la vie.

Dans le contexte africain et sur tout en Afrique Sub-Saharienne, nous pensons en nous fondant sur les données statistique de certains pays que le problème de faible niveau de l'employabilité de jeunes est surtout dû à la conjonction de trois facteurs : l'inefficacité du dispositif d'insertion professionnelle, de la non transparence du marché de l'emploi, et de la qualité de la formation.

Drapier (2001) traitant du rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes, pose le problème de la dégradation des conditions d'insertion des jeunes, d'une intensification de l'instabilité professionnelle pour débutant dans la vie active de la mobilité géographique liée à l'emploi. Elle déplore l'absence d'un modèle théorique de compétence décrivant la complexité de l'insertion sur le marché du travail et l'imperfection de l'information sur le marché du travail.

Elle aboutit au résultat partiel selon lequel la présence d'opportunités professionnelles valorisantes sur le marché de travail extérieur, encourage les déplacements géographiques et les migrations professionnelles.

Son analyse concorde avec la réalité qui caractérise l'exode rural dans notre contexte africain. Au Cameroun en particulier, ce phénomène d'exode rural touche plus de 70% de la population active et surtout dans la classe des jeunes à la recherche du premier emploi (sources ECAM II). De plus, les nouveaux bassins d'emploi créés à la faveur des projets structurants disséminés dans tout le territoire national drainent un flux important de chercheurs d'emploi temporaires. Mobilité géographique et insertion professionnelle de positionnent comme des concepts clés au cœur de l'employabilité tout comme la transparence du marché de l'emploi.

2.1.1.3. Employabilité et compétence

AFRIAT, Gay, Loasil (2006.p9) dans *mobilités professionnelles et compétences transversales* définissent un certains nombres de concepts que nous devons dans le cadre de ce travail de recherche utiliser. Ces concepts sont :

Compétences cœur du métier : « ce sont les compétences spécifiques du métier considérées comme nécessaires, voir indispensables pour l'exercice du métier. Ces compétences recourent souvent des connaissances ou savoir-faire « pratiques » spécifiques du domaine technique de la fonction ».

Les compétences transversales : peuvent en situation de mobilité professionnelle diminuer le risque de chômage dans une entreprise. Ainsi la mobilité professionnelle peut devenir un élément de réponse aux tensions du marché du travail. Les évolutions rapides de l'environnement économique, réglementaire et technologique induisent des changements importants des besoins en ressources humaines des entreprises. Les contraintes du monde socioéconomique conduisent les entreprises à rechercher davantage de flexibilité et les individus à s'inquiéter des caractéristiques de leur employabilité.

De l'avis de ces auteurs, le modèle du cycle de vie hérité des années 1970 tend à s'effacer au profit de parcours plus individualisés et diversifiés : passage d'un emploi à un autre emploi, d'un emploi au chômage, du chômage à un emploi, mais aussi d'une situation de chômage à une situation de chômage. La probabilité de passer toute sa vie professionnelle dans le même emploi et dans une seule entreprise devient de plus en plus faible. Il serait important d'explorer les voies et moyens pour valoriser les compétences des individus afin qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la construction de leur parcours.

Le réseau ANACT (dossier N° 280 p.19) dans sa publication intitulée *être employable ou pas ? Parcours professionnels* révèle que : « l'employabilité est très souvent perçue comme le résultat de caractéristiques individuelles : performance de l'individu escomptée sur le marché de travail, capacité d'initiatives de l'individu, capacité à obtenir un emploi ou à s'y adapter »

Assurer un parcours professionnel valorisant revient à trouver les conditions qui favorisent l'activité tout au long de la vie active. Ainsi les enjeux de la mobilité professionnelle peuvent se décliner de la façon suivante :

- Professionnaliser les salariés sur une activité émergente
- Attirer et fidéliser les salariés dont les profils correspondent aux besoins en compétences des entreprises
- Veiller à l'employabilité des salariés

Trouver les conditions qui favorisent l'activité tout au long de la vie active signifie aussi rechercher les facteurs favorisant ou les freins dans la mobilité professionnelle et la

construction des parcours.

Nous allons examiner ce que disent de la compétence, chercheurs et acteurs économiques et sociaux. Nous nous limiterons aux propos d'un psychologue Jacques Leplat, d'un sociologue, Philippe Zarafian et d'un consultant Guy le Bolerf.

- Jacques Leplat (1998) édition Mardaga dans *Les habilités cognitives dans le travail* identifie quatre caractéristiques de la compétence qui permettent de rendre compte de sa complexité. La compétence est opératoire et finalisée, elle est apprise, elle est structurée (combine savoirs, savoir-faire, raisonnements...), elle est abstraite et hypothétique (inobservable).

- Pour Philippe Zarifian (1999) dans *objectifs compétences* éditions liaisons.

La compétence est « l'intelligence pratique des situations qui se manifeste par trois types de comportements : l'autonomie, la prise de responsabilité et la communication ».

- Guy le Boterf (1997) dans *de la compétence à la navigation* éditions d'organisation met l'accent sur le « caractère opératoire de la compétence », la quelle consiste à savoir mobiliser et combiner des ressources. Ces ressources sont d'une double nature : d'une part, elles sont personnelles – savoirs théoriques, savoirs faire opérationnel, savoirs faire social, d'autre part elles sont extérieures à l'individu, infrastructures, outils de travail, documentations informations, réseaux relationnels. Ainsi, « la compétence est cette capacité d'intégrer des savoirs divers et hétérogènes pour les finaliser sur la réalisation d'activités ». C'est cette dernière perception du concept proposée par Le Boterf, qui colle le plus à la réalité de notre milieu de recherche.

Il ajoute que pour manifester une compétence, trois grandes conditions doivent être réunies.

- L'individu doit détenir les ressources adaptées à cette situation.
- Il doit être d'accord pour les engager dans la situation qu'il rencontre, ce qui signifie qu'il a pleine conscience des enjeux de la situation.
- Qu'il dispose des moyens pour les engager (contenu de travail, l'organisation de travail, condition de travail).

2.1.2. La systémique

À partir de la synthèse des travaux du groupe AFSCET dans *la diffusion de la pensée systémique*, rappelée en 1994 par la revue internationale de systémique, nous retenons que la systémique se présente comme l'alliance indissoluble d'un savoir et d'une pratique. C'est une nouvelle disciplines qui regroupe les démarches théoriques pratiques et méthodologiques,

relatives à l'étude de ce qui est reconnu comme trop complexe pour pouvoir être abordé de façon réductionniste, et qui pose des problèmes de frontières, de relation interne et externe, de structure, de lois ou de propriétés émergentes caractérisant le système comme tel.

2.1.2.1. La systémique : un savoir.

Pour appréhender la complexité, la systémique fait appel à un certain nombre de concepts qui sont :

- La complexité, qui renvoie à toutes les difficultés de compréhension (flou, incertain, imprévisible, ambiguë, aléatoires) posés par l'appréhension d'une réalité complexe.
- Le système, étymologiquement, le mot provient du grec sustéma qui signifie ensemble cohérent. Pour Lesourne, Un système est un ensemble d'éléments interaction dynamique. De Rosnay dans *le Macroscop* (1975) la définir comme un ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisé en fonction d'un but.
- La globalité qui se traduit par l'adage bien connu *le tout est plus que la somme des parties*
- L'interaction qui s'intéresse à la complexité au niveau élémentaire de chaque relation entre les constituants du système pris deux à deux.

Ces quatre concepts sont essentiels comme base de la systémique.

2.1.2.2. La systémique : Une méthode ou une pratique

La systémique est non seulement un savoir mais aussi une pratique, une manière d'entrer dans la complexité. La pédagogie à mettre en œuvre doit être novatrice tant dans sa démarche générale que dans les outils employés.

La démarche générale est tissée d'observations, d'analyse, des interactions, de la modélisation, et des simulations.

- Les outils de bases que Sont :

- * La triangulation systémique pour la phase d'investigation
- * Le découpage systémique pour la définition Claire des frontières de ces sous-systèmes ou modules
- * L'analogie. En matière d'analogie, on distingue trois niveaux.
 - La métaphore qui établit une correspondance souvent toute extérieure entre deux séries de

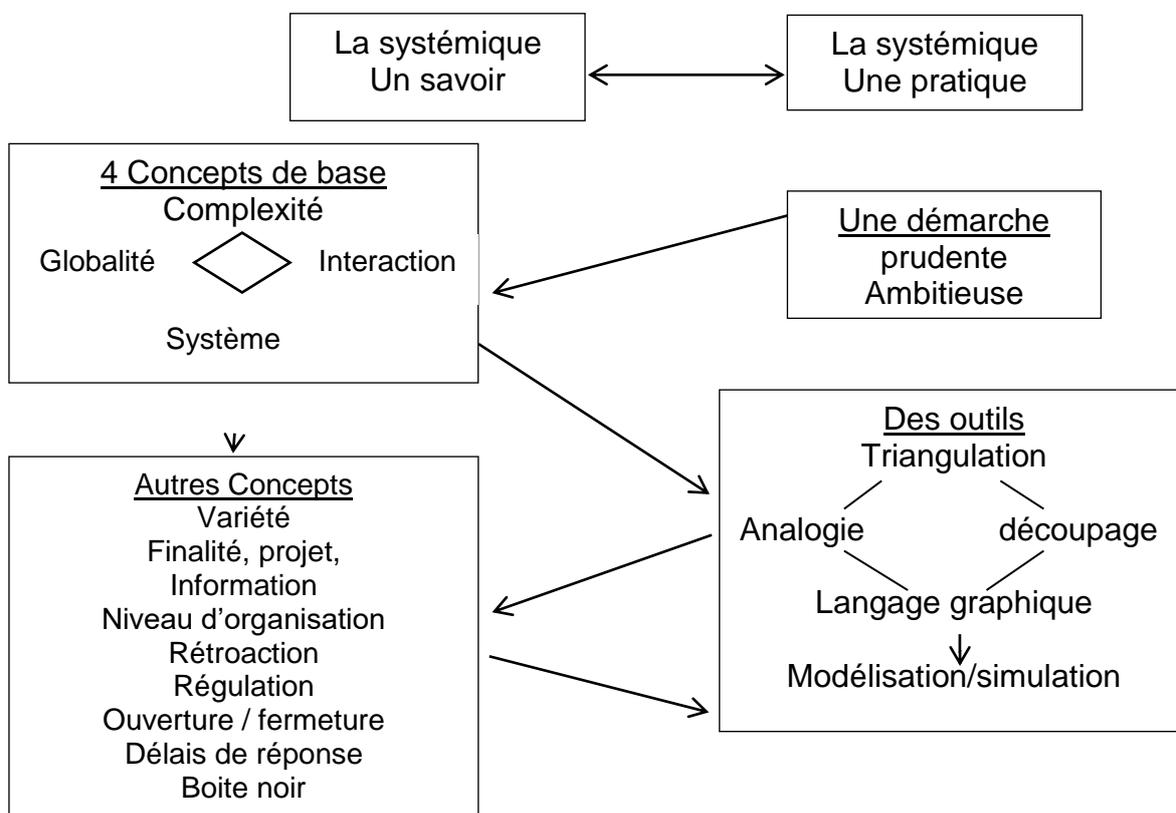
phénomènes différents

- L'homomorphisme qui, par des observations effective sur le second système, il est possible du prévoir certains aspects du comportement du premier

- L'isomorphisme à partir duquel on établit une correspondance entre tous les traits de l'objet étudié et ceux du modèle.

le graphe ci-dessous résume la combinaison permanente entre la connaissance et l'action dans la systémique.

Figure 1: Graphe de synthèse de la systémique vue comme un savoir et comme une pratique en apprentissage



Ce graphe retrace l'inter relation qui lie les savoirs et la pratique dans le contexte de la systémique avec tous les concepts y relatif.

2.1.3. Approche Analytique ou Rationaliste

Parmi les procédés utilisés pour développer le savoir humain, la méthode

expérimentale aussi qualifiée de scientifique ou d'analytique semble celle qui, en occident a eu l'impact le plus important. Checkland (1981 p128-129) relève que cette méthode s'appuie sur certaines règles qu'il présente de la façon suivante : *“la diversité et la complexité de la réalité peuvent se réduire par le biais d'expériences dont les résultats seront validés par leur récurrence et la connaissance peut s'obtenir par la réfutation d'hypothèses... la caractéristique essentielle de la science est sa méthode réductionniste.”* Le MOIGUE (1977 p13) renforce cette position en affirmant que *“le précepte du réductionniste est devenu synonyme de la méthode”*.

Pour conforter le doute dans cette perception des choses, Commoner, (1972, p193) soutient qu'il serait impossible de parvenir à comprendre les systèmes complexes si l'on n'avait pas commencé au préalable par isoler les divers parties qui les composent. Cette approche préconisée par la science occidentale est héritée d'Aristote et rendue opérationnelle par Descartes (1637) dans *le discours de la méthode* qui a pour objectifs de connaître, d'expliquer, de comprendre, de prédire et de contrôler la réalité. C'est conscient de l'incapacité manifeste, des pays occidentaux les plus avancés sur le plan scientifique à résoudre les problèmes du monde réel que Checkland (1976, p127) se demande si la fragmentation de la science en plusieurs disciplines isolées n'est pas une de ses principales faiblesses.

La prise de conscience naît avec Bertalanffy (1973, p.8) et Watzlawick et al. (1972, p.15). Le premier se fonde sur les hypothèses selon lesquelles *“un ensemble possède des propriétés émergentes qui se relèvent beaucoup mieux par l'étude des ensembles que par celle des parties qui les constituent”*. De plus il est impossible dans les systèmes complexes d'atteindre la compréhension de l'ensemble comme un tout par l'étude exclusive de ses parties. Le second insiste sur le fait que *“la connaissance de l'objet doit passer par l'étude des relations et des interactions qu'a cet objet ou cet ensemble avec son environnement”*. Il en est ainsi puisque environnement et systèmes s'influencent mutuellement :

C'est en vertu de tout ce qui précède, et que nous avons pris en compte dans notre travail que nous pensons que les besoins s'un système d'apprentissage, de formation ou d'enseignement ne peuvent être étudiés sans tenir compte de l'environnement au sein duquel il œuvre. La systémique nous paraît pouvoir combler certaines lacunes ou des insuffisances caractérisant l'approche analytique.

2.1.4. Approche systémique

Pour mieux cerner le sens que nous voulons donner à ce travail de recherche, il convient de repréciser ce qu'est l'approche systémique en le comparant à l'approche analytique plus ancienne. Les éléments de cette comparaison sont empruntés à de Rosnay 1975 dans 'Macroscopie'.

Tableau 1 : élément de comparaison de l'approche analytique et l'approche systémique.

N°	L'Approche analytique	N°	L'Approche Systémique
1	Elle isole et se concentre sur les éléments	1	Elle relie et se concentre sur les interactions entre éléments
2	Elle considère la nature des interactions	2	Elle considère les effets des interactions
3	Elle appuie sur la précision des détails	3	Elle s'appuie sur la perception globale
4	Elle modifie une variable à la fois	4	Elle modifie des groupes de variables simultanément
5	Elle est indépendante de la durée et les phénomènes considérés sont réversibles	5	Elle intègre la durée et l'irréversibilité
6	La validation des faits se réalise par la preuve : la preuve expérimentale dans le cadre d'une théorie	6	La validation des faits se réalise par comparaison du fonctionnement du modèle avec la réalité
7	Les modèles sont précis et détaillés mais difficilement utilisable dans le cadre d'une théorie	7	Les modalités sont insuffisamment rigoureuses pour servir de base à la connaissance systémique mais sont utilisable dans l'action
8	C'est une approche efficace lorsque les interactions son non linéaires et faibles	8	C'est une approche efficace lorsque les interactions sont non linéaires et fortes
9	Elle conduit à une action programmée dans ses moindres détails	9	Elle conduit à une action par objectifs
10	Elle insiste sur la connaissance des détails mais perd de vue les buts généraux	10	Elle insiste plus sur la connaissance des buts que sur les détails

Source : Jacques Lapointe-Université de Laval d'après Joël de Rosnay, in le Macroscopie, Edition du Seuil, 1977.

L'approche systémique se distingue des autres approches par sa façon de comprendre les relations humaines : l'individu fait partie et est influencé par différents systèmes : familial, professionnel, social... Les personnes dépendent les unes des autres et leurs échanges se font selon des règles implicites de communication utilisées le plus souvent de manière

inconsciente.

Les difficultés d'une personne signalent parfois une souffrance qui peut parfois être celle d'un système.

L'approche systémique prend donc en compte la communication et les interactions entre les individus.

De cette comparaison, il apparaît que ces deux approches sont fondées sur des postulats épistémologiques différents, qu'elles perçoivent différemment la réalité, et utilisent des méthodologies qui leur sont propres. L'approche systémique a l'avantage de nous permettre de travailler sur le réel.

De Rosnay (1975 p 110) dans *le macroscope* définit l'approche systémique comme une approche qui privilégie une vision globale des problèmes étudiés, en prenant en compte trois éléments :

- Le contexte
- Les différents éléments du système dans lequel ces problèmes s'inscrivent
- Les relations et interactions entre ces éléments

Elle se distingue des autres approches par sa façon de comprendre les relations humaines, et prend en compte la communication et les interactions entre les individus.

On parle d'unité systémique pour désigner tout groupe naturel tel que la famille.

La théorie générale des systèmes insiste sur les deux fonctions inverses qui caractérisent tout système vivant la capacité de transformation et la tendance au maintien de l'équilibre.

Cette approche née aux Etats-Unis au début des années 1950 ouvre la voie originale et prometteuse à la recherche et à l'action. Elle repose sur l'appréhension concrète d'un certain nombre de concepts tels que : système, interaction, rétroaction, régulation, organisation, finalité, vision globale, évolution.

Ces concepts qui étaient naguère connus comme scientifiques par le positivisme, sont désormais considérés comme autant de préalables pour comprendre la complexité du réel.

Donnadieu et Karsky (2002) soutiennent que l'approche systémique est particulièrement apte à éclairer et orienter l'action des décideurs, quels qu'ils soient : responsables politiques, dirigeants d'entreprises, syndicalistes, experts, responsables associatifs. Ils ajoutent qu'elle est à même de fournir à l'honnête homme de notre temps les clés de compréhension du monde dans lequel il vit.

Dans le champ de l'apprentissage, le maître artisan, le formateur, l'apprenant, les parents, l'administration, les clients de l'entreprise jouent chacun un rôle important pour la

construction de la personnalité chez les jeunes apprentis.

L'approche systémique prend en compte la communication et les interactions entre ces individus.

Bertalanffy (1973) et ses disciples distinguent deux types de système : les systèmes ouverts et les systèmes fermés

Les systèmes ouverts qui nous intéressent ici s'enrichissent du contact continu avec leur environnement, ils jouissent des capacités d'adoption aux changements survenant dans leur environnement.

Watzlawick et Al (1972, p.75) nous renseigne qu'« *un phénomène demeure incompréhensible tant que le champ d'observation n'est pas suffisamment large pour qu'y soit inclus le contexte dans lequel le dit phénomène se produit* ».

C'est en vertu de ce précepte que les besoins d'un système d'apprentissage, de formation ne peuvent être étudiés sans tenir compte de l'environnement au sein duquel il œuvre.

L'apprentissage pourrait être associé à un système organisé car il est doté d'une structure, un système dynamique car il évolue en permanence, un système finaliste car il a des objectifs, à un système ouvert puisqu'il est en relation avec son environnement et enfin un système régulé puisqu'il s'adapte en permanence pour atteindre ses objectifs.

C'est dans cette logique que s'inscrit l'orientation du présent travail de recherche fonde sur l'approche systématique de l'apprentissage, un savoir, un savoir-faire et un savoir être indispensable pour conférer les compétences d'employabilité à la jeunesse.

2.1.5. Apprentissage

Le dictionnaire de la psychologie de Norbert Sillamy (p.22-23) définit l'apprentissage comme *un changement dans le comportement chez un individu résultant d'une interaction avec le milieu ; se traduisant par un accroissement de son répertoire et se distinguant d'un comportement survenu à la suite de la maturation*. Tout apprentissage implique donc la mémoire, et on pourrait soutenir qu'apprentissage et mémoire se confondent.

Pour les modernistes dont Gagné (1976, p5) est le chef de file, l'apprentissage est «*un processus qui permet à l'organisme de modifier son comportement de façon assez rapide et plus ou moins permanente*» il se produit «*lorsqu'un apprenant reçoit des stimulations de son environnement ou d'un milieu extérieur*».

Cet auteur apporte un plus au concept. L'individu en situation d'apprentissage doit systématiquement recevoir des stimulations de son environnement. De plus la permanence

des comportements nouveaux acquis est significative de l'intérêt du processus cumulatif qui doit accompagner les activités d'apprentissage ainsi que l'intégration de ces acquis.

Dans un sens pédagogique c'est l'aspect qui concerne la mobilisation conjointe, par l'apprenant de différents acquis de la formation par la voie de l'apprentissage dans une situation significative qui nous interpelle dans le présent travail de recherche.

Il nous est possible de transmettre à travers un apprentissage codifié selon les normes pédagogiques précises des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être adaptés à tous les niveaux de connaissances.

Cet apprentissage dans le contexte actuel au Cameroun s'organise autour des maîtres artisans, des organisations professionnelles, des entreprises, des organismes internationaux. Il concerne les jeunes ayant abandonné le système éducatif classique qui désire apprendre un métier selon l'adage bien connu du « *Learning by doing* ».

Ces apprentissages échappent au contrôle administratif, pédagogique et au système d'évaluation et de certification promu par le ministre en charge de la formation. Les filières concernées par l'apprentissage sont multiples et diversifiées suivant les métiers qui répondent aux besoins de la société. Il est fondé sur le savoir-faire appris et transmis de génération en génération par les maîtres artisans. Seulement au cours des dix dernières années ce système d'apprentissage tant à se moderniser parce qu'il a bénéficié de l'appui des promoteurs très nombreux qui refusent de se conformer à la réglementation en vigueur, ils préfèrent se camoufler dans la clandestinité et l'informalité. Ils se développent plus aisément et plus facilement dans l'économie informelle très florissante.

Dans le registre de l'apprentissage, est classé toutes activités de formation qui n'obéissent à aucun référentiel et donc la certification n'est pas standardisée et sanctionnée par un « CQP » ou un « DQP ». On les regroupe dans les concepts « *d'Apprentissage* » ou « *d'apprentissage informel* ».

Le BIT (2004) dans un document thématique sur *employabilité : éducation, Formation qualifiante et technologique* affirme que l'apprentissage dans sa pratique actuelle présente de graves inconvénients. L'un des plus sérieux est que les apprentis n'acquièrent pratiquement jamais de connaissances théoriques, ni aucune compétence d'un niveau avancé, étant donné que leur formation est limitée par l'étendue même des compétences du maître artisan.

Le concept d'apprentissage a beaucoup évolué dans le temps et suit le mouvement du progrès scientifique.

Smith, (1979 p122-123) repris par Aurele et Yves dans *psychologie de*

l'apprentissage enseignement, une approche individuelle ou de groupe nous dit que l'apprentissage n'est pas simplement ce sur quoi nous nous appuyons lorsque nous nous efforçons de donner du sens au monde, il est lui-même une conséquence de notre désir de réduire l'incertitude...

Berbaum (1971, p108) ajoute « qu'il y a apprentissage lorsqu'il y a modification systématique, c'est-à-dire dans une direction, déterminée et permanente de la réaction d'un organisme à une situation donnée qui se répète ».

Mirza, (1976 p23) apporte le complément suivant : « *Apprendre c'est satisfaire un besoin, réduire un désir, répondre à une motivation. C'est saisir, assimiler, intégrer, puis retenir. C'est faire intervenir son intelligence et sa volonté, avant sa mémoire* ». Il s'agit ainsi dans l'apprentissage d'une mobilisation de l'être qui apprend dans sa totalité. Ses sens et tout ce qui lui en contribue à l'assimilation de la chose apprise. Pour réussir cette mobilisation, plusieurs conditions s'imposent dont la première est la présence maître, principal guide et modèle à suivre et à imiter. Notre travail de recherche voudrait baliser les voies pour répondre aux besoins du marché du travail à travers une amélioration pédagogique de l'apprentissage.

2.1.6. Formation professionnelle

La formation professionnelle est aujourd'hui reconnue comme étant au cœur des politiques de développement. En Afrique, elle est considérée comme déterminante aux crises sociales et économiques. Elle est reconnue comme une voie normale et accélérée d'insertion professionnelle.

Tsafack (2001, p.33) la définit comme « *l'ensemble des moyens mis en œuvre pour développer chez des personnes le savoir-faire nécessaire qu'exige l'exercice d'une profession déterminée* ». Ce concept qui est rare dans les dictionnaires à notre portée revêt une importance capitale pour les politiques. Le terme moyen employé par Tsafack peut s'entendre comme ressources financières matérielles, humaines pédagogiques et stratégiques pouvant être mobilisés pour accomplir cette mission donc l'intérêt social est indéniable. La formation professionnelle a donc un coût que même les états, seuls ne parviennent pas à supporter. Ce concept englobe la formation technique et l'apprentissage sous toutes ses formes. Le volet qui nous concerne dans ce travail c'est l'apprentissage d'un métier.

Dans de nombreux pays de l'espace francophone, des réformes visant la consolidation ou la refondation des systèmes de gestion de la formation professionnelle et techniques sont en cours. Toutes ces réformes s'appuient sur une pédagogie et une organisation centrée sur les

compétences à intégrer dans la vie active et qui sont nécessaires pour l'exercice d'un métier soit l'approche par compétences (APC).

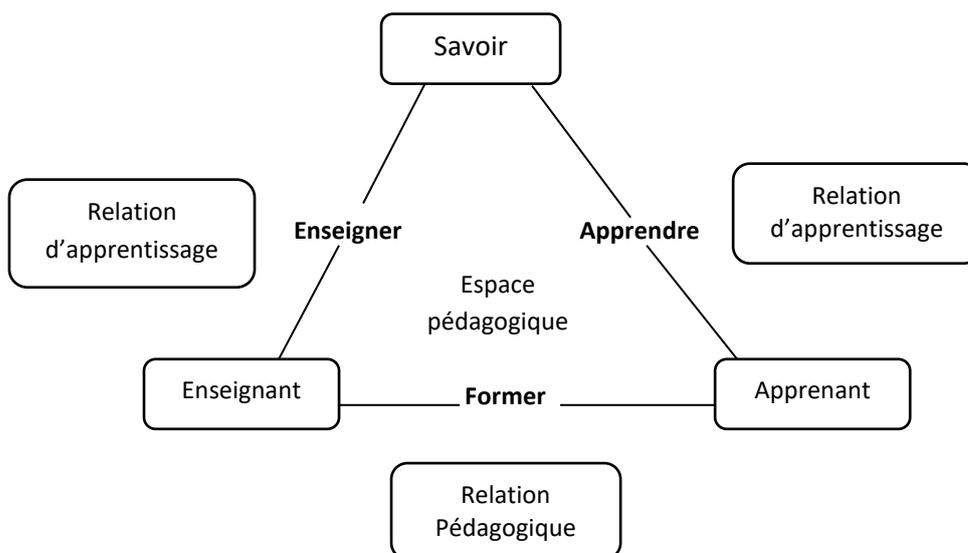
Dans le guide méthodologique d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétence en formation professionnelle produit par l'Organisation Internationale de la Francophonie, il est reconnu p.17 s'agissant des principaux concepts et outils de planification qu' « *un des grands objectifs de la formation professionnelles est de répondre aux besoins du marché du travail en matière de disponibilité et de mise à niveau des compétences* ».

