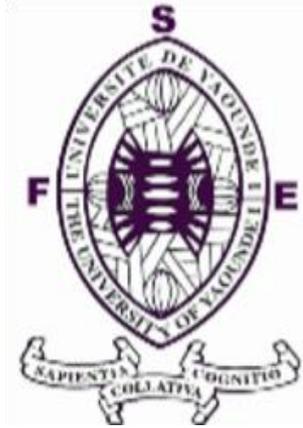


UNIVERSITE DE YAOUNDE 1

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

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

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



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE 1

FACULTY OF EDUCATION

DOCTORAL RESEARCH AND
TRAINING CENTRE (DRTC) IN
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORALRESEARCH AND
TRAINING SCHOOL IN
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

**IMPACT DE LA FORMATION ET L'INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES TCHADIENS
VULNÉRABLES DANS LA VILLE DE N'DJAMENA : CAS
DU PROJET BAB AL AMAL**

Mémoire rédigé et présenté pour l'obtention du Diplôme de Master en Sciences de
l'éducation.

Option : Management de l'Éducation

Spécialité : conception et évaluation des projets éducatifs

par

NODJIBEYE Roland

Licencié en mesure et évaluation

Matricule : 21V3804

sous la direction de

Dr TOUA Léonie

Chargé de cours



Juillet 2024

SOMMAIRE

SOMMAIRE	ii
DÉDICACES	iii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	vi
LISTES DE SIGLES ET D'ABRÉVIATIONS	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CHAPITRE III : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CHAPITRE II : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	23
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE	23
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE	39
CHAPITRE IV : PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION PERSONNELLE	41
CHAPITRE IV : PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION PERSONNELLE	58
CONCLUSION GÉNÉRALE	105
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	105
ANNEXES	105
TABLE DES MATIÈRES	105

DÉDICACES

À mes parents

REMERCIEMENTS

Au terme de ce travail qui est une manifestation de la grâce de Dieu, qu'il nous soit permis de remercier tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à sa réalisation. Nos remerciements vont d'abord à notre directrice de mémoire le Dr TOUA Léonie, pour les sacrifices qu'elle a consentis en acceptant de diriger ce travail et pour sa disponibilité malgré ses multiples occupations.

Nous remercions tout le personnel enseignant et administratif de l'Université de Yaoundé 1. Nos sincères remerciements à l'ensemble des enseignants et étudiants de la faculté de sciences de l'éducation et en particulier ceux du management de l'éducation (MED). Nos reconnaissances vont également à toute l'équipe du projet Bab Al Amal, aux associations d'insertion et formation professionnelle rencontrées lors de nos enquêtes. Et surtout au MBAISSISSEM Régis, coordonnateur du volet formation et insertion professionnelle de l'ONG Université Populaire qui nous a mis en œuvre le projet Bab Al Amal (En arabe c'est la porte de l'emploi ou de l'espoir).

Au-delà de tout, nous ne saurons oublier notre tendre mère OUSSOUMRI Nadjingar et grande sœur Memadji Hortense pour leur soutien inconditionnel durant toutes ces années d'études.

À tous ceux qui nous ont toujours aidé et soutenu dans la joie comme dans les difficultés pendant nos études et qui n'ont pas été cités nommément, qu'ils trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude.

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Sexe des participants	706
Figure 2 : Tranche d'âge des participants	706
Figure 3 : Situation matrimoniale des participants	727
Figure 4 : Niveau d'étude des participant.....	729
Figure 5 : suivi de l'insertion socioprofessionnelle par sexe du premier cycle de formation...	84
Figure 6:récapitulatif de nombre des jeunes formés dans 14 filières	85
Figure 7: répartition des jeunes insérés	85