Dans le, contexte de l'apprentissage d'un métier en vue d'une insertion professionnelle réussie, nous avons procédé à la définition d'un certain nombre de concepts à partir des ressources documentaires produit par des auteurs de renom. Les administrations à qui incombe la responsabilité de la régulation sociale par les prises de décision n'en sont pas du reste. Le constat qui se dégage est que l'OIT est les ministères en charge des problèmes de l'emploi et de la formation professionnelle proposent des définitions assez complète et qui collent le mieux au contexte de notre recherche. La contribution des auteurs qui ont traité de ces sujets nous ont permis d'avoir une vue plus étendu. L'intérêt porte sur l'adaptation au marché du travail, l'adaptation aux changements tout au long de la vie pour ce qui est de l'employabilité, tire tout son intérêt sur la qualité des apprentissages reçus, celle-ci ne s'aurait se limiter aux seuls savoir-faire. Les connaissances transversales et les comportements joueraient un rôle prépondérant et jouiraient d'un privilège certain lors des processus d'embauche tout comme pour le maintien à l'emploi. Les exigences du monde de l'emploi devenant croissant et pointilleux, l'apprentissage se doit de fournir aux jeunes les armes nécessaires et suffisantes pour s'y défendre.

Concepts de pédagogie et d'andragogie

Un acte pédagogique peut se définir comme l'espace entre les trois sommets d'un triangle : l'apprenant, l'enseignant et la savoir. C'est le « triangle pédagogique » de Jean Houssaye.

Figure 1 : Triangle pédagogique de Jean Houssaye



En occident ce concept est le plus utilisé dans la science de l'éducation des enfants. « peda » signifiant enfant.

Quant au concept d'andragogie, il est plus utilisé au Québec et se définirait comme la science et l'art de l'aide à l'apprentissage des adultes. L'andragogie est alors un système de contre hypothèse partant d'une définition de l'adulte comme être responsable (juridiquement, socialement, psychologiquement) et proposant une alternative à une pédagogie inadaptée qui entraîne infantilisation, comportements défensifs et passivité».

Pour (Waldon, 199, p19), « L'andragogie met l'accent sur le rôle actif de l'adulte quant à la détermination des besoins d'apprentissage et la définition du lien qui existe entre les concepts d'enseignement et d'apprentissage ».

L'andragogie adopte les méthodes de formation aux variables d'influence et aux processus d'apprentissage propres à un adulte.

L'apprentissage n'est pas centré sur le contenu mais plutôt sur la résolution des problèmes ou l'accomplissement de tâches.

Dans l'ensemble, les théoriciens s'entendent pour dire que l'andragogie est différente de la formation qui s'adresse à une clientèle plus jeune du fait qu'on y tient compte :

- du concept de soi de l'adulte ;
- de son expérience préalable ;
- de sa capacité et de sa motivation à apprendre
- et de ses besoins.

Dans le contexte de notre étude, nous utiliserons le concept de pédagogie pour faire

référence à l'andragogie afin de mieux asseoir le niveau de compréhension d'une cible majoritairement francophile.

Les principes d'apprentissage chez l'adulte

L'apprentissage d'un métier s'inscrit dans la formation d'adultes. Cela implique par la formation de repenser la manière dont elle sera dispensée. Il importe donc d'adopter une approche adaptée au contexte. C'est-à-dire tenir compte des principes andragogiques. Sachant que la mentalité des adultes dans le cadre d'un apprentissage est différente de celle des enfants ou des étudiants du système éducatif classique.

Zaoré (2007, p.1-2) dans " les principes d'apprentissage chez l'adulte" rappelle quelques caractéristiques d'adultes.

- Les adultes savent qu'on ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe comment ni à n'importe quel moment ;
- Les adultes font appel à leurs expériences et à leur vécu pour résoudre bien des problèmes dans le cadre de leur travail ;
- La personnalité (manière de voir, de faire les choses) change selon leurs rôles sociaux ;
- Les adultes prennent des risques calculés, ils s'engagent après avoir pesé le pour et le contre ;
- Leurs motivations (les besoins, les sentiments, les aspirations, les attentes) changent et bien souvent orientent les choix individuels.

A ces caractéristiques s'ajoutent les différenciations dues au sexe, à l'âge et à la personnalité.

Les principes Andragogiques

Il s'agit des éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une activité de formation chez les adultes.

- De son expérience, Zaoré propose 07 principes qui doivent guider les formateurs. Ce sont :
- Les adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin. Il faut donc leur faire ressentir ce besoin pour être capable de les rejoindre au cours d'une formation.
- Les adultes font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience. Ils deviennent critiques si ce qu'ils apprennent est en contradiction avec leur expérience.
- Les adultes apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné. Il faut leur donner les occasions de faire des mises en pratique le plus rapidement possible.
- Les adultes sont fiers, indépendants et craignent de se voir incapable d'apprendre. Il

faut alors renforcer l'estime de soi par des feed-backs appropriées à des moments appropriés.

- Les adultes n'ont pas toujours un bon souvenir de l'école. Il est important de créer une ambiance différente d'une salle de classe traditionnelle en favorisant un contexte plus informel d'échange et de participation.
- Les adultes détiennent beaucoup d'informations et d'habilités. Le formateur doit tenir compte de ces éléments et les utiliser pour soutenir l'estime de soi de l'apprenant
- Les adultes évaluent la formation de ce qu'elle leur rapporte. Il est donc essentiel de faire ressortir les résultats attendus de la formation.

Ainsi cinq principes doivent guider les formateurs

- Le principe du respect de l'adulte en formation ;
- Le principe de la réceptivité ;
- Le principe de l'interactivité ;
- Le principe de la facilitation de l'apprentissage ;
- Le principe d'acquisition ; d'intégration et de maintien des connaissances.

La formation des adultes tant au niveau du contenu que de la relation formateur-apprenants, ne doit pas chercher à pallier une scolarité insuffisante, à boucher des trous dans le savoir, ou à acquérir des connaissances purement théoriques, elle doit prendre en compte l'expérience des adultes et fait appel à des méthodes d'apprentissage adaptées.

2.1.7. Genèse de l'approche systémique

Née aux États Unis au début des années 1950, connue et pratiquée en France depuis les années 1970, l'approche systémique ouvre une voie prometteuse et originale à la recherche et à l'action. Le groupe AFSSCET sous la conduite de Donnadieu et Karsky (2002) dans « *la systémique : penser et agir dans la complexité* » jusque-là soupçonne que l'on ait à faire aux objets animés, aux organismes, aux processus mentaux ou aux groupes sociaux, partout, des principes généraux semblables émergents.

Muller 2009 dans sa démarche qualité de la formation selon l'approche systémique recommande un processus en quatre étapes qu'il décrit de la manière suivante :

- L'efficacité la formation répondrait au besoin qui vise la bonne cible et qui intervient au bon moment. Ainsi, l'analyse de besoin est le moyen d'identifier le besoin, d'analyser le travail, de connaître la population à former et de définir les compétences

requisies à créer ou à développer.

- L'efficacité du programme de formation serait construite pour atteindre les objectifs de compétence, selon les options pédagogiques adaptées à des adultes en développement professionnel. Ainsi perçu, la conception et le développement pédagogique sont le moyen de créer la solution formation capable de répondre au besoin
- L'efficacité du dispositif de formation serait en conformité avec ce qui a été prévu dans les meilleures conditions de qualité et de coût. Ce qui se traduirait par la qualité des formations. Les formateurs compétents ajouté à une organisation fiable sont les moyens d'atteindre les résultats visés.
- L'efficacité durable de la formation dépendrait de l'évaluation du niveau d'intégration des acquis, les effets sur la performance au travail observés, et les objectifs continuellement validés. Ainsi l'évaluation à différents niveaux telle que décrit par l'approche systémique de la formation fournirait les indicateurs et orienterait les décisions.

L'efficacité de la formation se traduit dans l'approche systémique par une démarche qualité allant de l'analyse des besoins au feed-back. Pour y parvenir il faut tour à tour faire appel aux :

- Capacités d'analyse et d'anticipation
- Capacités de créativité et de compétences techniques
- Capacités de maîtrise des outils, des méthodes et de la manière
- Notion de service-client.

Cette démarche qualité proposée par Muller pourrait s'appliquer dans un système d'apprentissage amélioré si une volonté affichée des acteurs impliqués dans le processus était requise. Dans notre contexte, le rôle principal reviendrait à l'administration en charge des problèmes d'emploi et de la formation professionnelle, avec accompagnement systématique des organisations professionnelles et des chambres consulaires. L'Association Française des Sciences des Systèmes Cybernétiques, Cognitifs et Techniques (AFSSCET) représenté par des auteurs connus comme: Donnadiou et Al (2003) ont effectué des travaux sur la « diffusion de la pensée systémique ». Dans ces travaux ils reconnaissent que la grande aventure intellectuelle de la fin du 20^e siècle aura été la découverte de l'extraordinaire complexité du monde qui nous entoure. Cette complexité connue par les hommes à travers les systèmes artificiels touche les organisations économiques et sociales.

Le phénomène de la mondialisation ne fait qu'accélérer cette prise de conscience. Ce groupe de recherche reconnaît pourtant que la complexité a toujours existé. C'est sa réduction à ses composantes élémentaires qui a permis d'atteindre les progrès réalisés par la science au 19^e et 20^e siècle. Le groupe AFSSCET reprenant Albert Einstein nous révèle que « si nous ne changeons pas notre façon de penser, nous ne serons pas capable de résoudre les problèmes que nous créons avec nos modes actuels de pensée ». « Or cette nouvelle manière de penser a pour nom : l'approche systémique ».

Envisager une plongée dans la complexité exige de s'y orienter puis de chercher à agir sur elle en combinant connaissance et action ou en créant une alliance entre un savoir et une pratique. C'est ce que le groupe AFSSCET s'attèle à faire en définissant la systématique comme : « *la nouvelle discipline qui regroupe les démarches théoriques, pratiques et méthodologiques, relatives à l'étude de ce qui est reconnu comme trop complexe pour pouvoir être abordé de façon réductionniste, et poserait des problèmes de frontière de relations internes et externes* ».

Ainsi perçue la systémique est un savoir ayant quatre composantes de bases: la complexité, le système, la globalité et, l'interaction. Elle recommande la mise en place de cette démarche par un effort d'apprentissage conceptuel et pratique pour tous ceux qui ambitionnent de mener une recherche dans la complexité.

La science occidentale en générale préconise cette approche héritée d'Aristote et rendue opérationnelle par Descartes(1637) dans son célèbre ouvrage « *Le Discours de la Méthode* ».

Checkland (1976) ajoute « qu'étant aujourd'hui conscient de l'incapacité manifeste des pays les plus avancés sur le plan scientifique à résoudre les problèmes du monde réel, on se demande si la fragmentation de la science en plusieurs disciplines isolées n'est pas une des principales faiblesses ».

Le phénomène de la complexification des ensembles a fait ressortir, avec acuité les limites de la méthode expérimentale et surtout qu'il est observé que plusieurs des technologies que nous utilisons aujourd'hui ont des effets sur l'environnement qui dépassent le niveau local pour atteindre une dimension planétaire.

C'est compte tenu de ces réalités qu'à notre avis, les besoins d'un système d'apprentissage, de formation et d'enseignement ne peuvent être étudiés sans tenir compte de l'environnement au sein duquel il œuvre.

Sur le champ de l'apprentissage, des interactions fortes doivent s'opérer pour qu'à partir des différents savoirs, savoirs faire et savoirs être se produise la compétence nécessaire à l'exercice d'un métier.

L'approche systémique vient ainsi combler les lacunes observées dans les autres approches puisqu'elle prend en compte les problèmes liées à la complexité.

« *La théorie générale des systèmes* » V. Bertalanffy publié en 1937 jette les bases des principes explicatifs de l'univers considéré comme système à l'idée desquels on pourrait modéliser la réalité.

Il sera soutenu plus tard par Le Moigne (1977, p...) qui conclut : « *de tout ce qui précède, se dégage une vision stupéfiante, la perspective d'une conception unitaire du monde* ». La complexité, concept qui renvoie à toutes les difficultés de compréhension d'une réalité complexe. Le système qui constitue le socle sur lequel repose la systémique est défini par Lesourme comme un ensemble d'éléments en interaction dynamique.

La globalité est une propriété des systèmes complexes qui se traduit par l'adage suivant : « *le tout est plus que la somme des parties* ». Cette globalité exprime à la fois l'interdépendance des éléments du système et la cohérence de l'ensemble.

L'interaction ce concept complète celui de la globalité car il s'intéresse à la complexité au niveau élémentaire de chaque relation entre les constituants du système pris deux à deux.

La systémique est une méthode. Elle est non seulement un savoir mais aussi une pratique, une manière d'entrer dans la complexité. La pédagogie à mettre en œuvre doit être novatrice tant dans sa démarche générale que dans les outils employés.

L'approche systémique ouvre ainsi une voie originale et prometteuse à la recherche et à l'action.

Les travailleurs sociaux disposent donc de l'approche systémique ainsi que des concepts qui l'entourent pour adapter leur action à la complexité du contexte social contemporain. Il s'agit des concepts que nous venons de définir et qui sont proposés par :

- La théorie générale des systèmes, science de la totalité de L. Von Bertalanffy (1968)
- Par la cybernétique de N. Wiener (1950),
- La théorie de la communication de P. Watzlawick (1967).

2.1.8. Manager par l'approche systémique

Beriot (2006) dans un ouvrage sur le management par l'approche systémique relève que la démarche systémique actuelle est associée à la mondialisation qui a stimulé la prise de conscience de la complexité (du cosmos, des organismes vivants, des sociétés humaines et des systèmes artificiels conçus par les hommes). Il applique ainsi cette méthode dans le champ des savoirs. Les domaines explorés sont : les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être. Ainsi

perçu, l'approche systémique appliquée à la complexité des problèmes des sociétés humaines peut permettre de les surmonter en les ramenant aux trois dimensions du savoir. Dans le champ de la connaissance, ce sont :

- les savoirs compris comme ensemble des connaissances transversales,
- Les savoir-faire que sont les capacités, les aptitudes, le sens pratique,
- Les savoir-être que sont les attitudes et les comportements.

En formation professionnelle et plus précisément dans le sous-secteur de l'apprentissage, ces trois dimension du savoir sont nécessaires voir même indispensables pour acquérir la compétence dans exercice d'un métier.

Pour évoluer aisément dans le champ complexe du savoir, il importe de se fixer sur ce concept qui a beaucoup évolué dans le temps.

2.1.9. Condition pour une approche systémique réussie

De la littérature récente sur l'approche systémique dans le champ de la diversification en pédagogie, nous avons retenu François Muller (1990) dans la revue « éducation et formation » qui propose sept conditions pour former des adultes. Etant donné qu'en dehors des jeunes rebus du système éducatif, les adultes sont fortement concernés par l'apprentissage du fait que certains découvrent leurs vocations tardivement et d'autre sont issus des milieux professionnels ou eu situation de reconversion professionnelle. Cet auteur propose des conditions qui nous semblent encore d'actualité malgré les mutations pédagogiques vécues, ce sont:

- Le besoin et la motivation ; l'adulte a besoin d'être convaincu que l'information reçue lui servira dans son activité professionnelle.
- La participation active ; l'adulte a besoin de participer activement et de savoir à tout moment ou il en est.
- L'expérience vécue ; l'adulte a besoin de voir la relation entre ce qu'il sait déjà et ce qu'il apprend, entre ce qu'il a déjà fait et ce qu'il apprend à faire.
- Résolution de problèmes ; l'adulte a besoin de comprendre en quoi ce qu'il est en train d'apprendre lui servira à résoudre des problèmes.
- Application immédiate ; l'adulte a besoin d'utiliser tout de suite les connaissances et les compétences nouvellement acquises.
- Feed- back ; l'adulte a besoin de recevoir un feed- back le plus tôt possible après application.

- Processus mentaux ; l'adulte a acquis, par expérience, des habitudes mentales et des manières d'apprendre qui lui sont personnelles. Celles-ci sont variables d'un individu à l'autre.

A cette approche s'ajoute celle proposée par Barbara Mac Combs (1993), de « Mid continent éducation laboratory », colorado sur les éléments indispensables à la formation des enseignants.

Elles sont les suivantes :

- Proposer des objectifs et des consignes clairs.
- Tenir compte de l'intérêt des élèves.
- Proposer une activité à l'image des activités accomplies dans leur métier.
- Représenter un défi relevé.
- Utiliser des stratégies de résolution de problèmes.
- Utiliser des connaissances acquises dans différents domaines.
- Donner l'occasion de faire des choix.
- Travailler sur une période de temps suffisante.
- Conduire à un produit fini.

Pour sa part, Perrenaud, ph (1999) dans son ouvrage intitulé « de quelques compétences du formateur-expert » traite des critères de qualité d'une formation professionnelle.

Il propose :

- Une transposition didactique fondée sur l'analyse des pratiques et de leurs transformations.
- Un référentiel de compétences clés.
- Un plan de formation organisé autour des compétences.
- Un apprentissage par problèmes.
- Une véritable articulation entre théorie et pratique.
- Une organisation modulaire et différenciée.
- Une évaluation formative.
- Du temps et des dispositifs d'intégration des acquis.
- Un partenariat négocié avec les professionnels.

Les trois approches que nous venons de présenter représentent l'idéal de l'avis de l'auteur de ce qu'il convient de mettre en œuvre pour assurer une bonne formation

professionnelle. Un agencement réussi peut permettre d'atteindre des résultats satisfaisant et une forte probabilité d'employabilité durable.

Pour ce qui est l'apprentissage, tous les efforts doivent tendre vers cet idéal. Les interactions indispensable à la mise en œuvre harmonieuse des éléments de ses approches en vue d'une formation professionnelle de qualité, nous plonge de plein pied dans la complexité qui fait de l'approche systémique un instrument intellectuel tel que décrit par Joël de Rosnay dans son célèbre ouvrage « le Macroscopie » (1977).

Cet idéal que nous voulons fonder dans l'apprentissage au Cameroun nécessite une adaptation aux réalités d'un environnement à la quête de la performance.

2.1.10. Expérience de la formation professionnelle dans les pays développés

Le BIT dans son programme des activités sectorielles a traité de l'incidence des mesures assurant la flexibilité du marché de travail. Au sujet des compétences, de la formation et de l'éducation, il nous livre quelques majeures du système alterné de formation professionnelle est que les services consultatifs, le contrôle des programmes de formation et les examens sont du ressort non de l'Etat, mais d'organismes semi-publics telles les chambres de commerce et d'industrie, plus proches des besoins réel de l'industrie. Ils organisent les examens délivrent les certifications. Tiennent des registres de faible des apprentissages et supervisent. Ils suivent et conseillent les entreprises dans leurs programmes de formation. L'adhésion à ces chambres consulaires est obligatoire et chaque entreprise est tenue d'y verser une contribution ce qui permet d'offrir une gamme étendue de service de formation.

Parlant de l'expérience australienne, le BIT nous apprend que ce pays dispose d'un système unique dénommé « Dispositif de formation de groupe » fondé sur l'apprentissage. Dans ce système, la formation n'est pas considérée comme une activité ponctuelle en début de carrière d'un travailleur, mais plutôt comme un processus permanent et les dépenses de formation doivent être perçues comme un investissement et non comme un coût.

Dans une étude publiée par le BIT, l'engagement vis-à-vis de la formation à l'Etat Unis et au Japon fait ressortir trois aspects corrélé : ces trois éléments interdépendants sont : la sécurité, l'implication du salarié et la formation symbolisée par le sigle (SSF). Cette interdépendance s'illustre selon e triangle de la figure ci-dessous.

Le trois éléments interdépendants

- Sécurité, implication du salaire, et formation (SSF), son illustrée par cette figure.

Selon l'étude, la sécurité de l'emploi est de nature à renforcer l'implication des salariés parce qu'ils contribuent d'avantage à améliorer un procédé de travail quand ils ne craignent pas, eux ou leurs, collègues travail, de perdre leur emploi. La sécurité de l'emploi concourt à la formation car l'employeur les salariés sont plus enclins à s'investir s'ils pensent que leur relation de travail est durable. Parallèlement la formation renforce la sécurité de l'emploi car les travailleurs plus qualifiés seront plus productif et s'adapteront mieux à l'évolution des conditions de travail. La formation renforce l'intérêt du salarié pour son travail car mieux le travailleur sera formé, plus il, aura d'idées à proposer.

L'implication du salarié contribue à améliorer la formation en rendant plus évidente la nécessité d'un apprentissage ciblé et en renforçant l'intérêt du salarié pour la formation. Enfin l'implication du salarié accroît également la sécurité et de l'emploi, car un surcroit de productivité et de qualité rend l'entreprise plus compétitive.

Un exemple de structure de la formation professionnelle publique.

Le système Suédois.

L'AMU est l'organisme national chargé de la formation professionnelle dans toute la Suède ; il gère environ 100 centres qui selon leur taille peuvent accueillir de 50 à 100 stagiaire. Les occupations prioritaires en matière de formation sont d'abord déterminées en concertation avec les employeurs. En suite une liste de compétence considérée comme relevant de ces occupations est établie en se fondant sur la méthode pédagogique générale des centres. Cette liste de compétences assortie d'un questionnaire approprié est envoyée par des consultants des centres aux employeurs. Il est demandé aux employeurs de classer les compétences répertoriées selon leurs priorités.

- Premièrement les profils de compétences sont établis pour les diverses occupations
- Deuxièmement, un ou plusieurs modules de formation sont élaborés pour chaque compétence
- Troisièmement, chaque stagiaire fait l'objet d'une évolution pour déterminer ses qualifications et un contenu personnalisé du programme de formation.
- Quatrièmement, les modules communs sont regroupés pour former la première partie du programme de formation qui dure 10 à 15 semaines
- Cinquièmement, les stagiaires passent à l'apprentissage des qualifications spécifiques propres à l'emploi.

Ce chronogramme appliqué dans l'apprentissage en Suède pourrait bien inspirer les pédagogues dans l'élaboration des outils de mise en œuvre de l'approche par les compétences au Cameroun.

Dans la pratique actuelle, la formation professionnelle est ce volet important du système de formation basé sur un référentiel homologué par le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, et qui concernent les structures publiques et privées agréées dans lesquelles un mécanisme d'évaluation et de certification conduit les apprenants en fin de formation à l'obtention d'un Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP) au terme d'un examen national ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) organisé au terme d'un examen supervisé. En tout état de cause, le mécanisme de suivi pédagogique relevant du Ministère de tutelle applique « *l'Approche Par les Compétences* » (APC). Les jeunes y accèdent par concours et la formation réputée courte n'excède pas vingt-quatre mois.

Les concepts que nous avons essayé de définir ont remarquablement connu une évolution fulgurante dans le temps, suivant ainsi le rythme de développement et de complexité du progrès scientifique, de l'innovation technologique, du développement économique et de la mondialisation. Ces progrès ont conduit les penseurs à rechercher les solutions idoines pour la résolution de nouveaux problèmes créés par le développement humain qui ont pour noms : sous emplois, chômage, crises imprévisibles et généralisés, changements intempestifs dans les systèmes éducatifs et de formation. Le monde bouge de façon perceptible et plus vite, les emplois avec.

En conclusion de ce chapitre, un constat reluisant se dégage du choix que nous avons opéré en traitant de ce thème. La qualité des auteurs et la pertinence des idées développées nous confortent dans l'idée que les concepts systémique, d'apprentissage et d'employabilité occupent une place de choix dans les chantiers de la recherche –action. Face aux questionnements permanents sur les problèmes vitaux qu'imposent le développement technologique, l'innovation, la mondialisation, l'homme doit subir des mutations permanentes pour s'adapter aux nouvelles réalités qui s'imposent à lui.

L'environnement de la formation par la voie de l'apprentissage est aussi appelé à s'adapter aux situations qu'imposent la demande du marché du travail. Pour cela, le nouvel environnement de l'apprentissage doit viser à faire de l'apprenant le principal acteur de sa réussite professionnelle. Ses encadreurs et formateurs se doivent de :

- Lui permettre de réaliser correctement, avec des performances acceptables, les tâches et les activités inhérentes au métier choisi.

- Lui donner les armes nécessaires pour assurer son intégration à la vie professionnelle
- Favoriser son autonomie à l'approfondissement des savoirs professionnels et son adaptation aux changements
- Favoriser son sens de mobilité professionnel pour le préparer à la recherche dynamique d'un emploi qu'il soit salarié ou indépendant.
- Tout cela passe bien par une intégration harmonieuse de divers savoirs : savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir, seule garantie d'une compétence d'employabilité durable.

2.1.11. L'Approche par les compétences comme modèle d'approche systémique

Dans les travaux de Le Boterf (1998) cette approche a été initialement retenue dans la formation professionnelle et au niveau de l'entreprise. Ainsi le concept de profil de compétence met en relief l'adaptabilité, la mobilité et le sens de l'initiative considérés comme importants dans la relation entre l'homme et le travail.

Elle trouve ses applications dans les curriculums et dans le système d'évaluation et la formation.

Dans les curriculums elle serait indispensable pour construire et orienter les apprentissages vers les connaissances, les aptitudes et les attitudes indispensables à une insertion socioprofessionnelle appropriée. Ainsi, les apprentissages seraient mieux intégrés au lieu de les faire acquérir de façon séparée, cloisonnée ou juxtaposée. C'est dans cet intérêt que Roegiers (2000) disait de l'intégration que c'est une opération par laquelle on rend interdépendant différents éléments qui étaient dissocié au départ en vue de les faire fonctionner d'une manière articulée en fonction d'un but.

Dans l'évaluation De Ketele et Roegiers (1993) nous apprennent que cette évaluation vise trois objectifs différents :

- L'orientation des apprentissages après un diagnostic des difficultés et une remédiation. Une orientation s'impose afin que de nouvelles compétences à acquérir viennent se greffer sur les acquis fiables. C'est une évaluation formative initiale.
- La régulation des apprentissages implique pour chaque apprenant pris individuellement d'évaluer son niveau de maîtrise des compétences.
- La certification des apprentissages c'est le cas lorsque l'on évalue pour déterminer si l'apprenant a acquis les compétences minimales pour passer dans un niveau supérieur.

Dans la formation deux aspects complémentaires se présentent à nous : l'aspect organisationnel et l'aspect pédagogique. Le premier aspect s'intéresse à la façon dont les apprentissages peuvent être planifiés et organisés. Le second étudiera en quoi certaines pratiques pédagogiques favorisent l'acquisition et l'intégration des compétences.

Cette démarche de l'approche par les compétences rejoint les défis de la qualité des apprentissages décrits par Muller (2004) dans l'approche systémique suivant les quatre étapes qui sont : l'analyse des besoins, la conception, la réalisation et le feed back.

Selon les Anglo-Saxonne et de la plume de Miled (2002), p 35-36'' le curriculum désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement/apprentissage selon un parcours éducatif. Il regroupe l'énoncé des finalités, les contenus, les activités et les démarches d'apprentissage, ainsi que les modalités et moyens d'évaluation des acquis''.