LISTES DE SIGLES ET D'ABRÉVIATIONS

ACP : Assistant au Chargé de Programmes
AFD : Agence Française de Développement
AG : Assemblée Générale
AGR : Activité Génératrice de revenus
AOP : Auxiliaire d'Orientation Professionnelle
BAA : Bab Al Amal
BFE : Bureau Formation Emploi
CAF : Chargé de l'Administration et des Finances
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DN : Direction Nationale
DONG : Direction des Organisations Non Gouvernementales
ESSOR : Association Française de Solidarité Internationale
FA : Formation en Apprentissage
FAF : Fonds d'Appui à la Formation
FAL : Formation en Alternance
FC : Formation Continue
FIP : Formation Insertion Professionnelle
FIPA : Formation Insertion Professionnelle Agricole
FIPU : Formation Insertion Professionnelle Urbaine
IHDL : Initiative Humanitaire pour le Développement Local
ONG : Organisation Non Gouvernementale
PCA : Président du Conseil d'Administration
SMIG : Salaire Moyen Interprofessionnel Garanti
TAE : Technicien Auto-Emploi
TI : Technicien Insertion
TIC : Technique d'Information et de Communication
TOP : Technicien d'Orientation Professionnelle
FIPU : formation et insertion professionnelle urbaine

TRE : Technique de recherche d'emploi.

AE : Auto-emploi

MUVA : move attitude en anglais qui signifie changement d'attitude ou changement de comportement

CFP : centre de formation professionnelle

OSC : organisation de la société civile

FC : Formation continue

FAP : Formation en apprentissage

MPE : Maison de la petite entreprise

RIC : réunion d'information en entrepreneuriat

CFPMA-D : centre de formation technique professionnelle en mécanique des automobiles du diocèse de N'Djamena.

LM : lettre mensuelle

MDQ : Maison de quartier

MDJ : Maison des jeunes

OCB : organisation de base communautaire

VAD : visite à domicile

SECADEV : Secours Catholique pour le développement

CFTPM : centre de formation professionnelle technique et des métiers

OIF : Organisation internationale de la francophonie

AGR : Activité génératrice de revenus

AOP : Auxiliaire d'orientation professionnelle

CFPC : Centre de formation professionnelle en couture.

CTAP : centre technique d'apprentissage et de perfectionnement de la Salle

ATEP : Association Tchadienne pour l'Étude de la Population

CEPE : Certificat d'Études Primaires Élémentaires

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

RT : République du Tchad

BIT : Bureau International du Travail

RÉSUMÉ

La présente recherche a pour thème : Impact de la formation et insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena : cas du projet Bab Al Amal. Elle est l'œuvre d'une enquête préliminaire menée auprès des formateurs et bénéficiaires du projet Bab Al Amal dans la ville de Ndjamena en avril 2023. Cette enquête portait sur l'insertion des jeunes vulnérables et a montré que durant trois ans de formation, la première année 187 jeunes sont formés dont 53 hommes et 20 femmes insérés, à la deuxième année 150 jeunes formés dont 25 hommes et 11 femmes insérés, à la troisième année 140 jeunes formés dont 14 hommes et 10 femmes insérés. Cette étude est d'identifier le problème d'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

Ainsi, l'objectif de cette recherche est de déterminer l'impact du projet Bab Al Amal qui répond à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables. A partir de cet objectif il se dégage une hypothèse de départ : la formation a des effets sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena. Pour mener cette étude nous avons opté pour la méthode qualitative. Et selon les résultats obtenus, le programme de la formation, les compétences des formateurs, le suivi des jeunes bénéficiaires, ont un impact sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables par une grille d'analyses des indicateurs de performance. Il est important de mettre en place un dispositif d'accompagnement et de suivi des jeunes tchadiens vulnérables.

Mots clés : Impact, accompagnement, insertion, jeunes tchadiens vulnérables

ABSTRACT

The theme of this research is: Impact of the training and socio-professional integration of vulnerable young Chadians in the city of N'Djamena: the case of the Bab Al Amal project. It is the result of a preliminary survey conducted among the trainers and beneficiaries of the Bab Al Amal project in the city of N'Djamena in April 2023. This survey focused on the integration of vulnerable and vulnerable young people into the labour market.

Thus, the objective of this research is to determine the impact of the Bab Al Amal project, which responds to the socio-professional integration of vulnerable young Chadians. From this objective, a starting hypothesis emerges: training has effects on the socio-professional integration of vulnerable young Chadians in the city of N'Djamena. To conduct this study, we opted for the qualitative method. And according to the results obtained, the training program, the skills of the trainers, the follow-up of the young beneficiaries, have an impact on the socio-professional integration of vulnerable young Chadians through an analysis grid of performance indicators.