2.1.11.1 Apprentissage et systémique : une perspective intégrée

C. Fillol (2004, p. 19-31) dans son ouvrage développe une perspective dans laquelle il considère l'organisation dans sa totalité, il replace l'individu dans son contexte, et situe l'apprentissage individuel dans l'organisation ; Il prend en compte les multiples interactions existantes : interaction avec son environnement, interactions entre les individus. Cette approche intégrée met en relief les processus d'apprentissage dans une organisation et constitue une explication du passage du niveau individuel au niveau collectif.

Cette étude au niveau individuel et organisationnel a permis de dégager certaines propriétés : notamment l'acquisition de l'information par l'organisation pour l'individu, l'émergence comme catalyseur du processus d'apprentissage. Elle a enfin montré que l'apprentissage personnel nourrit l'apprentissage organisationnel ; qui lui-même, par rétroaction, nourrit l'apprentissage des individus. Ceci constitue bien une lecture systémique de l'apprentissage vue par Argyris et Schon (1996) : l'apprentissage individuel fonde l'apprentissage organisationnel qui a son tour nourrit l'apprentissage individuel.

Cette perspective développée habilement par l'auteur nous conforte dans l'idée de considérer l'apprentissage comme un domaine privilégié pour la transposition des concepts de l'approche systémique.

2.1.11.2. Voyage dans l'apprentissage

Cet ouvrage de B. Pasquier (2003) se présente comme un plaidoyer pour un Système vivant d'apprentissage tout au long de la vie. Dans des années 1960 l'apprentissage se

présentait comme une voie permettant à chacun d'apprendre à partir de sa situation professionnelle et de l'exercice de son métier, de sa fonction et de son milieu de travail.

Il apparaît évident que les adultes se forment d'autant mieux que leur niveau de formation de base est élevé, les prérequis de la formation antérieure étant un facteur stimulant pour l'intégration des savoirs ultérieurs conférés par l'apprentissage. L'auteur relève les enjeux actuels de la formation professionnelle qui sont en réalité des questions qu'il se pose sur la thématique. Il s'inquiète sur :

- le rôle que peut jouer la formation professionnelle dans la persistance du développement du chômage,
- Le rôle qu'elle peut jouer face à l'accélération des évolutions technologiques et économiques.
- Compte tenu de l'évolution du système, ces enjeux économiques, technologiques éducatifs et sociaux se combinent-ils pour se renforcer ou Pour se neutraliser ?

Europe occidentale, le chômage est devenu structurel. Le taux de chômage dans les pays de la Communauté Européenne a atteint 11% de la population actives et 23% des jeunes de moins de 25 ans sont en chômage. Le développement du chômage à modifier considérablement les fonctions traditionnelles de la formation professionnelle qui étaient de préparer les jeunes et les adultes à des emplois existants ou en voies d'être créés. Il lui est maintenant assigne deux nouvelles fonctions:

- Une fonction de régulation sociale
- une fonction d'élévation du niveau de qualification

En terme de régulation sociale, La formation professionnelle permettrait d'éviter la marginalisation de la partie défavorisé de la jeunesse ou celle qui n'a pu s'adopté au système éducatif classique.

La notion de qualification est désormais entendue comme la capacité permettant à l'individu de se situer par rapport à son travail, à réfléchir et à proposer des changements ou à faire face à des changements imposés. Pasquier (p. 135) propose comme solution à cet épineux problème la préparation des jeunes à la mobilité professionnel. Il prend en compte le fait qu'il devient impossible de prévoir la nature des métiers dont on aura dans 5 ou 10 ans. La mobilité dont il est question c'est la bivalence ou même la trivalence des qualifications qui

serait d'un atout certain. Pour y parvenir, une identification des aptitudes et des savoirs faire commun à différents métier connexes s'avère indispensable.

En guise d'exemple dans le bâtiment, la préparation d'un DQP (diplôme de qualification professionnel de charpentiers après celui de menuisier, ou de carreleur après celui de maçon accroît les chances de trouver ou créer des emplois. Cette solution proposée par l'auteur pour faire face au chômage des jeunes rejoint celle relatives à l'allongement de la durée de la formation. Elle est de nature à accroître l'employabilité des jeunes si elle est bien planifier par une orientation professionnelle systémique.

2.1.12. Une pédagogie de l'intégration : compétence et intégration des acquis dans l'enseignement

Cet ouvrage développe les différents aspects de l'intégration des savoirs et des savoir-faire dans l'enseignement sans écarter d'autres formes d'intégrations, il aborde en particulier le développement des compétences de l'élève ou de l'étudiant, c'est-à-dire la mobilisation de ses acquis en situation.

Il se situe cependant dans un champ de préoccupation très clair. L'approche par les compétences proposée ici concerne uniquement le développement de compétences, dans le sens où il s'agit d'un potentiel mis au service de l'individu. Il existe en effet des dérives importantes dans l'utilisation réductrice et déshumanisante, que l'environnement fait parfois des compétences acquises par la personne, en particulier dans le monde du travail, lorsqu'elles deviennent un outil au service d'une obligation de résultats, et un outil d'évaluation des personnes. On ne voudrait en aucun cas cautionner ces pratiques qui constituent un détournement de la notion de compétence. Autrement dit, l'ouvrage se situe dans le champ de l'éducation et la formation et non dans le champ de la production.

Pourquoi développer les compétences dans l'enseignement ? Que développer à l'école en dehors des compétences ? Quelles sont les autres formes d'intégration des acquis ? Comment développe-t-on les compétences ? Telles sont les principales questions auxquelles cet ouvrage tentera d'apporter des éléments de réponse.

L'auteur se base non seulement sur un ensemble de travaux théoriques et de recherche relative à l'intégration des acquis dans l'enseignement en particulier ceux de Jean-Marie de Ketele, mais également dans les différents contextes, à différents niveaux d'enseignement et les différentes disciplines, pendant une dizaine d'années.

Cet ouvrage de Roegiers tente d'articuler les travaux théoriques avec ses interventions de terrain. Comportant de nombreuses références théoriques et de très nombreux exemples, il

se veut à la fois un outil de réflexion sur l'intégration des acquis et un guide pour la mise en œuvre de la pédagogie de l'intégration.

Dans le cadre de notre recherche, cet ouvrage nous aidera à répondre aux questions suivantes : qu'est-ce que l'intégration des acquis ? Quel est l'intérêt du développement des compétences ? Il nous aidera à comprendre comment se fait la mise en œuvre de la pédagogie de l'intégration dans l'enseignement ou la formation des adultes. En particulier dans le développement des compétences.

2.1.12.1. Qu'est-ce que l'intégration des acquis

Dans un cas plus général, l'intégration est définie par l'auteur comme étant une opération par laquelle on rend interdépendants différents éléments qui étaient dissociés au départ en vue de les faire fonctionner de manière articulée en fonction d'un but donné.

Dans le sens pédagogique, le concept d'intégration concerne les apprentissages, il s'agit de la mobilisation conjointe, par l'élève, de différents acquis scolaires dans une situation significative qu'on appelle intégration des acquis ou intégration situationnelle des acquis par l'élève. C'est l'articulation de la formation théorique et de la formation pratique voire même une organisation des apprentissages dans laquelle une formation théorique est mise au service de la formation pratique (intégration théorie-pratique, ou mieux encore la démarche triadique pratique-théorie-pratique).

L'intégration des acquis est une démarche dont l'apprenant est acteur. Cette forme d'intégration théorie-pratique a longtemps été introduite dans le monde de la formation en raison des impératifs liés au transfert des acquis dans le champ socioprofessionnel, étant donné que la formation devra permettre de réinvestir les acquis de la formation sur le lieu de travail, de la façon la plus rapide et la plus efficace possible. Il n'en va pas de même dans le champ de l'éducation où les questions liées aux systèmes éducatifs se posent à des échelles bien plus grandes que dans le monde de la formation.

La pédagogie de l'intégration qui s'apparente à la conception constructiviste de l'apprentissage privilégie la confrontation des apprenants à des situations problèmes. La déstabilisation des savoirs et des savoir-faire que l'apprenant a du mal à mobiliser efficacement pour résoudre le problème peut générer une dynamique de recherche des solutions capable d'entraîner la restructuration de ce qu'il sait déjà, et de favoriser l'acquisition de savoirs et des savoir-faire nouveaux. Au-delà de ces attentes le processus vise aussi le développement de la capacité à apprendre à comprendre, et à analyser. C'est dans la mise en interaction de tous ces facteurs que le savoir se construit.

2.1.12.2. Concept de compétence

Le concept de compétence se définit comme l'aptitude à faire quelque chose, c'est une activité que l'on exerce. Identifier, comparer, mémoriser, analyser, systématiser, classer, sérier, abstraire, observer,... sont des capacités. Les termes aptitude et habileté sont des termes proches de celui de capacité. Meirieu (1987, p.181) la définit comme « *une activité intellectuelle stabilisée et reproductible dans les champs divers de connaissances ; terme utilisé souvent comme synonyme de « savoir-faire »*. Aucune capacité n'existe à l'état pur et toute capacité ne se manifeste qu'à travers la mise en œuvre des contenus » (p.181). Il y a des capacités cognitives, des capacités gestuelles (psychomotrices) et les capacités socio-affectives.

Gérard et Rogiers,(1993) définissent la compétence comme un ensemble intégré de capacités (activité) qui permet de manière spontanée d'appréhender une situation et d'y répondre plus ou moins pertinemment.

Selon De Ketele (1996), la compétence est un ensemble ordonné de capacités (activité) qui s'exercent sur les contenus dans une catégorie donnée de situations pour résoudre des problèmes posés par celle-ci.

Une définition qui combine les avantages des autres est la suivante : la compétence est la possibilité, pour un individu de mobiliser de manière intériorisée, un ensemble intégré de ressources en vue de résoudre une famille de problèmes. A la différence de la pile, la compétence ne s'use que si on ne l'utilise pas. En effet, ce qui caractérise la compétence, c'est qu'elle mobilise différentes capacités et différents contenus. Ainsi, au plan de ses caractéristiques, une compétence peut se définir à travers cinq caractéristiques,

- a- La mobilisation d'un ensemble de ressources,
- b- Le caractère finalisé c'est-à-dire qu'elle a une fonction sociale une utilité sociale du point de vue de l'individu qui la possède,
- c- Le lien à une famille de situations, (situations dans lesquelles elle s'exerce),
- d- Le caractère souvent disciplinaire. Ex : mener une recherche en science sociale,
- e- L'évaluabilité puisqu'elle peut se mesurer à la qualité de l'exécution de la tâche et à la qualité du résultat.

- Les contenus, un objectif de savoir

Un contenu est un « objet de savoir », c'est le savoir à l'état brut, certains auteurs le nomme « *savoir savant* » le savoir méthodologique est celui dont l'utilité apparaît clairement aux yeux des apprenants. Il s'agit de certaines règles, de certains concepts qu'ils sont amenés

à utiliser très concrètement dans les situations diverses. Si l'on veut viser les acquis qui s'installent à long terme, il est nécessaire de mettre l'accent sur les savoirs méthodologiques. Ils permettent de poser les bases pour les acquis futurs.

Si la compétence implique de mobiliser des capacités et des contenus, cette mobilisation ne suffira pas elle ne se fait pas non plus gratuitement, elle doit se faire en situation. Par exemple, pour une infirmière, la mobilisation des contenus et des capacités n'a de sens que par rapport aux différentes situations auxquelles elle est confrontée. Ici les soins sont donnés à différents patients dans le cadre d'un hôpital.

- L'apport de l'approche par les compétences dans les apprentissages

Cette approche se situe à trois niveaux :

- Donner du sens aux apprentissages,
- Rendre les apprentissages plus efficaces,
- Fonder les apprentissages ultérieurs.

. Donner un sens aux apprentissages

Le développement des compétences vise à contextualité, « à posteriori » les apprentissages aux yeux de l'élève ; à leur donner un sens, à situer l'ensemble des apprentissages par rapport à une situation qui a du sens pour lui, de faire en sorte que les connaissances ne restent pas théoriques pour l'élève.

. Rendre les apprentissages plus efficaces

- Les acquis sont mieux fixés ;
- L'accent est mis sur l'essentiel ;
- Les différents acquis sont mis en lien les uns avec les autres.

. Fonder les apprentissages ultérieurs

La mise en lien progressive des différents acquis des élèves déborde le cadre d'une classe et d'une année scolaire à l'autre, d'un cycle à un autre, les acquis sont progressivement réinvestis et mis au service des compétences plus complexes.

Les difficultés de l'approche par compétences dans les apprentissages tout comme dans la mise en œuvre d'une innovation concernent :

- La résilience au changement.

Les différents acteurs ont du mal à changer les habitudes (enseignants, parents, responsables). Ils doivent percevoir les avantages d'une telle approche.

- Le manque de formation.

Comme toute formation professionnelle il faut outiller tous ses intervenants.

- Les aspects institutionnels

Il faut une adaptation des structures de coordination les grilles d'horaires, les modalités d'évaluation.

- L'organisation de la classe

Il y a des difficultés liées à l'organisation des apprentissages (exercice de la compétence ; suivi individuel des élèves.)

2.1.12.3. Les principes fondamentaux de l'apprentissage application à l'enseignement

Dans le même ouvrage, Gagné nous renseigne que : lorsque les étudiants vont à l'école ou s'orientent vers un programme éducatif quelconque, ils sont engagés dans des activités d'apprentissage. Leurs activités peuvent être très variées puisqu'ils ont la possibilité d'apprendre plusieurs choses différentes comme lire un livre, comment analyser un problème social, comment apprécier une toile ou comment jouer au volleyball. Ainsi, une personne peut redevenir « étudiante » et ainsi s'engager dans l'apprentissage des divers contextes sociaux.

Le but central de tout programme éducatif est de promouvoir l'apprentissage. Ceci est vrai dès qu'on pense à développer les habiletés de lecture chez l'enfant de cinq ou six ans, ou à permettre à un adolescent de développer des attitudes contre la pollution de l'environnement, ou encore à faire connaître à des retraités la législation concernant la propriété immobilière. Durant une vie, on peut apprendre une foule de choses et le temps d'apprentissage s'étend de la tendre enfance à la vieillesse. De nombreuses institutions et programmes poursuivent un but commun ; permettre aux humains d'apprendre.

L'apprentissage et l'enseignant

A côté de l'étudiant en situation d'apprentissage, l'agent le plus important dans un programme éducatif est l'enseignant. La tâche de l'enseignant consiste à sélectionner et à organiser les différentes influences qui entourent l'étudiant dans le but de promouvoir l'apprentissage. Dans d'autres situations avec les étudiants plus âgés et plus expérimentés, la planification des conditions d'apprentissage peut être faite d'une façon plus globale, et peut accorder une plus grande responsabilité à celui qui apprend.

Ce qu'un enseignant doit savoir sur l'apprentissage

Pour l'enseignant, une connaissance des principes et des théories d'apprentissage l'aidera dans le processus décisionnel de planification des enseignements et d'évaluation.

Comme définition de l'apprentissage l'auteur propose que « c'est un processus qui permet aux organismes vivants comme plusieurs autres animaux, incluant l'être humain, exception faite des plantes. De modifier leur comportement de façon assez rapide et plus ou moins permanente ». Tous les changements et comportement ne relèvent pas de l'apprentissage. Ceux qui résultent du développement des structures internes obéissent au processus de maturation.

L'apprentissage se produit généralement lorsqu'un individu reçoit des stimulations de son environnement ou d'un milieu extérieur.

De façon plus affirmé, l'apprentissage a lieu quand un changement ou une modification dans le comportement se produit, lequel changement persiste pendant des périodes relativement longues durant la vie de l'individu.

Pour ce faire il faut pouvoir répondre aux questions suivantes :

- 1- Quelle est la nature du processus interne ou des processus impliqués dans l'apprentissage ?
- 2- Quels types de comportement humains peuvent être modifiés par l'apprentissage ?
- 3- Quelles sont les caractéristiques des « états persistants » qui résultent de l'apprentissage ?
- 4- Comment peut-on identifier et décrire l'interaction qui caractérise l'apprentissage entre celui qui apprend et son environnement ? en d'autres mots quelles sont les conditions d'apprentissage ?
- 5- Quand sait-on que l'apprentissage a eu lieu ?
- 6- Comment une connaissance de l'apprentissage peut-elle être appliquée à la planification et à la présentation de l'enseignement ?

Le processus d'apprentissage

Nous savons que l'apprentissage a eu lieu lorsque nous observons un changement de performance chez l'individu. Quelque uns des événements qui provoquent l'apprentissage viennent de l'extérieur. Ce sont des choses facilement observables. D'autres événement d'apprentissage se produisent à l'intérieur et sont inférés à partir de l'observation. Ces activités internes que l'on situe dans le système nerveux central sont appelées processus d'apprentissage.

Bien que les processus d'apprentissage ne soient pas directement observables, ils peuvent néanmoins être influencés par l'environnement de celui qui apprend.

Ces phases progressives et successives sont au nombre de huit ce sont : phase de

motivation-expectative, phase d'appréhension-attention perception sélective, phase d'acquisition-codification entrée en mémoire, phase de rétention- emmagasinage en m »moire, phase de rappel-repérage et retrait, phase de généralisation-transfert, phase de performance-réponse, phase de feed-back-renforcement.

Les résultats de l'apprentissage.

Les sortes de performances qui témoignent d'un apprentissage sont multiples et variées. Elles se présentent dans les différents contenus du curriculum scolaire et des programmes de perfectionnement des adultes.

Malgré la grande diversité des performances humaines, il est possible de les classer et d'en tirer des données susceptibles d'améliorer notre compréhension du processus d'apprentissage. Rappelons que l'apprentissage établit des états persistants chez celui qui apprend. Ces capacités s'apparentent aux habiletés et aux compétences aux dispositions et aux aptitudes. Les résultats de l'apprentissage viennent des capacités qui rendent réalisable une variété de performances. Quelles sont les types de capacités qui existent chez l'humain (homme) ? Et lesquelles possèdent des propriétés communes ?

Les sortes de «capacités apprises »

Nous distinguons cinq catégories de produits d'apprentissages ou cinq classes de capacités.

- 1- L'information verbale ;
- 2- L'habileté « intellectuelle » ;
- 3- Stratégies cognitives ;
- 4- Attitudes
- 5- Habiletés motrices

L'information verbale

L'information verbale constitue la principale méthode de transmission des connaissances accumulées par les générations, les connaissances du monde et des peuples, des événements historiques et des tendances, des affaires courantes de la vie.

L'information est souvent apprise au moyen de communication verbale présenté à celui qui apprend sous une forme orale ou imprimée.

L'apprentissage d'information verbale comme « capacité » signifie que l'individu peut énoncer sous forme de proposition ce qu'il a appris, il peut dire ou écrire, ou représenter autrement l'information qu'il a apprise sous forme de phrase.

On entend généralement par connaissances, des ensembles d'informations structurées

donc les mots ont une signification pour celui qui apprend.

La mise en œuvre des résultats de recherche sur l'apprentissage doit tendre à répondre à la question des comportements humains qui peuvent être modifiés par l'apprentissage pour atteindre les résultats attendues, du produit obtenus et du genre de société voulu.

2.1.13. De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation

La prise en compte de la diversification croissante des spécialités des formations dispensées devrait accompagner la professionnalisation, de même que l'analyse des relations entre formation et emplois. L'adéquation est devenue une condition de performance dans l'évaluation des politiques éducatives

- Comment expliquer que les formations professionnelles ne débouchent pas plus souvent sur les emplois prévus ?
- Comment expliquer que les jeunes formés à ces emplois ne gagnent pas plus que les autres.

Cet article de Giret et Moullet(2005), propose une mesure des liens formation-emploi, différente de l'approche classique basés sur l'adéquation.

Après avoir questionné cette problématique, ils mettent le cap sur les objectifs poursuivis par le développement de la formation professionnelle et la professionnalisation des formations qui apparaissent comme des exigences fortes de la société.

Mieux formé les jeunes aux besoins de l'économie faciliterai leur insertion professionnelle et résoudrait une grande partie des problèmes de chômage. Il s'agit donc de diversifier l'offre de la formation et de promouvoir l'allongement des études de manière à doter les nouvelles générations des compétences professionnelles et des capacités d'adaptations nécessaires aux entreprises pour faire face aux évolutions technologiques de plus en plus rapides. Il ne s'agit pas seulement de former plus longtemps les jeunes mais bien de leur donner, à tous les niveaux d'études, des compétences spécifiques indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle bien identifiée.

L'hypothèse sous-jacente à la professionnalisation est que la correspondance formation-emploi étant meilleure pour les formations bien ciblées professionnellement, leurs performances doivent être meilleures. Pourtant, nombre d'analyses mettent en évidence la faible correspondance entre spécialité de formation et spécificité d'emploi. Comment expliquer ce résultat ?

L'auteur en 2003 publie les résultats de sa recherche et explique qu'il ne s'agit pas d'un dysfonctionnement du marché du travail ou du système de formation : l'accès à l'emploi

est un processus complexe ou la formation explicite (le diplôme) est une condition souvent nécessaire mais rarement suffisante. Il est cependant clair qu'il faut prendre acte de ce que « le lien entre les formations et les types d'emplois sur lesquels elle débouche n'est pas statistiquement étroit » et mettre ce résultat au centre de la réflexion.

Il faut reconnaître que les emplois sont des ensembles de tâches parfaitement descriptibles, qui évoluent avec le temps et selon les caractéristiques des individus qui les occupent. La qualité de l'appariement entre un individu et un emploi dépend de la complétude entre savoirs acquis et savoirs requis.

2.1.13.1. Les compétences pour expliquer la diversité des relations formation-emploi

La littérature sur les compétences conduit à considérer la notion de métier avec prudence. Le travail humain et l'organisation de la firme sont postulés complexes et singulier. L'individu est décrit comme une collection de savoir et de savoir-faire plus ou moins indépendante entre eux. L'emploi est également décrit comme nécessitant une collection de savoir et de savoir-faire articulé autour des pratiques et des routines de la firme. Le couplage entre ses deux collections est toujours singulier. Son efficacité productive dépend de la façon donc les deux collections (compétences requises et compétence disponibles) sont mobilisées.

2.1.13.2. Les indices de Gini : un outil simple pour caractériser l'appariement formation-emploi

Ces indices ont été utilisés par des analystes des relations formation-emploi Dumartin (1997), Bruyère, Espinasse, Fourcarde (2004) Chardon (2005) pour décrire les relations statistiques observé entre les « lignes formation » et les colonnes « emplois » de la matrice, ils ont utilisés les indices de concentration de Gini. Chaque appariement entre une formation et un type d'emploi se caractérise par un couple (G_f, G_p) dépendant des conditions du marché au moment de l'observation.

2.1.14. L'employabilité : définition et mutation du concept

Selon une étude du BIT, la situation du chômage des jeunes a atteint un niveau record en 2003 avec un taux mondial de 14,4% de plus la moitié des chômeurs de la planète a moins de 24ans. Le désavantage relatif des jeunes sur le marché du travail serait plus prononcé dans les régions en développement ou la proportion de ceux-ci dans la population active est beaucoup plus forte que dans les économies industrialisées soit 21,8%. Il devient impérieux d'analyser les déterminants de la faible employabilité des jeunes, phénomène de nature a compromettre l'équilibre social.

Gazier (1900, p.574-583) soutient que le terme employabilité apparait pour la première fois en Angleterre au début du 20^e siècle. Il s'agissait de distinguer les employables, aptes et motivés à travailler, pris en charge par la politique de l'emploi, des inemployables ou « faux chômeurs ». L'employabilité se définit alors au travers de l'aptitude physique et mentale à occuper un emploi. Vers les années 1960 aux états unis, la question des aptitudes physique devient minoritaire alors que les facteurs comportementaux, introduit par les travailleurs sociaux viennent enrichir l'analyse de l'employabilité : la motivation, la présentation de soi ou encore la possession d'un permis de conduire sont envisagé comme autant d'atouts potentiel au retour à l'emploi.

L'analyse de l'employabilité est introduite en France dans les travaux considérés comme fondateur de Ledrut (1966). Cet auteur envisage l'employabilité comme le versant positif de la vulnérabilité. L'employabilité est alors définit dans les travaux statistique comme « une notion de nature probabiliste qui vise à appréhender les chances de retour à l'emploi sur une période donnée, ou du temps écoulé avant la reprise d'emploi. L'employabilité est donc calculé pour des sous populations des chômeurs définissent en fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi recherché, des raisons de l'inscription au chômage.

Au sens de l'OIT (organisation internationale du travail) la notion d'employabilité imprègne le champ du management, en parallèle au développement de la gestion des emplois et des compétences. L'ambition d'accroître l'employabilité des salariés répond à un besoin de polyvalence et de leur mobilité à l'intérieur.

2.1.14.1. Les facteurs qui impactent l'employabilité des demandeurs d'emploi

- Savoir se positionner sur le marché de travail. Le demandeur d'emploi doit être réaliste en ce sens qu'il doit y avoir une adéquation entre les compétences du demandeur d'emploi et les exigences du poste.

Au cœur de l'employabilité, on retrouve les compétences techniques exigées pour la tenue du poste. Il s'agit de la maîtrise des connaissances et savoir-faire qui garantissent sa capacité à occuper le poste et à assurer les différentes tâches et missions y afférentes

- La connaissance du marché du travail

Si la détention des compétences est une condition nécessaire, elle n'est pas suffisante. La connaissance des conditions de recrutement sur le secteur et le métier visé dans son bassin d'emploi.

- La capacité à s'adapter aux conditions du marché du travail.

Cette adaptation concerne la capacité d'ajustement par rapport à la réalité du contexte du marché de travail. Dans un contexte de forte tension sur le marché du travail, le demandeur doit être prêt à faire des concessions dans sa recherche.

L'employabilité recouvre l'idée de capacité personnelle à la mobilité, mobilité professionnelle (changement d'orientation) ou mobilité géographique.

- Savoir se vendre sur le marché du travail

C'est la capacité du demandeur d'emploi à faire preuve de son aptitude à occuper l'emploi auprès des employeurs. C'est à dire mettre en place des stratégies pour se faire connaître de manière valorisante auprès des employeurs.

- Le savoir-être ; ou intériorisation des codes de l'entreprise et les compétences communicationnelles

Pour être employable, le demandeur d'emploi doit également détenir un ensemble de compétences d'ordre relationnel et comportemental. L'intériorisation des codes de la vie en société (règles de politesse, ponctualité) et ceux, plus spécifiques du monde économique (tenue vestimentaire, niveau de langue).

- Le sentiment de compétence et de confiance en soi

C'est la capacité des demandeurs d'emploi à identifier leurs atouts, forces, faiblesses, compétences, et à les valoriser auprès d'un employeur potentiel. Lors des entretiens d'embauche, ces qualités sont recherchées.

- La motivation

La motivation peut se définir comme un processus qui active, oriente, dynamise, et maintient l'effort des individus vers la réalisation d'objectifs attendus. Roussel (2000) le considère comme le facteur clé de l'employabilité à double titre. Il s'agit d'un potentiel interne à la personne qui constitue une ressource toujours nécessaire pour se mobiliser dans une recherche d'emploi.

Elle constitue un critère de recrutement à part entière de la part des employeurs qui souhaitent intégrer un salarié qui montre son envie de rejoindre la structure, de s'intégrer au collectif de travail, de participer aux missions qui pourraient lui être confiées, de monter en compétences.

Les demandeurs d'emploi doivent être parfaitement conscients et suffisamment sensibilisés sur ses facteurs qui sont déterminants pour être compétitifs sur le marché de l'emploi. Dans le référentiel de formation, il devrait faire l'objet d'un module complet, dispensé par les formateurs expérimentés et compétents, ou par des conseillers emplois, une

des rares professions qui n'existe pas dans le système éducatif et de formation. Les conseillers d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle qui payent pour jouer ce rôle sont dans notre système employé autrement. Sans être complètement abandonné à eux même, les plus avisés se réfèrent au fonds national de l'emploi, organisation gouvernementale en charge des questions d'emploi, localisable uniquement dans les chefs-lieux des régions. L'employabilité des jeunes passerait aussi par l'appropriation de ces facteurs indispensables aux processus d'inversion professionnelle.

2.1.14.2. Compétence d'employabilité durable

Les résultats d'une recherche action portant sur le concept de :

« Compétences d'employabilité durable » par Bricler (2010) nous conduisent à une redéfinition des termes que contient le concept. Ce sont :

- La compétence serait aussi la capacité d'une personne à agir avec initiative et responsabilité dans une situation donnée, en fonction d'une performance attendu et en mobilisant ses ressources. Ce qui fait consensus dans cette définition, c'est la capacité à agir qui se manifeste dans l'action, c'est la liaison au contexte et à la situation particulière, c'est la prise en compte des savoirs, des savoir-faire acquis à l'école ou dans la pratique se sont les qualités professionnelles.
- Pour l'employabilité nous l'avons déjà fait, mais il convient de repréciser les deux aspects qu'il présente. Ce sont :

L'employabilité moyenne, qui dépend des conditions générales de l'économie et de la société.

L'employabilité différentielle qui est liés aux caractéristiques des travailleurs.

L'employabilité durable c'est la capacité d'un individus, à tout moment de sa vie professionnelle, de trouver, de conserver ou de retrouver un emploi dans les délais raisonnables tenant compte de sa situation économique ».

Les compétences d'employabilité durables (CED) « *ce sont les compétences qui procurent à l'individu une employabilité durable lui permettant tout au long de sa vie professionnelle de conserve un emploi ou de retrouver un emploi dans des délais raisonnables* ».

Dans le contexte de notre travail de recherche, c'est l'employabilité différentielle qui est recherchée puis qu'elle est influence par la qualité de la formation professionnelle reçu.

C'est le rapprochement entre les besoins précis du poste de travail et les compétences d'une personne qui conduise à « l'approche par les compétences, APC ».

Au cours de cette recherche, action conduite par Bricler, une enquête qualitative sur une population d'actifs repartie en deux groupes composés, l'un constitue des actifs ayant un parcours sécurisé, G1, l'autre constitué d'actifs ayant des périodes de chômage significatif G2. Vingt-huit entretiens réalisés dont 16 pour G1 et 12 pour G2. Les résultats sont les suivants

Les personnes au parcours professionnelle sécurisé c'est-à-dire sans période de chômage significative possèdent trois types de compétences spécifiques peut présenter dans le groupe G2.

- Compétences transversales générale (organiser le travail) ;
- Compétences d'apprentissage (ou cognitives), (assurer son auto formation) ;
- Compétences de mobilité (mettre en valeur son professionnalisme)

Ce sont là les compétences d'employabilité durable.

L'auteur a aussi établi le référentiel de compétences d'employabilité durable, RCED. Il est constitué de ces trois types de compétences. De ce référentiel nous pouvons retenir que :

- L'absence ou la non maîtrise de certaines compétence rend difficile l'accès à un premier emploi ou le retour à un emploi pour personnes licenciée, il faut identifier celle-ci et les acquérir.
- Les compétences qui facilitent la continuité d'emploi dans une économie en changeant permanemment sont désigné « compétences d'employabilité durable » il faut les développer de façon permanente pour rester dans la mouvance de la perpétuité mondiale.

Ce projet s'inscrit dans un environnement économique où la recherche-développement et l'innovation sont devenus les conditions de croissance et d'emploi. Il est aujourd'hui reconnu qu'une grande partie des emplois de demain ne sont pas encore connus en ce jour du fait de la recherche et de l'innovation qui s'accélère et qui rendent rapidement obsolescentes telles ou telles technologies au profit d'une autre qui exige de nouvelles compétences. A titre d'exemple, la Chine est passée du 12^e au 5^e rang mondial en 2007 en matière de publication dans les revues scientifiques.

Le journal le monde du 24 Janvier 2006 dans un article intitulé : «déclassement : quand l'ascenseur social décent : » que :« *là où le père était ouvrier sans diplôme, dans les années 1970, le fils devrait avoir obtenu, au moins un baccalauréat professionnel pour égaler son père* ».

2.1.14.3. Rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes.

Appliqué au cas de la France, Drapier (2011) dans sa thèse de doctorat d'économie appliqué nous apporte un éclairage nouveau sur le processus d'insertion professionnelle en tenant compte du rôle de la mobilité géographique dans les premières années des parcours professionnelle des jeunes ;

Elle part du constat que des situations précaires se multiplient sur le marché du travail particulièrement pour les jeunes peu expérimentés et l'entrée dans la vie professionnelle s'étale sur une période plus longue qu'auparavant, elle ne se résume plus à un passage direct du système de formation initial, à un emploi définitif. L'obtention d'un emploi ne garantit plus une protection définitive contre le chômage. Ces changements sur le marché du travail ont suscité le développement de la notion de périodes d'insertion.

En marge de l'intensification, de la mobilité professionnelle durant les premières années de sa vie active, on observe également que cette phase du cycle de vie des agents constitue la période la plus propice aux mouvements migratoires.

Le rapprochement des contacts précédent a pour but d'examiner la question de la nature des relations entre les mobilités géographiques et professionnelles.

La situation des jeunes les moins bien formés est radicalement opposées à celles des jeunes disposant d'une bonne formation de par la mobilité géographique semble pour ce dernier groupe représenter essentiellement un moyen de capter les meilleures opportunités d'emploi et de salaire. Les moins bien formés sont nombreux à Migreril se déplace en général à plusieurs reprises. La plus part reviennent finalement sur leur localité d'origine. Cette fréquence de déplacement associe au caractère instable des emplois obtenus à la suite de telles relocalisations, suggère que ces agents se déplacent surtout en réponse à des difficultés à trouver un emploi sur place.

Dans le contexte camerounais, l'ouverture des grands chantiers de constructions des ports et des barrages draine un flux important de main d'œuvres non qualifiées constitué d'ouvriers à la recherche d'un emploi. Ils sont en majorités issu du système d'apprentissage ou les diplômés n'ont aucune reconnaissance. Leur cessation d'activité intervient souvent avec la fin des travaux du chantier qui en général ne dépasse guère quatre ans. Les plus qualifiés ont beaucoup plus de chances de par leurs expériences professionnelle de rester en activité pour assurer des tâches de management et de maintenances, ou le cas échéant de regagner de nouveaux chantiers s'il sont sollicités. Dans cas comme dans un autre, le sous-emploi et la sous-qualification est de règle. Ce sont les investisseurs qui décident du volume de la main d'œuvre qualifiée locale à recruter et les postes de travail à les confier. Les

mobilités géographiques et professionnelles touchent indifféremment les ouvriers et les diplômés peu qualifiés.

2.2. THÉORIES EXPLICATIVES DU SUJET

Une théorie peut être définie comme un ensemble de règles, de lois systématiquement organisées servant de base à une science et qui donnent l'explication à un grand nombre de faits. D'après P. Touzard (1998 : 225), la théorie est « *une construction intellectuelle abstraite permettant d'appliquer certains nombres de phénomènes du réel* ». Parson (1964, p.485) la définit au sens usuel du terme comme étant « *un système de lois* ». En ce sens il se situe dans la perspective des sciences de la nature.

Boudon, (1971) Page 174-175 estime que « la notion de théorie dans les sciences sociales comporte un sens large et un sens étroit, au sens étroit elle correspond à la notion de système hypothéticodéductif de propositions. Au sens large, elle recouvre, outre la leçon de théorie au sens étroit, au moins trois catégories distinctes de paradigmes formels et les paradigmes conceptuels.

Pour Little John (1989 p 2-31) toute tentative d'explication ou de représentation d'un aspect de la réalité constitue une théorie. « *Une théorie est à la fois une abstraction et une construction de l'esprit, le but d'une théorie et de découvrir, de comprendre et de prédire les événements* ».

Dans les champs de notre travail de recherche ; plusieurs théories élaborées au cours du temps par d'imminent chercheurs dans plusieurs domaines de la connaissance tels l'apprentissage, l'approche systémique et l'employabilité.

2.2.1. La théorie générale des systèmes

Élaboré par Bertalanffy (1991p.32), la théorie générale des systèmes a pour but de formuler les principes valables pour tout système et d'en tirer les conséquences. L'auteur explique que :

Nous devons chercher des principes qui s'emploient pour des systèmes en général, sans se soucier de leur nature, physique, biologique ou sociologique. Si nous posons un problème et si nous définissons bien le concept de système, nous constatons qu'il existe des modèles, des lois et des principes qui s'appliquent à des systèmes généralisés ; leurs espèces particulières, leurs éléments et leurs forces engagées n'interviennent pas.

On a souvent découvert simultanément dans des domaines distincts, et de façon indépendante, des modèles et lois identiques ; ceci à partir des faits totalement différents. La théorie générale serait très utile pour éviter une telle multiplication inutile du travail. Elle fournirait d'un côté des modèles utilisables par diverses disciplines et transférables de l'une à l'autre, d'un autre côté elle permettrait d'éviter ces analogies vagues qui ont souvent gâché le progrès de ces disciplines.

Durand (1983, p.9) identifie quatre concepts fondamentaux qui doivent être présents dans un système :

- L'interaction entre les éléments du système,
- La totalité qui signifie que les caractéristiques constituées ne peuvent pas s'expliquer à partir des caractéristiques des parties prises isolément. L'expression « tout est plus que la somme de ses parties », a ainsi tout son sens.
- L'organisation dans ses deux aspects structurel et fonctionnel,
- La complexité, le complexe requiert pour être assimilé temps, méthode et intelligence. Le degré de complexité d'un système dépend à la fois du nombre de ses éléments et des types de relations qui lient ces éléments entre eux.

Dans leurs rapports avec l'environnement, on distingue les systèmes ouverts qui pratiquent des échanges avec l'environnement, et les systèmes fermés qui vivent entièrement repliés sur eux-mêmes.

Ce courant de pensée selon Walliser (1977, p.9) semble répondre à trois préoccupations essentielles :

- La volonté de restaurer une approche plus synthétique qui reconnaisse les propriétés d'interactions dynamiques entre les éléments d'un ensemble ;
- Le besoin de mettre au point une méthode qui permet de mobiliser et d'organiser les connaissances pour concevoir et maîtriser des ensembles vastes et complexes ;
- La nécessité, face à une fragmentation et une dispersion du savoir, de promouvoir un langage, qui puisse servir de préceptes méthodologiques épars dans diverses disciplines.

Ainsi l'approche systématique intègre l'apprentissage dans un système ouvert pour que ses échanges avec l'environnement soient nombreux et diversifiés.

Jean Louis Le Moigne de sa longue expérience professionnelle dans le monde de l'entreprise s'interroge sur la notion de « système », et amorce un nouveau programme de recherche dans lequel il s'efforce à présenter la théorie des systèmes comme une métathéorie ; une théorie de la modélisation. Trois directions de recherche s'ouvrent à lui :

- La théorie des systèmes doit chercher ses fondements épistémologiques ailleurs que dans les orthodoxies positivistes, contrairement à ce que pensait Bertalanffy en 1968. Pour cela, il lui faut donc développer des épistémologies alternatives, soit constructivistes, Le Moigne va ainsi rencontrer la pensée de Jean Piaget, mais aussi celle de Paul Valéry et Leonard De Vinci.

- Les « nouvelles sciences » de l'ingénierie grâce à l'utilisation de la cybernétique peuvent trouver de sérieux fondement épistémologique dans le constructivisme. Cette perspective se conjugue à merveille avec la démarche originale d'Herbert. A. Simon qui considère la science des systèmes comme une science de l'artificielle.

- La construction de la science des systèmes vise à rendre compte des phénomènes complexes, Le Moigne s'approprie le « paradigme de la pensée complexe » que cherche à élaborer son maître Edgar Morin depuis 1972. La théorie des systèmes est en effet une méthode de modélisation qui permet de rendre compte du caractère fondamentalement téléologique, irréversible et récursif des phénomènes auto organisés, auquel le modélisateur attribue un certain degré d'autonomie. On débouche ainsi sur ce que Le Moigne appelle son « triangle d'or », le triptyque référentiel fondamental dans lequel il puise une inspiration sans cesse renouvelée : Edgar Morin, Jean Piaget et Herbert Simon.

Avec la théorie générale des systèmes, une nouvelle manière de gérer les problèmes et le rapport entre la personne et son milieu est mise en évidence. C'est la théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie. Elle est décrite par le célèbre économiste John Maynard Keynes (1883-1946). Face aux dérives fragorantes entre l'optimisme de la théorie libérale et la durée de la crise des années 1930, Keynes théorise la possibilité d'un équilibre durable du sous-emploi et fonde la nécessité d'une intervention de l'État pour réguler l'économie. Les bouleversements théoriques et méthodologiques que cette théorie générale propose, les politiques économiques qu'elle justifie font de Keynes l'économiste majeur du 20^e siècle.

Les économistes qui de David Ricardo à Arthur Cécile Pigou auraient en commun d'admettre la loi de Say selon laquelle : « l'offre crée sa propre demande » et la théorie quantitative de la monnaie qui dit que : « la quantité de monnaie en circulation détermine le niveau des prix ». S'inscrivent à l'opposé de Keynes qui dans la théorie de l'emploi dit que le volume de l'emploi n'est pas déterminé par un hypothétique marché du travail. Mais qu'il dépend uniquement de la décision d'embauche des entrepreneurs, personnages clés du système Keynesien. Ceux-ci fixent leurs systèmes d'embauche selon le « principe de la demande effective » : ils offrent un niveau de production égal à la quantité de biens qu'ils

espèrent écouler d'une part, en veillant à maximiser leur profit d'autre part. C'est donc la demande globale anticipée qui détermine la production et de l'emploi.

Cette théorie qui reste d'actualité aujourd'hui trouve un champ d'application privilégié dans les secteurs classiques de l'économie où la demande globale et le niveau de la production sont les déterminants principaux. Dans l'économie moderne dominée par les services, c'est l'anticipation, la création des besoins et la consommation de masse promue par la mondialisation qui déterminent le niveau des emplois. L'innovation crée de nouvelles possibilités et un potentiel d'emploi nouveau imprévisible. Face aux dérives observées chez les entrepreneurs et les créateurs de richesse qui sont l'incivisme fiscal, le sous-emploi l'informalité, la contrebande et le blanchissement d'argent. L'État a le devoir de rester vigilant dans son rôle de régulateur en formulant une politique réaliste de formation professionnelle, d'insertion professionnelle afin que l'employabilité des jeunes ne reste pas à la solde des seuls chefs d'entreprises dont les visées sont préjudiciables au maintien des grands équilibres sociaux.

Au terme de ce chapitre sur les théories explicatives il ressort que l'approche systémique peut permettre aux chercheurs de surmonter plus d'un obstacle dans divers champs de la connaissance. La complexité des problèmes d'apprentissage trouve dans cette approche un terrain fertile à l'heure où naissent les problèmes nouveaux liés à l'insertion socioprofessionnelle et l'adaptation aux nouvelles réalités qu'impose l'innovation galopante. Il est entendu que les chefs d'entreprises principaux acteurs dans le champ de processus d'insertion des ressources et des compétences dans circuit de production sont interpellés dans le rôle déterminant d'assainissement du marché de travail dont ils détiennent les clés.

En conclusion de ce chapitre, un constat reluisant du choix que nous avons opéré en traitant de ce thème s'impose. La qualité des auteurs et la pertinence des idées développées nous confortent dans l'idée que les concepts systémique, d'apprentissage et d'employabilité occupent une place de choix dans les chantiers de la recherche –action. Face aux questionnements permanents sur les problèmes vitaux qu'imposent le développement technologique, l'innovation, la mondialisation, l'homme doit subir des mutations permanentes pour s'adapter aux nouvelles réalités qui s'imposent à lui.

L'environnement de la formation par la voie de l'apprentissage est aussi appelé à s'adapter aux situations qu'imposent la demande du marché du travail. Pour cela, le nouvel environnement de l'apprentissage doit viser à faire de l'apprenant le principal acteur de sa réussite professionnelle. Ses encadreurs et formateurs se doivent de :

- Lui permettre de réaliser correctement, avec des performances acceptables, les tâches et les activités inhérentes au métier choisi.
- Lui donner les armes nécessaires pour assurer son intégration à la vie professionnelle
- Favoriser son autonomie à l'approfondissement des savoirs professionnels et son adaptation aux changements
- Favoriser son sens de mobilité professionnel pour le préparer à la recherche dynamique d'un emploi qu'il soit salarié ou indépendant.
- Tout cela passe bien par une intégration harmonieuse de divers savoirs : savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir, seule garantie d'une compétence d'employabilité durable.

Muller (2009) identifie quatre phases dans le processus du système d'apprentissage que sont : la qualité des besoins, la qualité de conception, la qualité de réalisation et la qualité du feedback. Tel qu'on le constate, tous les théoriciens cités ci-dessus se sont appuyés sur lui pour bâtir leurs travaux. Il récapitule donc tous leurs travaux, en ce sens, il est le théoricien de ce travail car les quatre variables de notre étude trouvent le fondement sur ces quatre principes.

Pour plus des détails, nous avons : La variable Indépendante VI qui est l'approche systémique de l'apprentissage

Elle correspond au phénomène manipulé dans notre travail. Nous l'avons traduit en quatre variables secondaires qui sont : VI₁ : approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de l'analyse de besoin, VI₂ : approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de la conception, VI₃ : approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de la réalisation et VI₄ : approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité du feedback. Et les modalités et les indicateurs de ces indicateurs sont définis ainsi qu'il suit :

VARIABLE INDÉPENDANTE VI₁

Modalité 1 : qualité de l'analyse des besoins, qui a pour indicateurs :

- 1- Identifier les besoins
- 2- Viser la bonne cible
- 3- Intervenir au bon moment.

- Indice de la modalité 1

- Connaître les métiers porteurs
- Connaître les orientations de la politique économique et sociale.

- Indice modalité 2

- Orienter et conseiller sur le choix professionnel

- Tenir compte des prés requis et des potentialités des apprenants
- Prendre en compte les aspirations et les aptitudes des jeunes
- **Indice de la modalité 3**
- Canaliser les flux des sortants du système éducatif en fonction des besoins
- Agir à temps
- Saisir les opportunités

VARIABLE INDÉPENDANTE 2 VI₂

- **Modalité** : qualité de la conception
 - **Indicateurs:**
- 1- Efficacités des programmes
 - 2- La compétence
 - 3- Les options pédagogiques adaptées
 - **Indices de la modalité 1**
 - Prise en compte de tous les modules de base et complémentaires de la formation
 - Prise en compte des activités nécessaires et indispensables (sport, culture, aspect associatif)
 - Promouvoir la multidisciplinarité et la multi compétence
 - **Indice de la modalité 2**
 - Développer les savoirs (connaissance transversales)
 - Développer les savoir-faire (connaissance pratique et les aptitudes)
 - Développer les savoir être (attitude, comportement, savoir-faire relationnel)
 - **Indice de la modalité 3**
 - Suivre et évaluer les stages en entreprise
 - Veiller sur la disponibilité du matériel didactique et de l'équipement
 - Mettre en place une approche pédagogique bien maîtrisée

VARIABLE INDÉPENDANTE 3 VI₃

- **Modalité** : qualité d la réalisation
 - **Indicateurs:**
- 1 – Maîtrise des coûts et de la durée de formation
 - 2 – Assurer les compétences des formateurs

3 – Assurer l'organisation à tous les maillons de la chaîne

- **Indices de la modalité 1**
 - Assistance matérielle pédagogique et financière aux entreprises d'apprentissages
 - Flexibilité des modalités de paiement des frais de formation
 - Prise en compte des niveaux de base pour déterminer la durée de la formation
- **Indices de la modalité 2**
 - Recyclage systématique et régulier des formateurs
 - Evaluation des formateurs
 - Pourvoir les formateurs en équipements et satisfaire leurs besoins
- **Indices de la modalité 3**
 - Réguler les partenariats avec le milieu professionnel
 - Organiser les promoteurs de la formation en corporations
 - Réglementer et réguler le système mis en place
 - Instaurer une véritable politique d'insertion professionnelle

VARIABLE INDÉPENDANTE 4 VI4

- **Modalité** : qualité du feed-back
- **Indicateurs**:
 - 1 – Acquis mesurables
 - 2 – performances au travail observées
- **Indices de la modalité 1**
 - Mise en place d'une méthode d'évaluation continue
 - Mise en place des mécanismes de remédiations et de réorientations
 - Formalisation et reconnaissance de la certification
 - Evoluer vers une évaluation des compétences
 - Evaluation sommative et certificative.
- **Indices de la modalité 2**
 - Prise en compte des doléances et des exigences des employeurs
 - Connaissance des réalités du marché de travail et de l'entrepreneuriat
 - Adaptation permanente à l'innovation

Les variables, les modalités et les indicateurs sont résumés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Tableau synoptique

Sujet	Question de recherche	Objectifs de la recherche	Hypothèses De recherche	Variable de l'étude	Modalités	Indicateurs
<i>Approche systémique de l'apprentissage en formation professionnelle et employabilité</i>	QP. Existe-il un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes ?	OG. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes	HG. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes.	VIHG. l'approche systémique de l'apprentissage	l'analyse des besoins d'apprentissage ; la qualité de la conception en apprentissage ; la qualité de la réalisation en apprentissage ; la qualité du feed-back en apprentissage.	Choix des secteurs porteurs (diagnostique) Planification des actions Mise en œuvre, exécution Evaluation formative et certificative
				VDHG. l'employabilité des jeunes	Connaissance du marché Maîtrise des savoirs ; Aptitude à la mobilité professionnelle	Connaitre les entreprises de la branche Savoir – savoir- faire Savoir- être Bivalence et trivalence innovation
	QS1. Existe-il un lien entre l'analyse des besoins d'apprentissage et l'employabilité des jeunes ?	OS1. Vérifier s'il existe un lien entre l'analyse des besoins d'apprentissage et l'employabilité des jeunes	HS1. Il existe un lien entre l'analyse des besoins d'apprentissage et l'employabilité des jeunes		VIHS1. l'analyse des besoins d'apprentissage	Main d'œuvre qualifié ; Compétence ; Formateur ; Equipement ; Règlementation et législation ; Assistance et certification ; Financement ; Organisation professionnelle.
				VDHS1. l'employabilité des jeunes	Connaissance du marché Maîtrise des savoirs ; Aptitude à la mobilité professionnelle	Maitrise des stratégies de recherche d'Emploi Aptitude, Attitude, comportement, ouverture d'Esprit, capital social. Bivalence Trivalence Adaptation à l'innovation. Ouverture aux réseaux sociaux

	QS2. Existe-il un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?	OS2. Vérifier s'il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes	HS2. Il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes	VIHS2. la qualité de la conception en apprentissage	Maîtrise de l'option pédagogique ; Elaboration d'une programmation modulaire ; Mise en place d'une méthode d'évaluation Prise en compte des besoins ; Aménagement des périodes de stage ; Disponibilité des équipements	Application de l'APC Suivi d'un référentiel Utilisation du service des conseillers Pédagogiques Prise en compte des besoins des professionnels Suivi- Evaluation des stages
				VDHS2. l'employabilité des jeunes	Connaissance du marché Maîtrise des savoirs ; Aptitude à la mobilité professionnelle	Maîtrise des stratégies de recherche d'Emploi Aptitude, Attitude, comportement, ouverture d'Esprit, capital social. Bivalence Trivalence Adaptation à l'innovation. Ouverture aux réseaux sociaux
	QS3. Existe-il un lien entre la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?	OS3. Vérifier s'il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes	HS3. Il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes	VIHS3. la qualité de la réalisation en apprentissage	Suivi pédagogique par un expert ; Respect des programmations ; Evaluation certificative ; Régularité dans les contacts avec les chefs d'entreprises ; Vérifier la qualité des équipements en atelier ; S'assurer de l'effectivité des travaux en atelier.	Prise en compte des modules transversaux, Des modules de base et des comportements Evaluation certificative Maîtrise des coûts et durée de la formation Compétence des formateurs Formation par alternance
				VDHS3. l'employabilité des jeunes	Connaissance du marché Maîtrise des savoirs ; Aptitude à la mobilité professionnelle	Maîtrise des stratégies de recherche d'Emploi Aptitude, Attitude, comportement, ouverture d'Esprit, capital social. Bivalence Trivalence Adaptation à l'innovation. Ouverture aux réseaux sociaux

	<p>QS4. Existe-il un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?</p>	<p>OS4. Vérifier s'il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes</p>	<p>HS4. Il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes</p>	<p>VIHS4. la qualité du feedback en apprentissage</p>	<p>Suivi permanent des apprenants ; Remédiation ; Instauration d'un dialogue permanent entre intervenant ; Suivi post-formation</p>	<p>Remédiations Suivi post formation Insertion professionnelle Contact avec les entreprises utilisateurs Partenariat Contact avec les organisations professionnelles</p>
				<p>VDHS4. l'employabilité des jeunes</p>	<p>Connaissance du marché Maîtrise des savoirs ; Aptitude à la mobilité professionnelle</p>	<p>Maitrise des stratégies de recherche d'Emploi Aptitude, Attitude, comportement, ouverture d'Esprit, capital social. Bivalence Trivalence Adaptation à l'innovation. Ouverture aux réseaux sociaux</p>

**DEUXIÈME PARTIE : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET
OPÉRAIRE**

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

3.1 FORMULATION DES HYPOTHÈSES

La méthodologie en recherche se trouve être très important. C'est l'étape où on procède à la description de la démarche dans les investigations pour la collecte des données relatives à la vérification des hypothèses. Elle regroupe l'ensemble des techniques permettant de mener une investigation scientifique.

Le présent chapitre sera consacré aux méthodes et techniques d'investigations voire, présenter la démarche utilisée pour la collecte des données. Aussi, après le rappel de la question de recherche nous y exposerons les hypothèses et leurs modalités, les méthodes utilisées pour l'étude. Nous montrerons aussi notre outil de collecte des données et la population de notre recherche.

3.1.1. Rappel de la question de recherche

La théorie des systèmes telle que présentée par ses différents auteurs dont : Bertalanffy. (1968) a pour finalité d'être une science générale dont les fondements seraient valables pour toutes les disciplines. Etudier le domaine de l'apprentissage par une approche systémique s'insère dans la logique même de cette théorie.

Selon Fillol (2004, p.21), « *la vision systémique considère l'organisation dans sa totalité, replace l'individu dans son contexte, situe l'apprentissage individuel dans l'organisation et prend en considération les multiples interactions existants : « interaction avec son environnement, interaction entre les individus »*

Argyris et Schön (1998) montrent que l'apprentissage individuel fonde l'apprentissage organisationnel qui, à son tour nourrit l'apprentissage individuel ce qui se fait par le jeu de la rétroaction, concept propre à la systémique.

La complémentarité entre les interactions et la rétroaction constitue une lecture systémique de l'apprentissage.