Keywords: Impact, accompaniment, insertion, young vulnerable Chadia

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La problématique de l'emploi des jeunes est aujourd'hui un défi universel qui se pose avec acuité à tous les gouvernements. En Afrique subsaharienne, les marchés du travail sont caractérisés par un chômage massif et persistant qui affecte les couches sociales les plus vulnérables (femmes et jeunes) ainsi que les diplômés du supérieur. Au Sénégal plus précisément, les statistiques sur l'emploi n'ont cessé d'alerter sur la difficulté liée à la prise en charge du chômage et du sous-emploi de ces différentes couches.

Face à cette situation, améliorer l'employabilité des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle devient une priorité pour les autorités gouvernementales. L'insertion professionnelle constitue un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les individus sortants de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable (Issehane, 2009). Plus précisément, il s'agit de l'intégration à un poste de travail relativement stable qui assure aux jeunes travailleurs la sécurité d'emploi et la garantie d'un revenu régulier (Laflamme, 1984 ; Vincens, 1997 ;1998).

Cependant, en dépit de ces nombreuses stratégies d'activation de l'emploi, la situation sur le marché du travail ne s'est guère améliorée. La création d'emplois est restée limitée et la majorité des emplois créés sont vulnérables. Les inégalités entre hommes et femmes, jeunes et adultes, diplômés et non diplômés sur le marché du travail restent aussi au cœur des préoccupations.

Plusieurs politiques et programmes dont la finalité est de promouvoir l'insertion professionnelle ont vu le jour au Sénégal. Certains d'entre eux ont consisté à offrir aux jeunes une formation pratique leur permettant de trouver un emploi, tandis que d'autres ont consisté en des financements pour améliorer l'entrepreneuriat et donc l'autonomisation des jeunes et des femmes. Le développement de ces dispositifs et la hausse du nombre de jeunes qui y ont recours ces quinze dernières années ont nécessité une mobilisation importante de ressources. Ainsi, compte tenu des masses budgétaires engagées, du nombre de jeunes concernés et de la persistance des taux de chômage relativement élevés, la question de l'efficacité du dispositif d'accompagnement mis en place demeure une préoccupation centrale.

La recherche sur l'insertion indique que les programmes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes implantés au niveau secondaire ont donné jusqu'à ce jour des résultats mitigés, très peu de jeunes ayant réussi une insertion sociale qui soit durable (Baby, Payeur et Ouellet, 1996 ; Rousseau, Samson et Tétreault, 2006). De plus, les entreprises qui reçoivent les élèves inscrits dans un programme d'alternance travail/études se plaignent du

manque de compétences des jeunes qu'ils accueillent (Payeur, 2001). Une autre étude réalisée par Baby, Lamothe, Larue, Ouellet et Payeur (1995) stipule que les employeurs ont de la difficulté à envisager leur rôle auprès des jeunes. En effet, l'employeur doit endosser un rôle d'éducateur, composé avec ses aptitudes, ses compétences et ses croyances relatives à pouvoir former les jeunes.

Compte tenu de l'importance accordée à l'obtention d'un diplôme pour occuper un emploi et en raison du rôle central que joue le travail dans le processus d'insertion sociale des individus, le programme CFER (Centre de formation en entreprise et récupération) s'applique à augmenter le degré d'employabilité des jeunes ayant des difficultés graves d'apprentissage en développant leur estime d'eux-mêmes ainsi que leur engagement social, par l'animation de l'un ou l'autre des trois [volets de la] caravane du développement durable (Rousseau, 2004, p. 42). Ainsi, le CFER doit outiller adéquatement les élèves pour qu'ils puissent faire les choix qui s'imposeront à eux tout au long de leur vie en matière d'orientation professionnelle, et pour certains, l'école doit les préparer, du moins à court terme, à une insertion sociale et professionnelle réussie.

La formation professionnelle dans les différents contextes s'organise généralement en deux pôles. D'une part un système d'enseignement technique et de formation professionnelle (public et privé) encore orienté principalement vers les emplois de l'administration et des entreprises modernes et, d'autre part, une formation interne au secteur informel qui passe par l'apprentissage du métier sur le tas. En milieu rural, les systèmes d'apprentissage traditionnels au sein des familles ou des réseaux de proximité jouent notamment un rôle primordial dans les parcours de formation et d'insertion des jeunes : la majorité des jeunes africains réalise en effet sa première activité économique au sein de l'activité familiale (dans des exploitations agricoles ou des entreprises familiales en qualité d'aides familiales) et combine études et activité économique. Cette mise au travail précoce constitue encore pour beaucoup la première étape d'un parcours vers la vie d'adulte. Ces systèmes d'apprentissage traditionnels restent cependant encore mal connus et devraient faire l'objet de travaux de recherche et d'approfondissements.