Dans l'optique d'un apprentissage dont l'objectif est le transfert des compétences indispensables à l'exercice d'un métier, la complexité que confère la vision systémique nous renvoie dans le cadre de cette recherche au rapport d'interdépendance entre les facteurs de la démarche qualité dans la formation que nous avons énoncé comme caractéristique de

l'approche systémique. Ce sont :

- La qualité de l'analyse des besoins (diagnostique)
- La qualité de la conception (planification)
- La qualité de la réalisation (exécution, mise en œuvre)
- La qualité du feed-back (évaluation)

Ces quatre dimensions qui sont complémentaires entre en interaction dynamique pour créer la compétence indispensable à l'employabilité.

Dans l'optique d'une pédagogie ouverte Paré (1977, p.169-170) nous dira que « *l'environnement qui sert d'assise à l'apprentissage devrait être largement étendu. La classe est trop limitée ; il faut rejoindre l'environnement quotidien de chaque individu, c'est-à-dire son milieu proche, physique et social : l'environnement doit s'élargir jusqu'à rejoindre l'univers entiers* ».

De ce qui précède, il se pourrait que l'approche systémique appliquée a l'apprentissage puisse inverser ou infléchir la tendance au chômage des jeunes ou tout au mieux accroître leur employabilité comme cela a été le cas sous d'autres cieux.

Il est opportun ici de rappeler la question principale et les questions spécifiques que nous nous sommes posées dans la première partie de ce travail.

Cette question cruciale est la suivante : « *Existe-il un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes au Cameroun ?* »

Elle nous interpelle à la formulation des questions spécifiques suivantes ;

QS1. *Existe-il un lien entre la qualité de l'analyse des besoins d'apprentissage et l'employabilité des jeunes ?*

QS2. *Existe-il un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes*

QS3. *Existe-il un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?*

QS4. *Existe-il un lien entre la qualité du feed-back en apprentissage et l'employabilité des jeunes ?*

Pour répondre à ces interrogations, nous avons formulé quatre hypothèses de recherche que nous allons préciser ci-dessous.

3.1.2. Description des hypothèses de l'étude

Selon Grawittz (1990) « *l'hypothèse est une proposition de réponse à la question*

posée. Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. » Pris dans ce sens, notre travail comporte deux types d'hypothèses qui sont l'hypothèse générale et les hypothèses de recherche ou encore hypothèses opérationnelles.

. **Hypothèse générale.**

Dans ce travail, l'hypothèse générale est la suivante ;

Il existe un lien entre de l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes.

De cette hypothèse se dégage deux types de variable : une variable indépendante VI et une variable dépendante VD. Les modalités et indicateurs de la variable indépendante étant décrits dans le chapitre ci-dessus, il est tout simplement question maintenant de présenter ceux de la variable dépendante qui est l'employabilité des jeunes.

- **Modalité :** sentiment de compétence et de capacité à s'adapter aux conditions du marché du travail ou employabilité.

-Indicateurs :

1 – Confiance en soi

2 – Savoir se positionner sur le marché de travail

3 – maîtriser les techniques de recherche d'emploi

4 – créer un système d'interface entre la formation et le secteur productif

• **Indices de la modalité 1**

- Connaissance de ses capacités propre
- Etre à la pointe de l'innovation

• **Indices de la modalité 2**

- Avoir un bon réseau d'information
- Avoir un capital social établi (compétence relationnelle)

• **Indices de la modalité 3**

- Maîtriser les réseaux sociaux
- Savoir se vendre sur le marché du travail
- Maîtriser les techniques d'évaluation des compétences

• **Indices de la modalité 4**

- Rendre transparent le marché de l'emploi
- Valoriser la méritocratie

3.1.3. Les hypothèses de recherches

Nkeck, 2016 (inédit) dit des hypothèses de recherche quelles sont plus concrètes que l'hypothèse générale. Elles sont des propositions des réponses aux aspects particuliers de l'hypothèse générale sous une forme facilement mesurable, avancée pour guider une investigation, elles constituent en fait une opérationnalisation de l'hypothèse générale.

De ce fait, quatre hypothèses de recherche que l'on va récapituler dans un tableau synoptique ci-dessous ont été formulées dans le cadre de cette étude. Il s'agit de :

HR1. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de l'analyse des besoins et l'employabilité des jeunes.

HR2. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de la conception et l'employabilité des jeunes.

HR3. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité de la réalisation et l'employabilité des jeunes.

HR4. Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en termes de qualité du feed-back et l'employabilité des jeunes.

Le tableau ci-dessous retrace la synthèse de nos hypothèses et de nos variables de recherche.

3.4. TYPE DE RECHERCHE

Pour évaluer l'impact de l'approche systémique de l'apprentissage d'un métier sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes, il serait opportun qu'à partir de la réalité environnementale actuelle de l'apprentissage, nous recherchons les éléments intégrateurs nouveaux indispensables à l'objectif fixé, sans ébranler l'existant. Pour cela une recherche de type corrélationnel, où il est question d'évaluer le lien qui existe entre deux variables qualitatives citées ci-dessus. Pour mieux apprécier le poids de l'influence évaluée en termes de lien entre les variables de l'étude, il est judicieux d'utiliser la triangulation qui consiste à utiliser au moins deux instruments de collecte des données, Amin (2005). A cet nous avons fait recours au questionnaire adressé aux apprenants et à l'entretien adressé aux formateurs et aux entrepreneurs.

3.4.1. Définition de la population

(Nkeck, 2016 (inédit) La population est l'ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquels portent les observations.

L'apprentissage d'un métier étant une activité mettant en interaction trois types de population que sont : les apprenants, les formateurs et le milieu de travail représenté par les chefs d'entreprises, nous irons vers ces groupes pour collecter les informations et les avis indispensables pour la poursuite de notre travail de recherche.

Cette population est disséminée sur le territoire national. L'absence de données statistiques fiables et actualisées sur celles-ci nous rend la tâche plus compliquée. L'INS estimait en 2003 les unités de production informelles dans lesquelles la formation par voie de l'apprentissage s'exerce à près de 5274 au Cameroun.

Compte tenu des contraintes de temps qui nous est imparties pour réaliser ce travail, nous avons choisi la ville de Yaoundé, ville siège de notre université pour tirer notre population cible. Dans cette cité capitale foisonnent et se côtoient les unités de production, les ONG qui encadrent les jeunes en matière d'apprentissage, les organismes et programmes gouvernementaux ce qui nous donne la latitude de choisir une cible appropriée et hétérogène pouvant permettre d'avoir une vue croisée sur le phénomène étudié.

-Les critères de sélection de la population

Les cinq critères suivants nous ont semblés être déterminants pour le choix de la population cible. Se sont : les micros - entreprises regorgeant en leur sein les apprentis en formation, la situation géographique de la structure bien identifiable, le maître artisan s'exprimant dans au moins une des langues officielles, les apprenants ayant au moins comme niveau scolaire de base le CEPE et les chefs d'entreprises ayant une existence légale et employant au moins dix personnes

Notre cible étant ainsi constituée des jeunes en situation de formation par la voie de l'apprentissage, de leurs formateurs qui sont pour la plus part des maîtres artisans disséminés dans les unités de production informel (UPI), nous avons ciblé deux Arrondissements de la ville où l'activité économique intéressant les jeunes est plus présente, ce sont les arrondissements de Yaoundé III^e et Yaoundé VI^e.

Nous avons pris soin de sélectionner les métiers les plus prisés par les jeunes ; ce sont : le transport, la couture, la maintenance automobile, l'informatique, la coiffure, et la restauration. Face à la complexité du problème, nous allons utiliser les techniques non probabilistes et choisir notre échantillon par jugement dans la Population accessible. Compte tenu de l'étendue géographique de ses Arrondissements, de la proximité, et de nos relations

avec les milieux d'entreprise, nous avons ainsi circonscrit l'environnement de Biyem-Assi dans Yaoundé VIè.

3.4.2. Pré-enquête

La pré-enquête est l'étape de la recherche qui consiste comme dit Grawitz (1996, P.614) à *essayer sur un échantillon réduit les instruments prévus dans l'enquête*. Notre souci dans la pré-enquête était de savoir si le questionnaire que nous avons conçu était accessible au contexte de l'étude et pouvait permettre aux répondants de le saisir sans ambiguïté.

Nous avons ainsi élaboré un questionnaire de 34 items que nous avons administré à 100 apprenants dans les structures de formation de la ville de Yaoundé et de Fouban.

3.4.3. Démarche et choix des outils

Begille et Trancart (2008, p.47) dans méthodologie quantitative et qualitative, cours *master 2 ingénierie et conseil en formation* nous enseigne qu'une enquête comporte 6 principales parties.

- 1^{ère} phase : conception ou définition de l'objet de recherche en fonction des hypothèses ;
- 2^{ème} phase : choix de la méthode d'enquête et sa planification ;
- 3^{ème} phase : fabrication de l'instrument d'évaluation
- 4^{ème} phase : recueil des données en fonction de l'échantillon retenu et du code d'administration ;
- 5^{ème} phase : analyse des données après préparation de celle-ci sous forme spécifique ;
- 6^{ème} phase : rédaction du rapport final.

3.5. CHOIX DE LA MÉTHODE D'ENQUÊTE

Après avoir examiné les cinq modalités d'enquêtes qui nous sont proposées dans le cours de méthodologie suscité, et compte tenu du caractère qualitatif des avis à collecter, nous avons choisi l'entretien qui seul peut nous permettre de comprendre les comportements et de recueillir les représentations des enquêtés avec un échantillon de taille raisonnable.

3.5.1 Présentation de l'outil d'investigation : le questionnaire

Le questionnaire comme le définit Grawitz (1986, P. 755) *c'est le moyen de communication essentiel entre l'enquêteur et l'enquêté. Il comporte une série de questions*

concernant les problèmes sur lesquelles on attend de l'enquêté, une information il se construit à partir des hypothèses formulées, car il permet de préciser les objectifs de la recherche et de traduire ces objectifs en items.

Le questionnaire est l'instrument d'investigation que nous avons choisi. Il consiste en une série de questions donc les réponses tendent à fournir des informations sur nos différentes variables. Nous avons élaboré un questionnaire s'adressant à notre population cible (les apprenants dans les entreprises d'apprentissage, les formateurs et les chefs d'entreprise). Pour permettre une certaine liberté dans les réponses, notre questionnaire a comporté :

- Les questions fermées où le choix et la liberté d'expression de l'enquêté sont réduits ;
- Les questions à choix multiples (préformées) où le sujet dispose d'une liste de réponses préétablies parmi lesquelles il lui est demandé d'indiquer celles qui correspondent le mieux à la réponse qu'il souhaite donner.

Concrètement, notre questionnaire est constitué de 34 items. On y retrouve des questions relatives à l'identification du sujet qui sont au nombre de quatre, des items relatifs à la variable indépendante qui sont au nombre de vingt et ceux relatifs à la variable dépendant qui sont au nombre de dix.

3.5.2. Passation du questionnaire

La collecte des données s'est effectuée dans différents centres de formation. Pour accéder à ces différents centres de formation, nous avons obtenu une autorisation d'investigation du chef de la structure. Cette descente sur le terrain a eu lieu entre le 20 juin 2017 au 7 juillet 2017. Notre présence dans ces structures parce qu'il a été aidé les apprenants à poser des questions sur les questions où l'apprenant pouvait avoir de l'ambiguïté se produire de bonnes réponses.

Comme instrument statistique de vérification des hypothèses, nous avons utilisé la formule du test du χ^2 (khi-deux) et la formule du coefficient de contingence.

3.5.3. Pourcentage

Le pourcentage s'appelle aussi fréquence relative. C'est une proportion ramenée à 100.

3.5.4. Fréquence absolue

La fréquence absolue est encore appelée effectif. Elle indique le nombre de fois qu'une modalité est observée.

3.5.5. Khi carré (χ^2)

Le khi- carré est un test de dépendance. Il permet de mesurer le degré de dépendance entre deux variables qualitatives. Il permet de dire s'il existe un lien entre deux variables de l'étude.

Il se calcule avec la formule suivante :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_{0i} - f_{ei})^2}{f_{ei}}$$

Expression dans laquelle :

f_{0i} = fréquences observées de la modalité i

f_{ei} = fréquence théorique ou attendue de la modalité i

Il peut être développé et donné ceci :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_{0i} - f_{ei})^2}{f_{ei}} = \frac{(f_{01} - f_{e1})^2}{f_{e1}} + \frac{(f_{02} - f_{e2})^2}{f_{e2}} + \frac{(f_{03} - f_{e3})^2}{f_{e3}} + \dots + \frac{(f_{0n} - f_{en})^2}{f_{en}}$$

Lorsque le χ^2 est calculé, on le compare au χ^2 lu ou χ^2 théorique qui est la valeur maximale pour laquelle l'hypothèse peut être vraie et admise. Cette valeur se lit sur une table statistique en tenant compte du nombre de degrés de liberté et du seuil de signification qui est la marge d'erreur que le chercheur accorde à ses conclusions.

nd.d.l= nombre de degrés de liberté= nombre d'éventualité-I

Soit ddl= (NI-1) (Ne-1)

NI= nombre de cases dans la ligne.

Ne= nombre de cases dans la colonne

Lorsque le χ^2 calculé est supérieur au χ^2 lu, l'hypothèse de recherche est admise. Dans le cas contraire, elle est rejetée.

Dans le cadre de notre travail, nous avons choisi comme seuil de signification 5% ou 0,05,

cela signifie que sur 100 personnes, nous avons cinq chances de nous tromper.

Remarque : Si au moins une des effectifs théoriques est inférieure à 5, on utilise la formule de correction de Yates qui est les mêmes grandeurs physiques que celle précédente, à la différence que le terme correspondant numérateur est extrait de 0,5 avant d'être élevé au carré.

3.5.6. Coefficient de contingence

Le coefficient de contingence mesure le degré de dépendance, c'est-à-dire la force de la liaison entre les caractères étudiés dans un tableau de contingence. Il indique la force de la liaison. Il se calcule avec la formule suivante :

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}}$$

$$\chi^2 = x^2 \text{ Calculé}$$

N= effectif total, il correspond ici à la taille de l'échantillon.

Remarque : Le calcul du coefficient de contingence C donne une valeur numérique un chiffre inférieur à 1. D'habitude on le multiplie par 100 pour se prononcer sur la force de la liaison. Ainsi :

- quand, il est inférieur à 20%, le lien entre les variables est faible ;
- quand, il est compris entre 20% et 40%, le lien est moyen ;
- quand, il est compris entre 40% et 60%, le lien est fort.

3.5.7. Etapes classiques de calcul de khi-carré calculé.

1ere étape : Formulation des hypothèses statistiques.

Nous avons l'hypothèse alternative H_a , qui prédit l'existence de lien les deux variables de l'étude. Dans le cadre de notre étude, elles sont au nombre de quatre et définies comme suit :

- il existe un lien entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes ;
- il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes ;

- il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes ;
- il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes

2e étape : choix du seuil de signification $\alpha = 0,05$

3e étape : Calcul du Khi carré.

4e étape : calcul du nombre de degrés de liberté (nd.d.l)

nd.d.l= (L-1) (C-1)

Ceci accompagne la lecture de Khi-carré lu dans les tableaux statistiques

5e étape : Règle de décision.

Si $\chi^2_{\text{cal}} > \chi^2_{\text{lu}}$. Alors H_0 est rejetée et H_a confirmée.

Si $\chi^2_{\text{cal}} < \chi^2_{\text{lu}}$ H_a est rejetée et H_0 confirmée.

6e étape : décision

Si $\chi^2_{\text{lu}} < \chi^2_{\text{cal}}$, il y a un lien entre les variables et c'est le calcul du coefficient de

contingence (cc) de formule $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}}$ qui va nous situer sur la force du lien.

7ème étape : Conclusion qui consiste à se prononcer le niveau de lien d'hypothèse alternative de l'étude.

Selon Amin (2005), il existe deux méthodes d'analyse la méthode classique et celle probabiliste. Toutes ces méthodes sont valables pour analyser les données d'une étude. Mais chacune d'elle a des mérites et des insuffisances. La méthode classique a pour inconvénient d'être moins rapide, contrairement à celle probabiliste quant aux traitements des données statistiques. La deuxième méthode donne des résultats plus fiables que la première, parce qu'elle a plus de chance de minimiser la marge d'erreur lors des opérations à effectuer. C'est justement ce qui a motivé notre choix sur celle-ci. Elle se fera à l'aide du logiciel SPSS.

3.6. GUIDE D'ENTRETIEN

C'est le moyen de communication entre l'enquêteur et l'enquêté à travers lequel l'enquêté est motivé à parler, à donner les informations sur les questions relatives à notre sujet de

recherche. Il s'agit d'un entretien libre. Nous avons posé des questions à l'interviewé, nous avons laissé aborder le thème comme il l'entend.

Mais de temps en temps, on a essayé de le ramener dans le sujet, en constatant qu'il s'en écartait. Ainsi, nous avons prévu commencer par une question ouverte, et restions dans la situation d'écoute, attentif toujours prêt à résumer, adopter une technique de la communication non verbale. Nous avons terminé l'entretien par une évaluation des informations recueillies, et par les remerciements et une assurance de revenir.

C'est alors que nous avons interrogé les chefs d'entreprises et les formateurs des apprenants dans les entreprises.

3.6.1. Description de la grille d'analyse d'entretien.

La grille d'analyse d'entretien sur laquelle nous nous sommes basée pour exploiter les données recueillies, a été montée à partir des indicateurs des variables de l'étude de cette recherche. Elle se divise en deux grands ensembles : les éléments verbaux du discours du sujet et les éléments non verbaux.

-Les éléments verbaux du discours.

Il s'agit des hypothèses de notre étude, qui ont été explicitées en indicateurs et en modalités afin d'être plus facilement repérable dans les discours des chefs d'entreprises et des formateurs.

Ainsi, nous travaillons principalement avec les indicateurs qui sont en fait des indices qu'on devra retrouver dans le discours de ceux-ci, afin de se prononcer sur l'employabilité des jeunes sortis des centres d'apprentissage.

-Les éléments non verbaux du discours.

C'est l'ensemble des indices sans parole présents chez les chefs d'entreprises et des formateurs, pendant leurs discours et susceptibles d'apporter des informations complémentaires sur certains aspects relatifs aux indicateurs de l'étude.

-Comment lire la grille d'entretien

(0) signifie absence de la modalité dans le discours, (1) signifie présence de la modalité dans le discours, (A) la variable en question, (A1) représente l'un de ses indicateurs et (a) représente une des modalités de l'indicateur correspondant à A1. F1 et F2 désignent respectivement, les formateurs 1 et 2 comme E1 et E2 désignent respectivement, l'entrepreneur 1 et 2.

3.6.2. Le protocole d'entretien

Notre protocole d'entretien est construit en référence au guide méthodologique du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), référentiels d'emploi - activités – compétences. Version N° 1 juin 2001.

Il comporte pour chaque groupe cible 6 grands thèmes.

Ce sont :

- Les caractéristiques socio démographique de l'enquêté ;
- L'objectif relatif à la qualité de l'analyse des besoins ;
- L'objectif relatif à la qualité de la conception ;
- L'objectif relatif à la qualité de la réalisation ;
- L'objectif relatif à la qualité du feedback
- L'objectif relatif à l'amélioration de l'employabilité.

Nous avons ainsi construit trois protocoles d'entretiens

- 1- Protocole pour l'entretien avec les apprenants ;
- 2- Protocole pour l'entretien avec les formateurs ;
- 3- Protocole pour l'entretien avec les chefs d'entreprises recruteurs.

Nous avons opté pour un entretien semi-directif pour permettre aux cibles de s'exprimer librement sans éprouver des problèmes liés à leur niveau de compréhension.

3.7. VALIDATION DE L'INSTRUMENT DE COLLECTES DES DONNÉES

Pour valider notre instrument de collecte, des avis sur les principaux objectifs fixés, nous avons passé à des sujets témoins notre guide d'entretien. Cela nous a permis de reformuler les thèmes pour une meilleure compréhension.

3.8. PROCÉDURE DE COLLECTE DES DONNÉES

Après avoir ciblé les secteurs d'activités a fort intérêt pour les jeunes, nous avons procédé à une présélection en tenant compte des critères ayant prévalu pour la délimitation de la population accessible. Nous nous sommes retrouvés avec une short-list de structure d'apprentissage et d'entreprise. Des contacts ont été pris et des rendez-vous fixés. Les entretiens ont été conduits avec un enregistreur de son tenu par mon guide.

3.9. MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES

Toutes les idées et avis collectées ont été organisés suivant les grands thèmes de chaque protocole d'entretien. Des données pertinentes recueillies ont été logées dans une grille d'analyse présentée sous forme de tableau. Une analyse des contenus s'en est suivie

3.10. OUTILS D'ANALYSE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES

Nous avons fait recours au logiciel SPSS pour traiter nos données. Nous avons utilisé les outils statistiques tels que le calcul des pourcentages, le calcul des fréquences ou effectif total pour présenter les données recueillies sur le terrain.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Il est question dans ce chapitre, de présenter les informations issues du dépouillement de nos questionnaires et de notre guide d'entretien, sous forme de tableaux graphiques accompagnés de leurs analyse. La lecture de ces données nous permettra de se prononcer sur la vérification des hypothèses de recherche de cette étude.

4.1. PRÉSENTATION DESCRIPTIVE DES RÉSULTATS

Il est question dans cette partie de travail de présenter les données récoltées de notre questionnaire et de relever les différentes tendances selon les avis de la population de notre étude.

4.1.1. Caractéristiques sociodémographiques de l'enquêté(e) : identification

Tableau 4: classe d'âge de l'apprenant

Classes d'âge de l'apprenant	Fréquences	Pourcentages (%)
15-17ans	26	26,0
18-20 ans	23	23,0
21-25 ans	32	32,0
26-30 ans	14	14,0
31-35 ans	5	5,0
Total	100	100,0

Ce tableau présente la répartition de l'échantillon de l'étude selon la classe d'âge de l'apprenant. Il en ressort que :

- 26 apprenants soit un pourcentage de 26% appartiennent à la classe d'âge de 15-17 ans;
- 23 apprenants soit un pourcentage de 23% appartiennent à la classe d'âge de 18-20 ans;
- 32 apprenants soit un pourcentage de 32% appartiennent à la classe d'âge de 21-25 ans;
- 14 apprenants soit un pourcentage de 14% appartiennent à la classe d'âge de 26-30 ans;
- 5 apprenants soit un pourcentage de 5% appartiennent à la classe d'âge de 31-35 ans;

L'on relève que la classe d'âge 21-25 ans est la plus représentée, cela peut se

justifier par le faite que c'est l'âge de l'entrée dans la vie active. C'est l'âge à laquelle on est majeur. La classe d'âge de 15-17 ans représente nécessairement ces jeunes qui n'ont pas continué leur étude dans l'enseignement formel. Ils se contentent aux métiers au détriment de la vie facile. Les deux dernières classes d'âge (26 -30 ans et 31 – 35 ans) du tableau qui représentent un faible effectif montrent que la majorité des jeunes à cet âge ont trouvé une activité susceptible de promouvoir leur vie, certainement d'autres ont intégré la fonction publique camerounaise tandis que d'autres exercent à leur compte dans des activités génératrices des revenus. Cette analyse justifie les tendances mondiales de l'emploi des jeunes qui montrent que la moitié des chômeurs de la planète a moins de 24 ans.

Tableau 5 : Situation matrimoniale de l'apprenant

Situation matrimoniale de l'apprenant	Fréquences	Pourcentages (%)
Célibataire	71	71,0
marié (e) monogame	19	19,0
marié (e) polygamme	0	0,0
Veuf/Veuve	1	1,0
Séparé (e)/ Divorcé (e)	1	1,0
En union libre	8	8,0
Total	100	100,0

La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale de l'apprenant montre que l'échantillon de cette étude est constitué en majorité des célibataires, soit 71% de l'effectif total. Il vient ensuite un groupe de ceux qui sont responsables d'un foyer, soit 29% de l'effectif total. Or pour jouir d'un statut stable dans la société actuelle du Cameroun, il faut avoir un peu de moyens. C'est ce qui justifie le nombre élevé des célibataires. Ceux-ci sont à la recherche de leur insertion sociale pour se valoriser dans leur milieu de vie.

Tableau 6 : Niveau d'instruction de l'apprenant

niveau d'instruction de l'apprenant	Fréquences	Pourcentages (%)
primaire	17	17,0
enseignement général premier cycle	26	26,0
enseignement général second cycle	31	31,0
enseignement technique premier cycle	3	3,0
enseignement technique second cycle	23	23,0
Total	100	100,0

Trois tendances se dégagent de cette étude à savoir : l'enseignement primaire avec un pourcentage de 17%, alors qu'au Cameroun le taux d'achèvement à l'éducation est estimé à 111%. A 15 ans au Cameroun on ne devrait plus être à l'école primaire. Ce qui pose le problème de l'efficacité interne du système éducatif camerounais. L'enseignement général est le plus représenté avec un pourcentage global de 57% contre 26% pour l'enseignement technique. Ce qui justifie le caractère professionnel de l'enseignement technique. Dans cet ordre d'enseignement, les élèves apprennent de prime abord un métier qui leur sert d'embranchement à un emploi à la sortie de leur scolarité. Mais on peut ça même s'interroger sur la qualité de l'éducation de l'enseignement technique au Cameroun (au regard d'un pourcentage de 26%). Pour ce qui est l'enseignement général, on sait que l'approche par compétences est encore en gestation dans cet ordre d'enseignement qui devrait leur rendre opérationnel; mais hélas ! C'est ce qui justifie l'effectif élevé à plus de 50% de l'effectif total de cet ordre d'enseignement dans cette étude.

Tableau 7 : Diplôme le plus élevé de l'apprenant

diplôme le plus élevé de l'apprenant	Fréquences	Pourcentages(%)
Sans diplôme	4	4,0
CEP/CEPE/FSLC	51	51,0
BEPC/CAP/GCE-OL	30	30,0
Probatoire/BP	9	9,0
BAC/GCE-AL/BEP	6	6,0
Total	100	100,0

L'on relève que les apprenants sans diplôme représentent un effectif de 4%. Si l'on fait la translation de ce résultat, on voit qu'à un échantillon de 1000 apprenants, on pourrait avoir un pourcentage de 40%. Ce qui confirme les résultats du tableau ci-dessus. Par ailleurs, ceux qui ont le CEP/CEPE/FSLC représentent 51% contre 30% des apprenants ayant le BEPC/CAP/GCE-OL. Ces résultats remettent donc en question la qualité de l'éducation de l'enseignement primaire, car ces apprenants devraient normalement continuer leur étude dans l'enseignement secondaire. Ce qui n'est pas le cas, d'où peut-être la raison pour laquelle ils se retrouvent dans cette catégorie d'enseignement informel. A titre d'exemple 6% seulement arrivent en terminal et ont le BAC/GCE-AL/BEP.

Tableau 8 : Classe d'âge croisé avec le niveau d'instruction

Classes d'âge de l'apprenant	niveau d'instruction de l'apprenant					Totaux
	primaire	enseignement général premier cycle	enseignement général second cycle	enseignement technique premier cycle	enseignement technique second cycle	
15-17 ans	9	14	0	0	3	26
18-20 ans	1	5	9	3	5	23
21-25 ans	2	4	19	0	7	32
26-30 ans	0	3	3	0	8	14
31-35 ans	5	0	0	0	0	5
Totaux	17	26	31	3	23	100

Pour ce qui est l'enseignement technique, deux cas de figure se présentent sur les seize

cas observés : huit appartiennent à la tranche d'âge de 15 – 20 ans. Certains seraient encore dans l'enseignement formel. Ils se retrouvent dans cet autre ordre d'enseignement, pour compléter leur formation scolaire à connotation professionnelle. Les huit autres appartenant à la classe d'âge 26 – 30 ans, ont sûrement achevé leur scolarité dans l'enseignement formel, ils n'ont pas acquis les compétences professionnelles. Pour leur insertion sociale, ils se retrouvent dans cette catégorie d'enseignement. Entre la classe d'âge de 15 – 17 ans l'on trouve 14 apprenants pour le premier degré de l'enseignement général. Certainement une catégorie a obtenu le BEPC/GCE-OL et l'autre catégorie est fini sa scolarité sans diplôme.

Entre 21 – 25 ans l'effectif est de 19 apprenants. C'est la catégorie qui a sûrement achevé leur scolarité et ont des difficultés à trouver un emploi stable dans le marché du travail.

Tableau 9 : Classe d'âge croisé avec le diplôme le plus élevé

	diplôme le plus élevé de l'apprenant					Totaux
	Sans diplôme	CEP/CEPE/ FISLC	BEPC/CAP/ GCE-OL	Probatoire/ BP	BAC/GCE- AL/BEP	
15-17 ans	0	18	7	1	0	26
18-20 ans	1	11	5	6	0	23
21-25 ans	0	10	22	0	0	32
26-30 ans	0	3	0	5	6	14
31-35	0	5	0	0	0	5
Totaux	1	47	34	12	6	100

L'on relève que la classe d'âge de 21 - 25 ans est la plus représenté avec 22 BEPC/CAP/GCE-OL, ils n'ont pas pu obtenir le probatoire encore plus le baccalauréat. Dans la classe d'âge de 26 – 30 ans se trouvent les six bacheliers de tout l'échantillon. Par ailleurs, le CEP/CEPE/FISLC viennent en tête avec 47%, suivi du BEPC/CAP/GCE-OL avec 34%, Probatoire/BP avec 12% et enfin le BAC/GCE-AL/BEP avec 6%. Ces résultats relèvent le caractère authentique de l'obtention du diplôme camerounais. Plus on avance dans la scolarité moins le nom

Tableau 10: Situation matrimoniale croisé avec le diplôme le plus élevé

Situation matrimoniale de l'apprenant	diplôme le plus élevé de l'apprenant					Totaux
	Sans diplôme	CEP/CEP E/FISLC	BEPC/CAP /GCE-OL	Probatoire /BP	BAC/GCE- AL/BEP	
Célibataire	1	39	20	9	2	71
marié (e) monogame	0	5	6	3	2	16
marié (e) polygame	0	3	0	0	0	3
Veuf/Veuve	0	0	0	0	1	1
Séparé (e)/ Divorcé (e)	0	0	0	0	1	1
En union libre	0	0	8	0	0	8
Totaux	1	47	34	12	6	100

On voit que l'effectif des célibataires est plus élevé, paradoxalement ils sont les plus nombreux à avoir les plus petits diplômes. A titre d'exemples, il y a 39 CEP/CEPE/FISLC et 20 BEPC/CAP/GCE-OL contre 9 Probatoire/BP et 2 BAC/GCE-AL/BEP. Cette situation montre qu'il a eu, soit des nombreux abandons scolaires, soit le phénomène de déperdition scolaire, soit des décrochages scolaires ou alors les échecs scolaires. Ils se retrouvent dans une situation précaire à un moment de leur existence. Ils sont non seulement incapables de se prendre en charge du moins totalement, mais aussi de gérer une relation avec un partenaire dans un foyer. Ils pouvaient constituer une catégorie des jeunes à problèmes dans la société, heureusement ils se retrouvent dans cet ordre d'enseignement qui leur a servi de sapeur-pompier.

4-1-2-Qualité de l'analyse des besoins

Tableau 11 : Qu'est-ce qui vous a poussé à faire l'apprentissage?

raisons avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
La souffrance	15	15,0
les échecs scolaires	34	34,0
l'absence d'école dans mon village	3	3,0
les parents	12	12,0
la curiosité	21	21,0
Autres (à préciser)	15	15,0
Total	100	100,0

Il se dégage que 49% apprenants qui éprouvent des difficultés à s'insérer dans la vie active font cet apprentissage, parce qu'ils n'ont pas réussi à l'école soit 34%, et d'autres souffrent dans la pauvreté soit environ 15%. Parmi les 15 apprenants qui n'appartiennent pas aux catégories non définies par le chercheur, 11 ont répondu pour raison de compléter leur formation reçue dans l'enseignement technique, les autres ne se sont pas prononcés. Les autres qui n'ont pas pu trouver mieux ailleurs, se retrouvent dans cette formation par curiosité. Ils ont sûrement s'inspirer de l'expérience de leurs voisins qui ont réussi dans l'enseignement informel.

Tableau 12 : Avez-vous choisi librement le métier à apprendre?

Réponses	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	96	96,0
non	4	4,0
Total	100	100,0

Ce tableau montre que 96% ont choisi librement cet ordre d'enseignement. Ce qui montre une des caractéristiques de l'enseignement informel. Le taux de réussite dans l'insertion sociale devrait également en dépendre.

Tableau 13 : Qu'est-ce qui a le plus attiré dans la façon de fonctionner au centre d'apprentissage?

Raisons avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
la liberté	1	1,0
la façon d'apprendre	55	55,0
l'environnement d'apprentissage	5	5,0
le caractère pratique de l'apprentissage	22	22,0
le gain de l'argent rapidement	11	11,0
la simplicité des formateurs	6	6,0
Total	100	100,0

Il se dégage que la façon d'apprendre et le caractère pratique de l'apprentissage dans ces structures de formation sont des caractéristiques essentielles dans cet ordre d'enseignement. A titre d'exemples, 55% des apprenants se retrouvent ici parce que façon d'apprendre conviennent avec leurs style d'apprentissage et 22% se retrouvent là, cause du caractère pratique de l'apprentissage. C'est ce qui justifie le caractère pratique de l'intelligence à prendre en considération à ces âges de développement de l'individu.

Tableau 14 : Êtes-vous satisfaits d'avoir fait ce choix?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	92	92,0
non	8	8,0
Total	100	100,0

Pour avoir choisi librement cet apprentissage, prouve l'intérêt donné à cet apprentissage d'une part, et d'autre part la façon d'apprendre dont le caractère pratique de cet apprentissage, sont des indicateurs qui rendent les apprentissages efficaces. Autrement dit, ces indicateurs optimisent le taux de réussite quant à ces apprentissages. Les apprenants ne peuvent être que satisfaits d'avoir fait ce choix, à titre d'exemple, 92% ont répondu

positivement quant au choix de cet apprentissage contre 8%.

Tableau 15 : Que pensez-vous faire après cet apprentissage?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
créer mon entreprise	60	60,0
chercher du travail	29	29,0
continuer la formation dans un autre domaine	11	11,0
Total	100	100,0

L'on relève que 89 % des apprenants sont prêts à être opérationnels dans la vie active. Ils ont acquis les compétences professionnelles de base liées à leur métier. A titre d'exemples, 60% prônent pour la création d'entreprise pendant que 29% préfèrent exercer leurs talents dans des entreprises camerounaises. Ils correspondent à ceux qui sont satisfait d'avoir fait le choix de leur apprentissage. (92%). 11% préfèrent continuer leur formation dans un autre domaine, ce sont sûrement qui ne sont pas satisfait d'avoir choisi cet apprentissage qui sont dans le tableau ci-dessus à 8%. Il existe donc une congruence entre les résultats du tableau ci-dessus.

4-1-3-Qualité de la conception

Tableau 16 : Comment trouvez-vous la façon de transmettre des connaissances dans votre centre de formation?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
facile à suivre	52	52,0
difficile à suivre	4	4,0
facile à comprendre	36	36,0
difficile à comprendre	5	5,0
aucun avis	3	3,0
Total	100	100,0

Il se dégage dans ce tableau que la façon de transmettre les connaissances dans ces structures est facile à comprendre et à suivre. C'est ce qui justifie que 52% répondent que cet enseignement est facile à suivre, pendant que 36% des apprenants déclarent que les

explications sont faciles à comprendre.

Tableau 17 : Qu'est qui vous plaît le plus dans la façon de faire?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
L'observation simple	6	6,0
l'observation attentive	21	21,0
la pratique permanente	65	65,0
l'attitude du patron	8	8,0
Total	100	100,0

Ce tableau montre que l'observation attentive et la pratique permanente sont des styles d'enseignement pratiqués dans cette structure. A titre d'exemples 21% sont pour l'observation attentive et 65% pour la pratique permanente contre 14% qui disent que c'est soit c'est l'observation simple, soit c'est l'attitude du patron qui les plaît. Si l'observation simple est une préalable de celle attentive ; l'attitude du patron qui est primordiale dans la relation pédagogique est à prendre en compte.

Tableau 18 : Dans votre apprentissage qu'est-ce que vous ressentez?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages (%)
Une progression rapide vers la maîtrise du métier	60	60,0
une organisation continue	29	29,0
un manque total d'organisation du suivi	6	6,0
une incompétence notoire des formateurs	3	3,0
une méthode hasardeuse d'apprentissage	2	2,0
Total	100	100,0

Il se dégage de ce tableau que dans cet apprentissage 60% des apprenants ressentent Une progression rapide vers la maîtrise du métier et 29% des apprenants ressentent une organisation continue ; contre 11% des apprenants qui ne sont pas de leur avis. Ce qui montre que la qualité des apprentissages dans cette structure n'est pas à négliger.

Tableau 19 : A votre avis qu'est-ce que cet apprentissage que vous faites, peut-il vous permettre?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages (%)
acquérir rapidement des compétences pour exercer votre métier	88	88,0
acquérir lentement des compétences nécessaires à votre métier	12	12,0
Total	100	100,0

Il se dégage de ce tableau qu'après cet apprentissage : 88% des apprenants acquièrent rapidement des compétences pour exercer un métier contre 12% des apprenants acquièrent lentement des compétences nécessaires pour exercer un métier. Ces résultats montrent que ces structures favorisent l'acquisition des compétences professionnelles à tous les apprenants. Parallèlement, l'insertion sociale est assurée à 100% dans ce cas de figure.

4-1-4-Qualité de réalisation

Tableau 20 : A votre avis, votre centre d'apprentissage dispose-t-il des moyens et ressources matériels nécessaires pour donner une bonne formation?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	78	78,0
non	22	22,0
Total	100	100,0

L'on relève que dans ces structures de formation, le matériel didactique ne pose pas le problème étant donné le caractère pratique des enseignements de cette structure. A titre d'exemple 78% des apprenants contre 22% déclarent que leur centre d'apprentissage dispose des moyens et ressources matériels nécessaires pour fournir une bonne formation.

Tableau 21 : Dans votre milieu d'apprentissage qu'est-ce qui est prévu pour assurer la sérénité au sein du groupe?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
le repas	6	6,0
la santé	32	32,0
le logement	1	1,0
l'argent de poche	2	2,0
la discipline	45	45,0
les frais d'apprentissage	14	14,0
Total	100	100,0

On voit que dans ces milieux de formation, la santé et la discipline sont deux facteurs prévus pour assurer la sérénité au sein du groupe. A titre d'exemple 77% des apprenants contre 35% répondent favorables pour ces deux facteurs. La discipline étant le facteur plus important avec 45%, puis la santé non négligeable avec 32%.

Tableau 22 : Comment jugez-vous les modalités de paiement des frais d'apprentissage?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
très difficiles	22	22,0
Abordables	78	78,0
Total	100	100,0

Ce tableau montre que dans ces structures de formation, les modalités de paiement des frais d'apprentissage ne posent pas le problème, ceci se justifie par le fait que dans cet ordre d'enseignement rien n'est imposé aux apprenants. Ils choisissent librement leur formation quoiqu'il soit chère due à la recherche de l'excellence des promoteurs de ces établissements. A titre d'exemple 78% des apprenants contre 22% déclarent que celles-ci sont abordables. Les 22% des apprenants qui déclarent très difficiles les modalités de paiement des frais d'apprentissage ont tout à fait raison, Ce qui montre une fois de plus la lourde charge de l'Etat camerounais dans ce secteur d'enseignement, malgré les efforts fournis jusqu'ici.

Tableau 23 : Dans votre apprentissage, vos formateurs vous dispensent des connaissances sur le marché de l'emploi et les possibilités d'insertion professionnelle?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	62	62,0
non	38	38,0
Total	100	100,0

On voit dans ces milieux de formation que si les formateurs dispensent des connaissances sur le marché de l'emploi et les possibilités d'insertion professionnelle aux apprenants, mais beaucoup restent encore à faire. A titre d'exemple 62% des apprenants contre 38% répondent positivement.

Tableau 24: A partir de cet apprentissage reçu, pensez-vous mieux connaître votre métier de façon à pouvoir bien vous défendre dans une entreprise comme travailleurs?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	84	84,0
non	16	16,0
Total	100	100,0

Ce tableau montre que dans ces milieux de formation, les apprentissages reçus, permettent aux apprenants de mieux connaître leur métier de façon à pouvoir bien se défendre dans une entreprise comme travailleurs. A titre d'exemple 84% de ces apprenants contre 16% répondent positivement. Ce qui montre ces structures aident l'Etat à lutter contre la pauvreté, en favorisant l'insertion sociale des jeunes.

Tableau 25 : Pendant votre apprentissage vous a-t-on amené en stage pratique dans d'autres entreprises?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	45	45,0
non	55	55,0
Total	100	100,0

Il se dégage dans ces milieux de formation que, comme les apprentissages sont pratiques, la majorité des promoteurs de ces structures négligent les expériences pouvant provenir des autres structures de formation ou même des entreprises camerounaises. A titre d'exemple 55% des apprenants contre 45%, déclarent n'avoir pas été amené en stage pratique dans d'autres entreprises. Ce qui montre le caractère uniquement théorique de leur apprentissage quoiqu'à connotation professionnelle.

Tableau 26 : Pendant votre apprentissage, comment faites-vous pour savoir que vos connaissances progressent bien?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages (%)
A partir des tests organisés	51	51,0
A partir des dépannages effectués	24	24,0
A partir de la production des biens et des services	25	25,0
Total	100	100,0

Le constat est que dans ces milieux de formation, les résultats du tableau ci-dessus viennent confirmer les données de ce dernier. Car l'évaluation se fait à partir des tests organisés. A titre d'exemple 51% des apprenants contre 49% répondent favorables pour cette pratique. La production des biens et des services qui est pourtant un indicateur important en d'entreprise, n'occupe que 25%.

Tableau 27 : Pendant votre apprentissage, êtes-vous amenés à maîtriser l'utilisation des réseaux sociaux et des TIC?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	75	75,0
non	25	25,0
Total	100	100,0

On voit que dans ces milieux de formation, les apprentissages mettent l'accent sur la maîtrise et l'utilisation des réseaux sociaux et des TIC. A titre d'exemple 75% des apprenants contre 25% répondent positivement quant à la maîtrise et l'utilisation des réseaux sociaux et des TIC.

4-1-5-Qualité du feed-back

Tableau 28 : Dans votre centre d'apprentissage, y a-t-il des ateliers équipés pour la pratique?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	56	56,0
non	26	26,0
insuffisant	18	18,0
Total	100	100,0

Il se dégage dans ces centres d'apprentissage qu'il a des ateliers équipés pour la pratique, même comme dans certains de ces centres, ces ateliers équipés sont insuffisants. A titre d'exemple 82% des apprenants contre 12%, répondent positivement pour la présence de ces ateliers. 56% de ces centres ont des ateliers équipés digne de ce nom tandis que 26% des autres centres ont des ateliers équipés insuffisants.

Tableau 29 : Au cours de votre apprentissage, à défaut d'avoir les livres et les cahiers que faites-vous pour retenir les savoirs?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages (%)
la pratique quotidienne	51	51,0
l'observation attentive	30	30,0
les essais-erreurs	6	6,0
la curiosité et la créativité	13	13,0
Total	100	100,0

Il se dégage dans ces milieux de formation que, la pratique quotidienne et l'observation attentive sont les stratégies d'enseignement les plus pratiqués. A titre d'exemple 81% des apprenants contre 29% se prononcent favorablement pour ces stratégies dans leurs centres respectifs. On voit que 51% se prononcent pour la pratique quotidienne et 30% se prononcent pour l'observation attentive.

Tableau 30 : Au terme de votre apprentissage, y a-t-il un examen de certification signé par le patron?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	78	78,0
non	22	22,0
Total	100	100,0

Il se dégage dans ces centres d'apprentissage que la formation reçue est reconnue officiellement dans la société pour certains de ces centres. Elle n'est pas connue dans la société pour une grande partie de ces centres, A titre d'exemples 78% des apprenants déclarent qu'au terme de leur apprentissage, il y a un examen de certification signé par leur patron et 22% déclarent qu'au terme de leur apprentissage, il n'y a pas un examen de certification signé par leur patron. Ce qui pose le problème d'employabilité des jeunes, car il y a rien qui montre qu'ils ont été formé quelque part ; c'est ce qui fera l'objet des analyses suivantes.

4-1-6-Employabilité des jeunes

Tableau 31 : Dans la liste ci-dessous, choisissez les quatre modules sur lesquels les formateurs ont le plus insistés

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
devoirs citoyens	13	13,0
culture locale	16	16,0
connaissance du milieu professionnel	24	24,0
culture entrepreneuriale	23	23,0
esprit d'initiative et d'innovation	13	13,0
culture du numérique, TIC et réseaux sociaux	4	4,0
hygiène et santé- prévention du VIH	7	7,0
Total	100	100,0

Les résultats de ce tableau montrent que tous ces modules font l'objet d'enseignement dans ces centres d'apprentissage. On constate que les données relatives à ces

différents modules sont dispersées. Ceci se justifie par leur importance dans la formation de ces apprenants. Mais la configuration de ce tableau classe ces modules en trois groupes. Les modules fondamentaux dont font partie la connaissance du milieu professionnel et la culture entrepreneuriale. A titre d'exemples, les apprenants se prononcent respectivement 24% et 23% en faveur du premier et du deuxième. Dans les ordres d'idées, figurent au programme d'étude, les modules complémentaires dont font partie : la culture locale (16%), les devoirs du citoyen (13%), l'esprit d'initiative et d'innovation (13%).

Enfin les modules accessoires dont font partie: l'hygiène et santé- prévention du VIH (7%) et culture du numérique, TIC et réseaux sociaux (4%).

Tableau 32 : A votre avis, la connaissance de ces modules vous semble-t-il indispensable pour l'avenir?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
Oui	82	82,0
non	18	18,0
Total	100	100,0

Le tableau ci-dessus vient de montrer que ce sont ces modules qui font l'essentiel des contenus de cette formation. Il est donc normal que la connaissance de ceux-ci soit indispensable pour ces apprenants dans le monde du travail.

Tableau 33 : Au cours de votre apprentissage, vous a-t-on parlé des activités, des structures que l'Etat met à votre disposition comme: FNE, le PIASSI etc. ?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	87	87,0
non	13	13,0
Total	100	100,0

Il se dégage que : dans certains centres, les activités et des structures comme: FNE, le PIASSI etc. que l'Etat met en place à la disposition de cette catégorie des jeunes camerounais sont prises en compte ; pendant qu'un petit nombre d'entre eux ne leur prennent pas en compte pour la formation de leur apprenants. A titre d'exemple, 87% des apprenants répondent oui contre 13% qui répondent non.

Tableau 34 : Au cours de votre apprentissage, vous a-t-on entretenu sur les réalités du marché du travail?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	71	71,0
non	29	29,0
Total	100	100,0

Il se dégage que : certains centres d'apprentissage mettent l'accent sur les réalités du marché du travail ; pendant certains d'entre eux préfèrent faire taire cet aspect, pourtant important pour le processus de l'insertion sociale de ces apprenants, A titre d'exemple, 71% des apprenants répondent oui contre 29% qui répondent non.

Tableau 35 : Avez-vous confiance parce que vous êtes sûr de vous?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	85	85,0
non	9	9,0
Avis mitigé	6	6,0
Total	100	100,0

L'on relève que la majorité des apprenants qui sortent de ces centres ont une estime de soi élevée quant à leur formation. A titre d'exemple, 85% des apprenants répondent oui contre 9% qui répondent non, tandis 6% des apprenants se contentent pour l'avis mitigé. C'est le caractère relevant des différents traits de personnalité des individus.

Tableau 36 : A votre avis quel type d'emploi est meilleur dans la société?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
Emploi salarié	34	34,0
Emploi indépendant	66	66,0
Total	100	100,0

Il se dégage que : les deux catégories d'emploi sont importantes dans la société camerounaise. Mais le contexte actuel du marché du travail au Cameroun montre que, l'emploi indépendant est plus préférable que l'emploi salarié, A titre d'exemple, 66% des

apprenants répondent favorablement pour l'emploi indépendant contre 29% des apprenants, qui ne sont pas du même avis qu'eux.

Tableau 37 : Avez-vous connaissance des entreprises dans lesquelles vous pouvez solliciter un emploi?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	71	71,0
non	29	29,0
Total	100	100,0

Le fait que, certains centres d'apprentissage font taire l'aspect sur les réalités du marché du travail d'une part et que d'autre part, leurs apprenants ne font pas des stages pratiques dans les entreprises, a comme conséquence fondamentale la non connaissance des entreprises dans lesquelles ces apprenants peuvent solliciter un emploi. A titre d'exemple, 71% des apprenants répondent oui sur la connaissance de ces entreprises contre 29% qui répondent non.

Tableau 38 : Pensez-vous en ce moment avoir bien choisi votre métier?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	96	96,0
non	4	4,0
Total	100	100,0

Quand on a observé, des données ci-dessus de ce travail, que 21% sont venus dans ces centres d'apprentissage par curiosité, il se dégage que : la formation reçue par ces apprenants est intéressante, en sens qu'elle suscite chez ceux-ci, la vraie vocation au travail, A titre d'exemple, 96% des apprenants répondent oui pour avoir bien choisi leur métier au terme de leur formation, contre 29% qui répondent non.

Tableau 39 : Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?

Réponses avancées	Fréquences	Pourcentages(%)
oui	78	78,0
non	13	13,0
Avis mitigé	9	9,0
Total	100	100,0

Les réponses des tableaux ci-dessus permettent une bonne lisibilité de ce tableau. Il vient récapituler les données issues des ces tableaux. C'est ce qui explique que, pendant que certains apprenants valorisent et ventent leurs compétences à pouvoir s'exercer dans les grandes entreprises, d'autres restent dans le doute de leurs compétences et une petite catégorie hésite encore et préfèrent se ranger sur l'avis mitigé. A titre d'exemple, 78% des apprenants répondent oui quant à la valorisation de leurs compétences professionnelles à exercer dans les entreprises, contre 13% qui doutent encore de leurs compétences. Entre temps, une catégorie à hauteur de 9% se prononce pour l'avis mitigé.

4-1-2- Présentation des résultats du guide d'entretien

Tableau 40 : Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité des besoins

Éléments du discours	Variable indépendante de l'hypothèse de recherche	code	indicateurs	codes	modalités	codes	Enquêtés								
							F1		F2		E1		E2		T
							1	0	1	0	1	0	1	0	/4
Éléments verbaux du discours	qualité des besoins	A	Identifier les besoins	A1	Connaître les métiers porteurs	a	1	0	1	0	1	0	4/4		
					Connaître les orientations de la politique économique et sociale	b	1	0	1	0	2/4				
			Viser la bonne cible	A2	Orienter et conseiller sur le choix professionnel	a	1	0	0	0	1/3				
					Tenir compte de prérequis et des potentialités des apprenants	b	0	0	0	1	1/3				
					Prendre en compte les aspirations et les aptitudes des jeunes	c	0	0	0	1	1/3				
			Intervenir au bon moment	A3	Canaliser les flux sortants du	a	0	0	0	0	1/4				

					système éducatif en fonction des besoins							
					Agir à temps	b	1	1	1	1		4/4
					Saisir les opportunités	c	1	1	1	1		4/4
Éléments non verbaux du discours			Manifestations neurovégétatives	A	-bégaiement	a	0	0	0	0		
					Voix du maître	b	1	1	1	1		
					sourire	c	1	0	0	1		
					rire	d	0	0	0	0		
			Qualité de la voix	B	tremblante	a	0	0	0	0		
					hésitante	b	0	0	0	0		
			Attitude face à l'entretien	C	détendue	a	1	1	1	1		
					crispée	b	0	0	0	0		
					réticente	c	0	0	0	0		
			regard	D	perdu	a	0	0	0	0		
					fuyant	b	0	0	1	0		
			silence	E	écourté	a	1	1	0	1		
					prolongé	b	0	0	1	0		
					fréquent	c	0	0	0	0		
			Gestuelle	F	grimace	a	0	0	0	0		
					Secoue la tête	b	0	0	1	0		
Baisse la tête	c	1			1	1	1					
Mouvement des mains	d	1			1	1	1					

Parlons de la qualité des besoins relative à l'identification des besoins, l'on relève que dans certaines entreprises et pour certains enseignants, la connaissance des orientations de la

politique économique et sociale restent encore une difficulté majeure. La conséquence est que, la visée de la bonne cible est inexistante. A titre d'exemples : l'orientation et les conseils sur le choix professionnel ne sont pas intensifiés, les prérequis, les potentialités, les aspirations et les aptitudes des jeunes ne sont pas tellement pris en compte. Pour l'entrepreneur 2 « *le CV est important dans la mesure où il indique le parcours du candidat, l'expérience professionnelle est aussi recherchée, car les jeunes sortant du système en de formation n'ont pas les habiletés nécessaires* ». La couturière recrute tout le monde, le niveau et la vocation ne comptent pas, elle dit : « *Les apprentis sont tous sans diplôme* ». Leurs relations s'arrêtent à la fin de la formation. C'est ce qui se justifie par le fait que ces entrepreneurs n'interviennent pas au bon moment concernant la Canalisation des sortants du système éducatif en fonction des besoins. L'on relève que l'entretien était détendue pour tous les enquêtés, ils s'exprimaient avec assurance. Dans presque tous les cas, le silence était écourté à quelques exceptions près, les mouvements des bras montrent qu'ils étaient à l'aise, même si de temps en temps certains hésitaient à se prononcer sur certaines informations se traduisant par le fait de secouer la tête ainsi que le sourire des uns et des autres. L'entretien était face à face.

Tableau 41: Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité de la conception

Éléments du discours	Variable indépendante de l'hypothèse de recherche	code	indicateurs	codes	modalités	codes	Enquêtés								
							F1		F2		E1		E2		T
							1	0	1	0	1	0	1	0	
/	qualité de la conception	A	Efficacité des programmes	A1	Prise en compte de tous les modules de base et complémentaires de la formation	a	1	0	1	0	1	0	1	0	4/4
					Prise en compte des activités	b	0	0	1	0	1	0	2/4		

					l'équipement						
					Mettre en place une approche pédagogique bien maîtrisée	c	1	1	0	1	3/4
Éléments non verbaux du discours			Manifestations neurovégétatives	A	-bégaiement	a	0	0	0	0	
					Voix du maître	b	1	1	1	1	
					sourire	c	0	0	0	0	
					rire	d	0	0	1	1	
			Qualité de la voix	B	tremblante	a	0	0	0	0	
					hésitante	b	0	0	0	0	
			Attitude face à l'entretien	C	détendue	a	1	1	1	1	
					crispée	b	0	0	0	0	
					réticente	c	0	0	0	0	
			regard	D	perdu	a	0	0	0	0	
					fuyant	b	0	0	0	0	
			silence	E	écourté	a	1	1	0	1	
					prolongé	b	0	0	1	0	
					fréquent	c	0	0	0	0	
			Gestuelle	F	grimace	a	0	0	1	0	
					Secoue la tête	b	0	0	1	0	
					Baisse la tête	c	0	0	0	0	
Mouvement des mains	d	1			1	1	1				
Posture	G	instable	a	0	0	0	0				
Mimique	F	présente	a	0	0	1	0				

Pour ce qui est de la qualité de conception, l'on relève que l'efficacité des programmes

n'est pas effective. Car si, les modules de base et complémentaires de la formation sont pris en compte, les activités nécessaires et indispensables telles que le sport, culture, aspect associatif sont facultatifs, « Une association existe, mais compte tenu de la concurrence et l'insolvabilité, ça ne fonctionne pas bien. L'échange d'expérience est de règle ». La promotion de la multidisciplinarité et de la multi compétence ne font pas des préoccupations majeures pour ces cas. Ce qui compte ici c'est juste le savoir-faire. La compétence n'est pas développée car l'accent est mis sur les savoirs et les savoir-faire au détriment des autres ressources de l'environnement de l'entreprise. Concernant les options pédagogiques adaptées, les approches mis en évidence sont en priorité le learning by doing. Le suivi et évaluation en stage, surtout dans d'autres entreprises, autre que celles où l'apprenant est formé sont bafoués au détriment des dépenses engagées par la structure de formation par exemple. Le discours non-verbal est presque le même que précédemment à la seule différence des mimique et des grimaces de la part de la couturière

Tableau 42: Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité de la réalisation

Éléments du discours	Variable indépendante de l'hypothèse de recherche	code	indicateurs	codes	modalités	codes	Enquêtés							
							F1		F2		E1		E2	T
							1	0	1	0	1	0	1	0
Éléments	qualité de la réalisation	A	Maîtrise des coûts et de la durée de formation	A1	Assistance matérielle pédagogique et financière aux entreprises d'apprentissage	a	0	0	0	0	1			
					Flexibilité des modalités de paiement des frais de formation	b	1	1	1	1	4/4			
					Prise en	c	1	1	1	1	4/4			

verbaux du discours				compte des niveaux de base pour déterminer la durée de la formation						
	Assurer les compétences des formateurs	A2	Recyclage systématique et régulier des formateurs	a	0	0	0	0	0/4	
			Evaluation des formateurs	b	0	0	0	0	0/4	
			Pourvoir les formateurs en équipements et satisfaire leurs besoins	c	0	0	1	1	2/4	
	Assurer l'organisation à tous les maillons de la chaîne	A3	Réguler les partenaires avec le milieu professionnel	a	1	1	0	1	4/4	
			Organiser les promoteurs de la formation en coopérations	b	0	0	0	1	1/4	
			Réglementer et réguler le système mis en place	c	1	1	1	1	4/4	
			Instaurer une véritable politique d'insertion	d	0	0	0	1	1/4	

					professionnelle						
Éléments non verbaux du discours			Manifestations neurovégétatives	A	-bégaiement	a	0	0	0	0	
					Bavarde (voix du maître)	b	1	1	1	1	
					sourire	c	0	1	1	1	
					rire	d	0	0	0	0	
			Qualité de la voix	B	tremblante	a	0	0	0	0	
					hésitante	b	0	1	1	1	
			Attitude face à l'entretien	C	détendue	a	1	1	1	1	
					crispée	b	0	0	0	0	
					réticente	c	0	0	0	0	
			regard	D	perdu	a	0	0	0	0	
					fuyant	b	0	0	0	0	
			silence	E	écourté	a	1	1	0	1	
					prolongé	b	0	0	1	0	
					fréquent	c	0	0	0	0	
			Gestuelle	F	grimace	a	0	0	0	0	
					Secoue la tête	b	1	1	1	1	
					Baisse la tête	c	0	0	0	0	
Mouvement des mains	d	1			1	1	1				
Posture	G	instable	a	0	0	0	0				
Mimique	F	présente	a	0	0	1	0				

Concernant la qualité de réalisation relative à la maîtrise des coûts et de la durée de formation, l'assistance matérielle pédagogique et financière aux entreprises d'apprentissage pose encore problème. Cela se justifie par le fait que les moyens alloués par l'Etat ne sont pas satisfaisants. Tout se passe également comme l'assurance des compétences de formateurs ne fait pas partie des programmes de ces centres d'apprentissage. Ceci se voit par l'absence de l'évaluation et du recyclage des formateurs de ces centres de formation. Ceci se justifie

également par l'absence de réguler les partenaires avec le milieu professionnel et l'organisation des promoteurs de la formation en coopérations. Pour ce qui est des éléments non verbaux du discours. Les enquêtés ont beaucoup hésité à donner des informations quoique l'ambiance y était, mais le sourire observé laisse croire que ces informations sont à traiter avec beaucoup des précautions. Les autres éléments mentionnés ci-dessus restent valables

Tableau 43 : Grille d'analyse d'entretien relative à la qualité du feed-back

Éléments du discours	Variable indépendante de l'hypothèse de recherche	code	indicateurs	codes	modalités	codes	Enquêtés							
							F1		F2		E1		E2	T
							1	0	1	0	1	0	1	0
Éléments verbaux du discours	qualité du feed-back	A	Acquis mesurables	A1	Mise en place d'une méthode d'évaluation continue	a	0	0	0	0	0	0	4	
					Mise en place des mécanismes de remédiations et de réorientations	b	0	0	0	0	0	0	4	
					Formalisation et reconnaissance de la certification	c	1	1	0	1	3	4		
					évaluation des compétences	d	0	1	0	1	2	4		
					Evaluations sommative et certificative	e	0	1	0	1	4	4		
					Performances observées au travail	A2	a	1	1	1	1	4	4	
					Connaissance des réalités du marché	b	0	1	0	1	4	4		

					de travail							
					Connaissance des réalités de l'entrepreneuriat	c	1	1	1	1	4/4	
					Adaptation permanente à l'innovation	d	1	0	0	1	2/4	
Éléments non verbaux du discours			Manifestations neurovégétatives	A	-bégaiement	a	0	0	0	0		
					Bavarde (voix du maître)	b	1	1	1	1		
					sourire	c	1	1	1	1		
					rire	d	1	0	1	0		
				Qualité de la voix	B	tremblante	a	0	0	0	0	
					hésitante	b	1	1	1	1		
				Attitude face à l'entretien	C	détendue	a	1	1	1	1	
						crispée	b	0	0	0	0	
						réticente	c	0	0	0	0	
				regard	D	perdu	a	0	0	0	0	
						fuyant	b	0	0	1	0	
				silence	E	écourté	a	1	0	0	1	
						prolongé	b	0	1	1	0	
						fréquent	c	0	0	0	0	
				Gestuelle	F	grimace	a	0	0	1	0	
						Secoue la tête	b	1	1	1	1	
						Baisse la tête	c	1	1	1	1	
						Mouvement des mains	d	1	1	1	1	
				Posture	G	instable	a	1	0	0	1	
				Mimique	F	présente	a	0	0	1	0	

La qualité du feed-back relatif aux acquis mesurables n'est que de non à titre d'exemple : Mise en place d'une méthode d'évaluation continue et la mise en place des mécanismes de remédiations et de réorientations n'existe pas. Même comme l'évaluations sommative et certificative existent dans certains centres d'apprentissage. Les performances observées au travail ne sont pas élevées car certains paramètres comme la connaissance des réalités du marché de travail sont négligés. La connaissance de l'entrepreneuriat, des réseaux sociaux et des TIC n'est pas effective. Certains de leurs apprenants, à la sortie de la formation créent leur entreprise quand une grande partie font recours dans les entreprises diverses. Certains malheureusement restent en chômage. A titre d'exemple un entrepreneur dit :

« Rare sont les jeunes qui pensent à créer une entreprise, beaucoup ne sont pas préparé à l'entrepreneuriat. L'introduction des TIC, de l'internet et des réseaux sociaux a un côté positif, mais il faut faire attention, on y trouve trop de mauvaises choses »

Pour ce qui est des éléments non verbaux du discours, les informations ci-dessus restent valables à quelques exceptions près puisqu'il s'agit des mêmes sujets.

4-2-DÉSCRIPTION INFÉRENTIELLE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

4-2-1- Vérification de l'hypothèse n°1 de l'étude HR1

Tableau 44 : Tableau de contingence de HR1

Tableau croisé Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises? * Que pensez-vous faire après cet apprentissage?

			Que pensez-vous faire après cet apprentissage?			Total
			créer mon entreprise	chercher du travail	continuer la formation dans un autre domaine	
Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?	oui	Effectif	50	20	8	78
		Effectif théorique	46,8	22,6	8,6	78,0
	non	Effectif	4	9	0	13
		Effectif théorique	7,8	3,8	1,4	13,0
	Avis mitigé	Effectif	6	0	3	9
		Effectif théorique	5,4	2,6	1,0	9,0
Total	Effectif	60	29	11	100	
	Effectif théorique	60,0	29,0	11,0	100,0	

Tableau 45 : Tests du Khi-deux

Khi-deux de Pearson	Valeur numérique	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
		17,856	4

Il se dégage du tableau 38 que : 4 cellules (44,4%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,99. La valeur numérique du degré de liberté est égale à 4 et le seuil de signification est égal à 0,001. Ce qui montre que c'est la formule de correction de Yates qu'on a utilisée dans le calcul de Khi-carré qui est égal à 17,856. On voit que ce seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est à 0,05. On en déduit qu'il existe un lien entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes

Tableau 46 : Calcul du coefficient de contingence

Coefficient de contingence	Valeur numérique	Signification approximée
		,389

Le tableau 39 : montre que le calcul du coefficient de contingence a pour valeur numérique égale à 0,389 soit 38,9%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%. Donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Si à 40% le lien entre les variables de l'étude est fort. Ceci nous amène à déduire que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Décision statistique : Il existe un lien significatif entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes

4-2-2- Vérification de l'hypothèse n°2 de l'étude HR2

Tableau 47 : Tableau de contingence de HR2

leau croisé Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer tout même dans les grandes entreprises? * A votre avis qu'est-ce que cet apprentissage que vous faites peut-il vous permettre?

			A votre avis qu'est-ce que cet apprentissage que vous faites peut-il vous permettre?		Total
			acquérir rapidement des compétences pour exercer votre métier	acquérir lentement des compétences nécessaires à votre métier	
Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?	oui	Effectif	71	7	78
		Effectif théorique	68,6	9,4	78,0
	non	Effectif	8	5	13
		Effectif théorique	11,4	1,6	13,0
	Avis mitigé	Effectif	9	0	9
		Effectif théorique	7,9	1,1	9,0
Total	Effectif	88	12	100	
	Effectif théorique	88,0	12,0	100,0	

Tableau 48 : Tests du Khi-deux

Khi-deux	de	Valeur numérique	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Pearson		10,524	2	,005

2 cellules (33,3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,08. La valeur numérique du degré de liberté est égale à 2 et le seuil de signification est égal à 0,005. Ce qui montre que c'est la formule de correction de Yates qu'on a utilisée dans le calcul de Khi-carré qui est égal à 10,524. On voit que ce seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est à 0,05. On en déduit qu'il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes

Tableau 49: Calcul du coefficient de contingence

	Valeur numérique	Signification approximée
Coefficient de contingence	,309	,005

Le tableau 48 : montre que le calcul du coefficient de contingence a pour valeur numérique égale à 0,309 soit 30,9%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et

40%. Donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Il se situe un peu au-delà du milieu de cet intervalle. Ceci nous amène à admettre que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Décision statistique : Il existe un lien significatif entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

4-2-3- Vérification de l'hypothèse n°3 de l'étude HR3

Tableau 50 : Tableau de contingence de HR3

bleau croisé Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises? * A partir de cet apprentissage recevez-vous mieux connaître votre métier de façon à pouvoir bien vous défendre dans votre travail comme travailleurs?

			A partir de cet apprentissage reçu pensez-vous mieux connaître votre métier de façon à pouvoir bien vous défendre dans votre travail comme travailleurs?		Total
			oui	non	
Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?	oui	Effectif	69	9	78
		Effectif théorique	65,5	12,5	78,0
	non	Effectif	7	6	13
		Effectif théorique	10,9	2,1	13,0
	Avis mitigé	Effectif	8	1	9
		Effectif théorique	7,6	1,4	9,0
Total	Effectif	84	16	100	
	Effectif théorique	84,0	16,0	100,0	

Tableau 51 : Tests du Khi-deux

	Valeur numérique	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	10,110	2	,006

2 cellules (33,3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,44. La valeur numérique du degré de liberté est égale à 2 et le seuil de signification est égal à 0,006. Ce qui montre que c'est la formule de correction de Yates qu'on a utilisée dans le calcul de Khi-carré qui est égal à 10,110. On voit que ce seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est à 0,05. On en déduit qu'il existe un lien

entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

Tableau 52 : Calcul du coefficient de contingence

	Valeur numérique	Signification approximée
Coefficient de contingence	,303	,006

Le tableau 51 : montre que le calcul du coefficient de contingence a pour valeur numérique égale à 0,303 soit 30,3%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%. Donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Ceci nous amène à admettre que le lien entre les variables de l'étude est significatif

Décision statistique : Il existe un lien significatif entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes

4-2-3- Vérification de l'hypothèse n°4 de l'étude HR4

Tableau 53 : tableau de contingence de HR4

bleau croisé Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises? * Au terme de votre apprentissage a-t-il un examen de certification signé par le patron?

			Au terme de votre apprentissage, y a-t-il un examen de certification signé par le patron?		Total
			oui	non	
Êtes-vous sûr que votre connaissance actuelle du métier peut vous permettre d'exercer partout même dans les grandes entreprises?	oui	Effectif	65	13	78
		Effectif théorique	60,8	17,2	78,0
	non	Effectif	11	2	13
		Effectif théorique	10,1	2,9	13,0
	Avis mitigé	Effectif	2	7	9
		Effectif théorique	7,0	2,0	9,0
Total	Effectif	78	22	100	
	Effectif théorique	78,0	22,0	100,0	

Tableau 54 : Tests du Khi-deux

Khi-deux de	Valeur numérique	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Pearson	17,942	2	,000

2 cellules (33,3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,98. La valeur numérique du degré de liberté est égale à 2 et le seuil de signification est égal à 0,000. Ce qui montre que c'est la formule de correction de Yates qu'on a utilisée dans le calcul de Khi-carré qui est égal à 17,942. On voit que ce seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est à 0,05. On en déduit qu'il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

Tableau 55 : Calcul du coefficient de contingence

Coefficient de contingence	Valeur numérique	Signification approximée
	,390	,000

Le tableau 54 : montre que le calcul du coefficient de contingence a pour valeur numérique égale à 0,390 soit 39%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%. Donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Ce pourcentage est voisin de 40% Car à 40% le lien entre les variables de l'étude est fort. Ceci nous amène à déduire que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Décision statistique : Il existe un lien significatif entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

4-3- Tableau récapitulatif des résultats de l'étude

La vérification de nos trois hypothèses de recherche : HR1, HR2, et HR3 a abouti aux résultats récapitulés dans le tableau suivant :

Tableau 56 : récapitulatif des résultats de l'étude

Hypothèses De recherche de l'étude	Seuils de signification utilisés en sciences sociales :	Valeurs numériques issues du test Khi-carré	Seuils de signification lu sur l'écran de l'ordinateur:	Degrés de liberté : ddl	Valeurs du coefficient de contingence	Conclusions
HR 1	0,05	17,856	0,001	4	38,9%	(0,001) < (0,05) donc on confirme HR1 et le lien entre les deux variables de l'étude est moyen
HR2	0,05	10,524	0,005	2	30,9%	(0,005) < (0,05) donc on confirme HR2 et le lien entre les deux variables de l'étude est moyen
HR3	0,05	10,110	0,006	2	30,3%	(0,006) < (0,05) donc on confirme HR3 et le lien entre les deux variables de l'étude est moyen
HR4	0,05	17,942	0,000	2	39%	(0,000) < (0,05) donc on confirme HR4 et le lien entre les deux variable de l'étude est moyen

La vérification des quatre hypothèses de recherche de l'étude : HR1, HR2, HR3 et HR4 montre qu'elles sont confirmées. Dans la vérification de ces hypothèses, on a utilisé la formule de correction de Yates pour le Khi-carré calculé et le calcul du coefficient de

contingence. Il ressort que le lien entre les variables des quatre hypothèses de l'étude est significatif. En matière de la pertinence de l'étude, on voit que les liens entre les variables de l'étude de l'hypothèse n°1 et l'hypothèse n° 2 sont plus importants que celles n°2 et n°3. Ceci montre qu'en matière de l'employabilité des jeunes, la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et la qualité de feedback en apprentissage sont primordiales. Et les données du guide d'entretien viennent d'avantage éclairer ces résultats.

Chapitre V : INTERPRETATION DES RESULTATS

5.1. Rappel des hypothèses de l'étude

Dans le cadre de cette étude nous avons formulé quatre hypothèses de recherche qui se déclinent de l'hypothèse générale suivante : « il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes ».

Ces quatre hypothèses seraient les suivantes :

HR1 : Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de qualité de l'analyse des besoins et l'employabilité des jeunes.

HR2 : Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de qualité de la conception et l'employabilité des jeunes.

HR3 : Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de la qualité de la réalisation et l'employabilité des jeunes.

HR4 : Il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de la qualité du feedback et l'employabilité es jeunes.

5.2. Interprétation de l'hypothèse de recherche 1 (HR1).

Le tableau 38 nous révèle quatre cellules qui ont un effectif théorique inférieur à 5 soit 44,4%. Après calcul du khi-deux, la valeur numérique de degré de liberté (ddl) est 4 et le seuil de signification égal à 0,001. Ce seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est de 0,05. Nous en déduisons qu'il existe un lien entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.2.1. Présentation du résultat inférentiel

Le tableau 39 montre que le calcul du coefficient de contingence a pour valeur numérique 0,389 soit 38,9%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%, ce qui signifie que le lien entre les variables est moyen. Nous pouvons déduire ici que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Il existe donc un lien significatif entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.2.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse 1 (HR1)

La première hypothèse de recherche se repose sur la démarche qualité de l'analyse des besoins. Le Moigne (1977) de sa longue expérience professionnelle dans le monde de l'entreprise s'interroge sur la notion de système, dans ses recherches, il devance ses pères dont Bertalanffy (1978) et suggère que la théorie des systèmes doit chercher ses fondements épistémologiques ailleurs que dans les orthodoxies positivistes, il lui faut donc développer des épistémologies alternatives, soit constructivistes. Ainsi le Moigne (1977) s'approprie le paradigme de la pensée complexe. Dans le système d'apprentissage, l'apprenant est placé au centre des préoccupations. Les besoins sont centrés sur lui, il est le principal acteur de sa réussite professionnelle.

Ses encadreurs et formateurs se doivent de lui permettre de réaliser correctement, avec des performances acceptables les tâches et activités inhérentes au métier choisi à travers un environnement propice à son épanouissement.

5.2.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR1 hypothèse de recherche

Les travaux de Le Boterf (1998) sur l'approche par les compétences comme modèle d'approche systémique, nous révèle que cette approche a été initialement retenue dans la formation professionnelle et au niveau de l'entreprise. Ainsi le concept de profil de compétence met en relief l'adaptabilité, la mobilité et le sens de l'initiative qui sont considérés comme important dans la relation entre l'homme et le travail. Elles sont indispensables pour assurer la démarche qualité du besoin en apprentissage.

5.2.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR1.

L'interprétation du résultat inférentiel de l'HR1 nous a conduit à affirmer que le lien entre les variables de l'étude est significatif. De l'aspect théorique concernant cette première hypothèse, il ressort de l'expérience de Le Moigne parlant du constructivisme que dans le système d'apprentissage, l'apprenant est au centre des préoccupations, il est le principal acteur de sa réussite professionnelle. Les encadreurs et formateurs se doivent de canaliser ses ardeurs en vue de la réalisation des objectifs d'apprentissage pour cela la qualité du besoin est indispensable. De même des aspects relatifs aux travaux des auteurs, Le Boterf (1998) dans ses travaux présente l'approche par les compétences comme modèle d'approche systémique et que cette approche est communément adoptée avec succès dans la formation professionnelle. Le concept de profil de compétence qu'il met en relief se repose sur les piliers forts que sont :

l'adaptabilité, la mobilité et le sens de l'initiative. Ces concepts appliqués à la démarche qualité du besoin en apprentissage harmonisent la relation entre l'homme et le travail.

Conclusion partielle

Les trois résultats de l'hypothèse de recherche 1 ; inférentiel, théorique et pratique présente un lien de convergence qui nous permet d'affirmer « qu'il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de la qualité du besoin et l'employabilité des jeunes ».

5.3. Interprétation de l'hypothèse de recherche 2 (HR2)

A la lecture des tableaux 47 et 48, on peut relever que deux cellules ont un effectif inférieur à 5 soit 33,3%. L'effectif théorique minimum est de 1,08. La valeur numérique du degré de liberté est égale à 2 et le seuil de signification égal à 0,005. La formule de correction de Yates qu'on a utilisée dans le calcul de Khi-carré est égal à 10,524 et le degré de liberté est 2. Il apparaît que le seuil de signification est inférieur à celui admis en sciences sociales qui est de 0,05. On en déduit qu'il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.3.1. Présentation du résultat inférentiel

Le tableau 48 nous montre que le coefficient de contingence a pour valeur numérique 0,309 soit 30,9%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%. Le lien entre les variables en question est moyen. Ceci nous amène à admettre que le lien entre les variables de l'étude est significatif. Il existe donc un lien significatif entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.3.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse de recherche 2 (RH2)

La deuxième hypothèse de recherche suggère la démarche qualité de la conception en apprentissage. Cela passe bien par une bonne maîtrise des savoirs que Muller exige des encadreurs, des formateurs et des maîtres artisans.

5.3.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'hypothèse de recherche 2 (HR2)

La démarche qualité de la conception dans le champ de l'apprentissage est perçu par Le Boterf en ce qui concerne l'élaboration des curriculums qui sont indispensables pour

construire et orienter les apprentissages vers les connaissances, les aptitudes et les attitudes indispensable à une insertion socioprofessionnelle appropriée. Pour cela le rôle des formateurs est indéniable.

5.3.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR2

Le résultat inférentiel de cette hypothèse nous a permis d'affirmer que le lien entre les variables de l'étude est significatif. Les aspects théoriques sur la démarche qualité de la conception en apprentissage exigent de la plume de Muller, une bonne maîtrise des savoirs par les formateurs et les maîtres artisans. Il s'agit là de la mise en place d'une organisation et d'un système de planification. De plus, des travaux des auteurs Le Boterf fonde cette démarche sur l'élaboration des curriculums qui sont indispensables pour construire et orienter les apprentissages vers les connaissances, tâches dévolues aux formateurs compétents et conscient des missions assignées.

Conclusion partielle

La qualité de la conception unanimement reconnue comme mission dévolue aux formateurs impose à cette catégorie d'acteur des aptitudes et des attitudes particulières. Les résultats inférentiels, théoriques et pratiques nous amènent à affirmer qu'il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de qualité de la conception et l'employabilité des jeunes ».

5.4. Interprétation de l'hypothèse de recherche 3 (HR3)

Les tableaux 50 de contingence de HR3 et 51 du test du khi-deux nous présentent les résultats suivants :

Un effectif théorique inférieur à 5 dans deux cellules soit 33,3%, l'effectif théorique minimum étant 1,44. La valeur numérique du degré de liberté étant égale à 2 et le seuil de signification égal à 0,006 largement inférieur à celui admis en sciences sociale qui est de 0,05. Nous pouvons déduire qu'il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.4.1. Présentation des résultats inférentiels de l'HR3.

Le tableau 52 nous montre que le coefficient de contingence a pour valeur numérique 0,303 soit 30,3%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40% donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Ceci nous amène à admettre que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Il existe donc un lien significatif entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.4.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse de recherche 3 (HR3)

La troisième hypothèse de recherche suggère la démarche qualité de la réalisation. Cela passe bien par ce que Gagné appelle une intégration harmonieuse de divers savoirs. Savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir seule garantie d'une compétence d'employabilité durable. Cette intégration réussie favoriserait chez l'apprenant son sens de mobilité professionnelle, son adaptation aux changements et sa dynamique dans la recherche d'un emploi qu'il soit salarié ou indépendant.

5.4.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR3 (hypothèse de recherche 3).

La démarche qualité de la réalisation en apprentissage est suggérée par les auteurs comme Roegiers (2000) qui s'oppose à une acquisition séparée, cloisonnée ou juxtaposée des connaissances et des savoirs. Il interpelle les formateurs à mettre en place dans leur stratégie de transmission des savoirs les opérations par lesquelles ils rendraient interdépendant différents éléments qui étaient dissociés au départ, en vue de les faire fonctionner d'une manière articulée en fonction d'un but qui est la connaissance du métier par l'apprenant.

5.4.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR3.

Le résultat inférentiel de l'hypothèse de recherche 3 nous a permis d'affirmer que le lien entre les variables de l'étude est significatif. Des aspects théoriques sur la démarche qualité de la réalisation. Le célèbre théoricien Gagné nous rappelle qu'une intégration harmonieuse de divers savoirs, savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir sont les meilleures garanties d'une compétence d'employabilité durable. Cette réalisation est une mission conjointe entre le formateur et l'apprenant pour créer une dynamique favorable à l'intégration des acquis et par conséquent l'installation de la compétence indispensable à l'exercice du métier. Les auteurs de la plume de Roegiers (2000) nous apprenons que les savoirs acquis séparément ne doivent pas rester cloisonnés ou juxtaposés. Les formateurs doivent adapter des stratégies pour le rendre interdépendant en vue de les faire fonctionner de manière articulée en fonction d'un but.

De Gagné à Roegiers, la modélisation de la transmission des savoirs est primordiale pour améliorer la qualité de la réalisation en apprentissage.

Conclusion partielle

Le résultat inférentiel, les aspects théoriques et pratiques concernant la démarche qualité de la réalisation sont centrés sur la transmission des savoirs, et l'intégration des acquis par les apprenants. Ici, les formateurs ont un rôle important à jouer, l'apprenant doit savoir que ce qu'il apprend a un sens et rejoint ses intérêts, en temps qu'adolescent, Muller nous suggère que son apprentissage doit répondre aux normes andragogiques. Nous pouvons ici affirmer que l'hypothèse trois est confirmée, c'est à dire qu'il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de la qualité de la réalisation et l'employabilité des jeunes.

5.5. Interprétation de l'hypothèse de recherche 4 (HR4)

Les tableaux 53 et 54 nous donne les résultats statistiques suivants effectif théorique inférieur à 5 dans deux cellules soit 33,3%, la valeur numérique du degré de liberté est égale à 2 et le seuil de signification égal à 0,000. En utilisant la formule de correction de Yates pour le calcul du Khi-carré nous donne 17,942. Le seuil de signification étant inférieur à celui admis en sciences sociales qui est de 0,05, nous pouvons déduire qu'il existe un lien entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.5.1. Présentation du résultat inférentiel

Le tableau 55 présente le coefficient de contingence qui est de 0,390 soit 39%. Il se situe sur l'intervalle compris entre 20% et 40%, donc le lien entre les variables en question ici est moyen. Ce pourcentage est voisin de 40%. Ceci nous permet de d'affirmer que le lien entre les variables de l'étude est significatif.

Il existe donc un lien significatif entre la qualité du feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes.

5.5.2. Présentation de l'aspect théorique concernant l'hypothèse 4 (HR4)

L'hypothèse de recherche quatre la dernière est centrée sur le résultat de l'action, l'évaluation, c'est la démarche qualité du feedback qui selon Muller devra s'étendre à la remédiation, au suivi post formation, aux partenariats avec les organisations professionnelles et à l'insertion socio professionnelle.

5.5.3. Présentation des aspects des travaux des auteurs relatifs à l'HR4 (hypothèse de recherche 4)

La démarche qualité du feedback en apprentissage est perçue par les auteurs comme De Kétèle et Roegiers (1993) en terme d'évaluation qui viserait trois objectifs :

- L'orientation des apprentissages après un diagnostic des difficultés et une remédiation,
- La régulation des apprentissages qui implique pour chaque apprenant pris individuellement d'évaluer son niveau de maîtrise des compétences,
- La certification des apprentissages qui est la preuve auprès des chefs d'entreprises recruteurs pour attester des compétences du sujet.

5.5.4. Comparaison entre le résultat inférentiel et les aspects théoriques et pratiques concernant l'HR4.

Le résultat inférentiel nous a conduit à affirmer que le lien entre les variables de l'étude est significatif. Des aspects théoriques la démarche qualité du feedback sont de l'avis de Muller sur l'évaluation, la remédiation le suivi post-formation et l'insertion socioprofessionnelle réussie du produit de l'apprentissage, une tâche qui incomberait au maître artisan, à l'apprenant mais aussi au chef d'entreprise recruteur.

Les travaux des auteurs représentés ici par De Kétèle et Roegiers (1993) confirme les arguments théoriques et y ajoute un élément nouveau qui est la certification. Elle est la preuve tangible très souvent exigée des chefs d'entreprises pour valider les acquis et pour la classification professionnelle, elle serait indispensable aussi à l'apprenant comme passerelle pour poursuivre les apprentissages nouveaux.

Conclusion partielle

Les théoriciens et les praticiens de l'approche systémique perçoivent que la qualité du feedback est un déterminant inconditionnel, un instrument de mesure des compétences et un outil indispensable pour assurer la transition vers l'employabilité. Sans évaluation, et certification, les autres preuves de compétence connaissent des limites qu'il est difficile de franchir. C'est compte tenu de ce qui précède que nous pouvons affirmer qu'il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage en terme de feedback et l'employabilité des jeunes.

5.6. Les préconisations

Au regard des résultats de notre recherche et compte tenu de notre posture de formateur, nous nous permettons d'émettre un certain nombre de préconisations essentielles pour l'amélioration de l'apprentissage et pour favoriser l'insertion sociale professionnelle des jeunes et par conséquent leur employabilité.

1- Les résultats de cette étude nous permettent d'affirmer que la formation professionnelle et plus encore celle par la voie de l'apprentissage permet d'éviter la marginalisation de la partie défavorisée de la jeunesse. Elle donne au jeune la possibilité de choisir une alternative qui l'éloigne du chômage tout en assurant sa fonction principale de régulation sociale. Les pouvoirs publics devraient en faire un instrument de politique dans la recherche d'une garantie jeunesse face au développement du chômage. Pour cela un toilettage innovant de la réglementation sur l'apprentissage sera la bienvenue.

2- Les jeunes dans le contexte actuel de la mondialisation recherchent les compétences commercialisables. C'est cette motivation qui les pousserait à opter pour la formation par la voie de l'apprentissage. Les pouvoirs publics et les organisations professionnelles devraient orienter leurs actions vers cette cible privilégiée pour surmonter les problèmes de pauvreté, de chômage et de sous-emploi.

3- Il nous semble que les politiques actuelles considèrent les jeunes et leur cortège de problème plus comme un problème qu'une ressource précieuse à exploiter. Les adultes aussi interprètent souvent l'énergie des jeunes comme une indiscipline alors qu'à notre avis ; c'est un potentiel qu'il faut canaliser et orienter positivement.

4- On observe chez les jeunes beaucoup de lacunes, surtout quand il s'agit des questions de durabilité, alors que c'est eux qui vont hériter tous les problèmes ainsi que toutes les opportunités que les générations actuelles lissent après elles. Pour remédier à ces lacunes les jeunes doivent dès le milieu d'apprentissage tout savoir sur le développement durable, surtout que les 17 nouveaux Objectifs de Développement Durable (ODD) les concernant plus particulièrement.

Les autres propositions et suggestions portent sur les axes suivants :

- La définition d'une politique nationale cohérente de l'apprentissage
- La réglementation de la formation professionnelle par la voie de l'apprentissage
- La conception et la mise en œuvre d'une normalisation de l'apprentissage
- La création d'un véritable observatoire des métiers et des emplois, des mécanismes d'évaluation de certification de l'apprentissage
- La formation et le recyclage des maîtres artisans et la construction des référentiels standards des métiers.

5.7. La définition d'une politique nationale cohérente de l'apprentissage

5.7.1. Sur le plan organisationnel

- faire de l'apprentissage une activité permanente à mener tout au long de la vie et créer les mécanismes de son fonctionnement.
- Canaliser systématiquement suite à une orientation rigoureuse tous les jeunes rebus du système éducatif vers la formation professionnelle ou vers l'apprentissage d'un ou plusieurs métiers.
- Défisicaliser par des mesures incitatives toutes les entreprises dont les activités de formation et d'apprentissage des jeunes et du personnel sont permanentes
- Mettre en place des mécanismes de financement d'inspection et de certification de l'apprentissage
- Créer des mécanismes permettant de rendre transparent le marché de l'emploi.

5.7.2. Sur le plan social

- Orienter l'action des partenaires sociaux, les ONG, les organisations professionnelles, les partenaires au développement vers la formation professionnelle, le transfert de technologie et le développement durable des compétences.
- Revoir dans un sens plus innovant le code des investissements et le code de travail pour favoriser l'employabilité des nationaux si bien qu'à compétence égale, priorité aux nationaux pour les emplois décents.

5.8. La réglementation de la formation professionnelle par la voie de l'apprentissage

- Les textes qui régissent l'apprentissage au Cameroun sont vieux d'un demi-siècle. Ils doivent s'adapter à la modernisation pour répondre aux besoins de l'environnement d'apprentissage actuel et à l'aire du temps.

- Il s'agit ici de sortir progressivement l'apprentissage du secteur informel en créant sa norme pour l'intégrer dans le système éducatif et veiller qu'il ne soit plus un simple pourvoyeur des emplois pour l'économie informelle.

5.9. La création d'un véritable observatoire des métiers et des emplois ainsi que des mécanismes d'évaluation, de certification de l'apprentissage.

- Il s'agit ici pour les pouvoirs publics de reconnaître l'apprentissage comme un maillon important dans la chaîne des valeurs éducatives, contribuant à la satisfaction des besoins des jeunes en difficulté d'adaptation au système classique.

- Cet observatoire aura aussi pour mission de préserver les acquis précieux de l'apprentissage dans ce qu'il a d'original comme l'environnement de formation, la zone de liberté, la transmission des savoirs faire par l'observation, les essais-erreurs et la pratique quotidienne.

5.10. La formation et le recyclage des maîtres artisans et la construction des référentiels standards des métiers

- Les maîtres artisans et les formateurs doivent non seulement être des spécialistes du domaine mais être pénétrés d'expérience andragogique et rester ouverts à l'innovation, ce qui devra passer par la formation et les recyclages réguliers.

- Les pouvoirs publics se doivent de canaliser les compétences des enseignants et des formateurs admis à la retraite vers la formation professionnelle et l'apprentissage soit comme consultants, formateurs, inspecteurs ou promoteurs dans leurs filières et disciplines de base afin de bénéficier de leur expérience.

- Contrairement à la formation professionnelle, qui a besoin pour chaque métier d'un référentiel, la spécificité de l'apprentissage est qu'il se repose sur la transmission du savoir-faire à plus de 80%, les savoirs transversaux et le savoir-être sont considérés comme des acquis et des connaissances initiales. Il est possible de construire des référentiels centrés sur les savoirs compris comme connaissances transversales et les savoir-être compris comme comportement pour les trois secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire). Ces référentiels seraient exploités par les apprenants les formateurs et les administrations en charge du suivi de l'apprentissage.

- Une nomenclature des métiers et un répertoire avec description des compétences relatives à chaque métier est indispensable pour orienter les choix professionnels.

- La formation et le recyclage des maîtres artisans et des formateurs devrait concerner non seulement sur les modules innovants intervenus dans le savoir-faire à transmettre, mais aussi sur les modules transversaux des savoirs comme les TIC, l'usage des réseaux sociaux, la vie associative, la citoyenneté, l'insertion professionnelle, l'entrepreneuriat, le leadership, les objectifs de développement durable et enfin les modules centrés sur les savoir-être que sont les comportements, les responsabilités, les bonnes mœurs, la culture d'entreprise, le développement participatif, la culture du travail, toutes choses qui conduisent à la formation de l'être dans sa totalité et dans sa globalité.

Toutes ces préconisations doivent faire l'objet d'études approfondies et d'adaptation aux réalités locales au niveau central des Ministères et Organismes concernés après consultation élargie des divers partenaires sociaux et institutionnels. Les collectivités territoriales décentralisées seraient les sites privilégiées d'expérimentation et d'application de toutes les mesures prises et sagement intégrées dans le processus de décentralisation. Albert Einstein disait que « si nous ne changeons pas notre façon de penser, nous ne serons pas capable de résoudre les problèmes que nous créons avec nos modes actuels de pensée ». À notre avis cette nouvelle manière de penser a un nom : l'approche systémique.

5.11. Profil attendu du maître artisan formateur dans les systèmes d'apprentissage : les principes d'apprentissage chez l'adulte

L'apprentissage d'un métier s'inscrit dans la formation des adultes. Cela implique pour le formateur de repenser la manière dont sera dispensée cette formation. Il importe donc pour lui d'adapter une approche. Adapté au contexte c'est-à-dire tenir compte des principes andragogiques sachant que la mentalité des adultes dans le cadre d'un apprentissage est différente de celle des enfants ou des étudiants du système éducatif classique.

Zaoré (2007 p. 1-2) dans « Les principes d'apprentissage chez l'adulte » rappelle quelques caractéristiques des adultes :

- Les adultes savent qu'on ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe comment ni à n'importe quel moment ;
- Les adultes font appel à leur expérience et à leur vécu pour résoudre bien de problèmes dans le cadre de leur travail ;
- La personnalité (manière de voir, de faire les choses) change selon leurs rôles sociaux ;
- Les adultes prennent des risques calculés, ils s'engagent après avoir pesé le pour et le contre ;
- Leurs motivations (les besoins, les sentiments les aspirations, les attentes) changent et bien souvent orientent les choix individuels.

Il s'agit des éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une activité de formation chez l'adulte.

De son expérience, Zaoré propose 07 principes qui doivent guider les formateurs. Ce sont :

- Les adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin. Il faut donc leur faire ressentir ce besoin pour être capable de les rejoindre au cours d'une formation.
- Les adultes font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience. Ils deviennent critiques si ce qu'ils apprennent est en contradiction avec leur expérience.
- Les adultes apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné. Il faut leur donner les occasions de faire des mises en pratique le plus rapidement possible ;
- Les adultes sont fiers, indépendants et craignent de se voir incapable d'apprendre. Il faut alors renforcer l'estime de soi par des feedbacks appropriés à des moments appropriés.
- Les adultes n'ont pas toujours un bon souvenir de l'école. Il est important de créer une ambiance différente d'une salle de classe traditionnelle en favorisant un contexte plus informel d'échange et de participation ;
- Les adultes détiennent beaucoup d'informations et d'habilités. Le formateur doit tenir compte de ces éléments et les utiliser pour soutenir l'estime de soi de l'apprenant ;
- Les adultes évaluent la formation de ce qu'elle leur rapporte. Il est donc essentiel de faire ressortir les résultats attendus de la formation.

Ainsi, cinq principes doivent guider les formateurs :

- Le principe de respect de l'adulte en formation
- Le principe de la réceptivité
- Le principe de l'interactivité
- Le principe de la facilitation de l'apprentissage
- Le principe d'acquisition, d'intégration et de maintien des connaissances

La formation des adultes tant au niveau du contenu que de la relation formateur-apprenants, ne doit pas chercher à pallier une scolarité insuffisante, à « boucher des trous » dans le savoir, ou à acquérir des connaissances purement théoriques. Elle doit prendre en compte l'expérience des adultes et faire appel à des méthodes d'apprentissage adaptées.

CONCLUSION GENERALE

Au-delà de tout ce qui précède, on peut dire que dans la formation, deux aspects complémentaires se présentent à nous : l'aspect organisationnel et l'aspect pédagogique. Le premier aspect s'intéresse à la façon dont les apprentissages peuvent être planifiés et organisés. Le second aspect étudie en quoi certaines pratiques pédagogiques favorisent l'acquisition et l'intégration des compétences. Compte tenu des réalités de la formation professionnelle par la voie de l'apprentissage telle que vécu dans la société camerounaise, caractérisée par de graves lacunes liées à la faible diffusion des nouvelles technologies et de nouvelles compétences, à une régulation occultée par la politique nationale, nous avons pensé que la recherche des stratégies d'amélioration de ce secteur vital de la formation de la jeunesse incombe principalement aux éducateurs, plus conscient que quiconque des déperditions vécu dans le système éducatif. Il nous a paru que la situation vécue souffre aussi d'un problème d'approche. C'est pour cela qu'une définition des objectifs possibles nous a conduit à l'approche systémique qui, introduite dans la problématique de l'apprentissage pouvait contribuer efficacement à son amélioration et par conséquent à l'amélioration de l'employabilité des jeunes.

A travers cette approche nous pensions avoir une vision globale du problème d'apprentissage afin de rechercher les pistes de solution pour un apprentissage porteur des solutions à l'employabilité. A la question « **Quelles peuvent être les influences de l'approche systémique de l'apprentissage sur l'employabilité des jeunes au Cameroun ?** » Nous avons ciblé quatre objectifs qui, minutieusement examinés peuvent nous conduire à des meilleures pistes de solution. Ce sont :

- La qualité de l'analyse des besoins
- La qualité de la conception
- La qualité de la réalisation
- La qualité du feedback.

C'est véritablement vers un management de l'apprentissage que ce travail de recherche pourrait nous conduire.

La démarche qualité ici recherchée nous a conduit à émettre l'hypothèse générale qui affirme qu' « il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes ».

Elle se décline suivant les quatre objectifs en hypothèses de recherche liants la variable indépendante à la variable dépendante formulée comme suit :

- 1- Il existe un lien entre la qualité de l'analyse des besoins en apprentissage et l'employabilité des jeunes
- 2- Il existe un lien entre la qualité de la conception en apprentissage et l'employabilité des jeunes
- 3- Il existe un lien entre la qualité de la réalisation en apprentissage et l'employabilité des jeunes
- 4- Il existe un lien entre la qualité des feedback en apprentissage et l'employabilité des jeunes

Au terme d'une riche revue de littérature, nous avons retenu des indicateurs pertinents qui ont permis de formuler un questionnaire adressé à nos cibles que sont : les apprenants et les maîtres artisans ou formateurs. Aux chefs d'entreprises nous avons opté pour un entretien libre. Les données recueillies ont été traitées et interprétées.

Les résultats obtenus sont les suivants : A chacune des hypothèses de recherche, le calcul du coefficient de contingence nous situe entre 20% et 40% ce qui se traduit par l'affirmation suivante : le lien entre les variables de l'étude est significatif. Les quatre hypothèses sont ainsi confirmées.

L'hypothèse générale que nous avons formulée à savoir qu'« il existe un lien entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes » se confirme et peut désormais être formulée de la manière suivante : « **Il existe un lien significatif entre l'approche systémique de l'apprentissage et l'employabilité des jeunes** ».

Certaines données issues des recherches précédentes qui encadrent l'employabilité des jeunes nous permettent d'émettre quelques réserves liées à la mobilité professionnelle, au développement durable des emplois, au rythme d'introduction de l'innovation, au taux de croissance économique, à l'apprentissage tout au long de la vie. Celles-ci sont de nature à infléchir les tendances de l'employabilité.

Ce résultat bien que satisfaisant pour l'objectif que nous visons ouvre le champ à d'autres travaux de recherche complémentaires sur : l'adaptation de référentiel dans l'apprentissage, la reconnaissance et l'intégration de l'apprentissage dans le système éducatif, la formation des maîtres artisans, la certification et la validation des acquis de l'expérience.

Cette recherche aura eu un mérite, celui de donner des arguments pour un apprentissage normalisé, c'est-à-dire respectant les canons de l'ingénierie de la formation mais aussi évoluant dans un environnement non conventionnel pour sauvegarder ses spécificités propres.

BIBLIOGRAPHIE

1- Ouvrages

1. Afriat, G., Loislil (2006). *Mobilité professionnelle et compétences transversales*. Paris, France : Editions ESF.
2. Amin (2005), M.E. *Social Science research conceptions, methodology and analysis*. Kampala, Uganda: University printer.
3. Ardoino J. (1993). *L'approche multi référentielle (plurielle) des situations éducatives et formatives*. Université de Paris viii, n°25-26.
4. Argyris et schön (1996). *Apprentissage organisationnel, théorie, méthode, pratique*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.
5. Begin et Paquette (1980). *Pour une pédagogie centrée sur l'enfant*, Santé mentale au Canada, vol 28 N°1 Mars 1980.
6. Berbaum, (1971). *L'action pédagogique dans l'enseignement du second degré*. Paris, France : Edition Fernand Nathan.
7. Beriot (2006). *Du microscope au macroscopie*. Paris, France : ESF éditeur.
8. Beriot D. (2006), *Manager par l'approche systémique*, Editions d'organisation.
9. Bertalanffy (1973). *Théorie générale des systèmes*. Paris, France. : Bordas.
10. Bertalanffy (1991). *La théorie générale des systèmes*. Paris, France : Dunod,
11. Boltaneki L. et Chapello E. (2001). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard revue française de sociologie, 2001.
12. Boudon (1971). *The uses of structuralism*. London, England: Hermann.
13. Briecler, M. (2006). *Des compétences d'employabilité durable pour sécuriser les parcours professionnels des individus*. Québec, Canada : Editions De Boeck.
14. Briecler, M. (2010). *Présentation des résultats d'une recherche action portant sur le concept de compétences d'employabilité durable*. Uteam groupe UTC.
15. Checkland S.G; (1967), "The mines of tharsis, Londres, Harvey.
16. Cherkland (1981). *systems thinking, systems, practice : include a 30-year*
17. Code de travail camerounais, (1992). Décret n°093/DF/287 du 30/07/1969 sur l'apprentissage, chapitre II.
18. De Ketele, J. M. et Roegiers, X. (1993). *Méthodologie du recueil d'informations*. Bruxelles, Belgique : Editions De Boeck Université.
19. De Rosnay. (1977). *Le Macroscopie* : Edition du Seuil.
20. De ketele J. M. et ROEGIERS (1993). *Méthodologie du recueil d'informations*, Bruxelles: De Boeck Université.
21. Descartes, R. (1637). *Discours de la méthode*. Paris, France : Edition Feedbooks.

22. Donnadiou et karsky (2002). *La systémique, « penser et agir dans la complexité »*, Seuil, Paris.
23. Drapier C. (2001). *Rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes, une application au cas de la France*, Thèse, Université des sciences et technologie de Lille.
24. Durand (1983). *La systémique, Que sais-je ?* PUF, N° 1795.
25. Ebode (1994). *La question coopérative des ressources frontalières en Afrique centrale*.
26. Efueng Amin M. (2005), *Social Science research, conception, methodology and analysis*.
27. Fillol, C. (2004). *Apprentissage et systémique, une perspective intégrée*, Revue française de gestion
28. Fonkoua P. (2006). *Quels futurs pour l'Education en Afrique ?*, l'Harmattan, Paris
29. G. Donnadiou, D. Durand, D. Meal, E. Munez, L. Saint-Paul, *Synthèse des travaux du groupe AF SCET. Diffusion de la pensée systémique, l'Approche systémique, de quoi s'agit-il ? AF SCET : (Association française des sciences des systèmes cybernétiques, cognitifs et techniques)*.
30. Gagne R M. (1976). *Principe fondamentaux de l'apprentissage, (application à l'enseignement)* Montréal, Edition HRW liée 1976.
31. Gagné R. (1985). *Taxonomie des types d'apprentissage*, New York, 4^e édition, 1985.
32. Gautier B., (1986). cité par Long Donald, *Définir une problématique de recherche*
33. Gazier B. (1990). *L'employabilité, Brève radiographie d'un concept en mutation*, sociologie du travail, NB4/90.
34. Giret J. F. et Moullet S. (2005), *L'adéquation formation emploi après les filières professionnelles de l'enseignement supérieur*, Paris, la Découverte.
35. Laval, C. (2004). *L'école n'est pas une entreprise, le néolibéralisme à l'assaut de l'enseignement public*. Paris, France: la découverte.
36. Le Boterf G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. In *De la compétence à la navigation*. Paris, France : Edition d'Organisation.
37. Le Moigne (1977). *La théorie du système général. Théorie de la modélisation*, PUF, Paris, 1977.
Le Moigne (1990) : *La modélisation des systèmes complexes*, Bordas (Dunod).
38. Leplat J.(1998), dans *Les habiletés cognitives dans le travail*, et. Nardoga
39. Lieury A. (2008). *Psychologie cognitive*, Manuel visuels de licence Dunod, Paris, 3^e édition
40. Mac Combs B. (1993), dans *Mid continent education laboratory*, Colorado.
41. Miled M. (2005). *Un cadre conceptuel pour l'élaboration d'un curriculum selon l'approche par les compétences*, la refonte de la pédagogie en Algérie. UNESCO-OMPS.
42. Mirza (1976, 23), *La compréhension de l'apprentissage*, Montréal, édition Paulines et ADE, 1976.

43. Paquette (1979). *Quelques fondements de la pédagogie ouverte* Quebec Français
44. Pare (1977). *Créativité et pédagogie ouverte* volume I victoria ville, Québec, les éditions NHP, 1977.
45. Pasquier B. (2003). *Voyage dans l'apprentissage chronique (1965-2002)*, l'Harmattan, Paris, Mars 2004.
46. Piaget J. (1959). *La naissance de l'intelligence chez l'enfant*, Neuchâtel, Editions Delachaut et Niestle, 1959.
47. Piaget J. (1971). *Epistémologie des sciences de l'homme*, Gallimard, imprimé en France, 1977.
48. Piaget, J. (1971). *Epistémologie des sciences de l'homme*. Genève, Suisse. Gallimard.
49. Pourtois et al. (2001). *Méthodologie, les points charnières de la recherche scientifique*, Université de Mons-Hounaut N°65, Paris.
50. Roegiers (2000). *Une pédagogie de l'intégration ; compétences et intégration des acquis dans l'enseignement*, ed. de Boerk université, réédition 2003, 2004.
51. Schön, D.A. (1994). *Le praticien réflexif à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Québec, Canada. Edition logiques.
52. Schugurensky D. (2007). *Vingt mille lieues sous les mers : les quatre défis de l'apprentissage informel*, Revue française de pédagogie, URL
53. Serres, M. (2012). *Petite poucette*. Paris, France : Edition le pommier.
54. Smith (1979). repris par Aurele St Yves dans *Psychologie de l'apprentissage*
55. Syllamy N. dans le Dictionnaire de la psychologie
56. Walliser (1977). *Système et modèle, introduction à l'analyse de système*. Edition de Seuil, Paris
57. Walter et Filipiak (2007). repris dans le Guide de réflexion du BIT (2012) *Formation professionnelle en secteur informel au Cameroun*.
58. Walter R. (2007) dans *La formation professionnelle en secteur informel au Cameroun*
59. Wemaere J. (2014), *Dans comprendre la formation professionnelle, un enjeu économique social, et sociétal*, Paris.
60. Werquin P. (2010). *Reconnaissance des acquis d'apprentissage non formel et informels, les pratiques des pays OCDE*, février 2010
61. Zaore, R. (2007). *Les principes d'apprentissage chez l'adulte*, La Trousse SOS UQAR – 2007.
62. Zarifian P. (1999) dans « Objectif compétence », éditions liaisons, Paris.

2- Documents thématiques

1. - Le DSCE Document de Stratégie pour la croissance et l'emploi.
2. - Discours du chef de l'Etat camerounais lors de la 49^e édition de la fête nationale de la jeunesse le 10 février 2015 sur le thème : « *Bâtir un dispositif d'apprentissage rénové* », 2015
3. - Forum national sur l'apprentissage, 2015
4. - Forum d'appropriation par le Cameroun du pacte mondial pour l'emploi 2010
5. - Stratégie de la formation professionnelle MINEFOP, février 2008
6. - La stratégie sectorielle du secteur éducatif (SSE) juin 2006
7. - Le monde, janvier 2006 « Déclassement, quand l'ascenseur social décent
8. BIT (2003). Politique active du marché du travail 288^e session, novembre 2003 Genève
9. BIT (2004) « créer des emplois productifs pour faire reculer la pauvreté et accélérer le développement 289^e session mars 2004 Genève.
10. - Commission des communautés européennes, (2000). Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie Bruxelles : CCE PDF
11. - Déclaration de Bologne 1999. L'espèce européenne de l'enseignement supérieur
12. - BIT (2012), L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique, Guide de réflexion, Genève, 2012.
13. BIT (2003). Politique active du marché du travail, 288^e session, novembre 2003 Genève
14. BIT (2004) « créer des emplois productifs pour faire reculer la pauvreté et accélérer le développement, 289^e session, mars 2004 Genève.
15. - Commission des communautés européennes (2000) Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie Bruxelles : CCE PDF.
16. - BIT (2012), « L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique », Guide de réflexion, Genève, 2012.
17. Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) (2009). Les guides méthodologiques d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétence en formation professionnelle
18. INS, (2011). 2^e enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun, phase 1.
19. BIT, (2012). L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique, un guide de réflexion.
20. MINEFOP (2008). Stratégie de la formation professionnelle.
21. CAPLA Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (2008). Rapport du centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, l'apprentissage informel lié au travail, Montréal.
22. C2D-AFOP, (2014). Dispositif sous rénovation du programme C2D-AFOP pour les

métiers agropastoraux, Yaoundé.

23. WWF, (2013). La stratégie panafricaine des jeunes sur l'apprentissage pour la durabilité.
24. Gouvernement du Québec, (2002). L'ingénierie de la formation professionnelle et technique, mise en œuvre locale de la formation, cahier n°4.

3- Site-web

1. -<http://perso.wanadoo.fr/Claude.Rochet/systemique>
2. - <http://www.Grenoble.iufm.fr>
3. - www.afscet.asso.fr
4. -<http://www.grenoble.iufn.fr>

Dictionnaires

- Dictionnaire encyclopédique de la langue française, (1996)
- encyclopedia universalis

ANNEXES