Le problème de l'emploi des jeunes est une préoccupation relativement ancienne des pouvoirs publics dans de nombreux pays d'Afrique : depuis plusieurs décennies, les États expérimentent différentes actions en faveur de l'emploi des jeunes. Cependant ces actions publiques sont souvent défailtantes et la portée de leur action est surtout urbaine : elles ciblent en priorité les jeunes diplômés, moins éloignés de l'emploi (réformes des systèmes éducatifs et de formation professionnelle répondant prioritairement aux besoins en emplois publics,

expérimentation de services publics de l'emploi, agences et des fonds de promotion de l'emploi des jeunes, etc.) ou les jeunes déscolarisés des zones urbaines (soutien à la création d'auto-emploi, chantiers d'insertion, programmes de travaux publics à haute intensité de main d'œuvre, etc.). La grande majorité des États africains ont également des ministères dédiés à la jeunesse, qui déploient des programmes en faveur de l'insertion des jeunes au sens large, peu ciblés sur l'insertion économique (soutien aux mouvements de jeunesse, promotion de l'implication citoyenne, prévention contre les comportements à risque). Dans tous les cas, les jeunes ruraux n'ont jusque-là que rarement été pris en compte dans les politiques et stratégies afférentes à l'emploi et à la jeunesse.

Le chômage des jeunes en Afrique sub-saharienne en générale et du Tchad en particulier est devenue un souci majeur pour les décideurs publics et privés. Plusieurs études menées par les institutions spécialisées internationales et nationales, des chercheurs indépendants ont mis à jour les conséquences qui découleront de cette situation si aucune mesure n'est prise pour y faire face. Cette est situation est le résultat des plusieurs facteurs endogènes et exogènes, pour juguler un tant soit peu cette crise. Au niveau du gouvernement Tchadien, plusieurs initiatives sont entreprises par le gouvernement d'un côté et les ONG de l'autre côté. Dans cette optique, nous voudrions apporter notre contribution en menant une réflexion prospective en lien avec la méthodologie proposée par le consortium ESSOR dans le cadre de la mise en œuvre du projet Bab Al Amal. Le choix de ce thème vise également à nous introduire dans cette thématique de la formation et l'insertion des jeunes, qui est un défi pour toutes les nations. Ce travail permettra aussi d'évaluer la méthodologie d'accompagnement de l'impact de la formation à l'insertion du projet Bab Al Amal et d'en faire des suggestions en vue de la rendre plus performante.

L'objet de cette étude est d'évaluer l'impact de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle au Tchad en mettant un accent particulier sur la formation professionnelle du projet Bab Al Amal destiné aux jeunes vulnérables dans la ville Ndjamen.

Le problème que nous voulons résoudre est : les difficultés d'insertion des jeunes vulnérables dans la ville de Ndjamen du projet Bab Al Amal. Pour résoudre ce problème nous avons convoqué deux modèles explicatifs, qui ont été développés. Nous avons la théorie du capital humain de Becker (1964) et la théorie de la quête de Stigler (1962). Ces modèles ont été utilisés dans cette recherche pour servir de grille de l'évaluation du projet Bab Al Amal. Notre sujet de recherche s'intitule « Impact de la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamen : cas du projet Bab Al Amal ». Une zone dans laquelle nous avons constaté le nombre élevé des jeunes

vulnérables. Cette étude a pour but de montrer comment le projet Bab Al Amal impacte-t-il des effets sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables.

À travers cette recherche, nous avons formulé une question principale qui se décline en ces termes : Comment le projet Bab Al Amal impacte-t-il sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena ? Pour répondre à cette question, nous avons posé l'hypothèse selon laquelle : qu'il existe des effets sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

De manière spécifique, nous cherchons à répondre aux questions suivantes :

- En quoi le programme de formation favorise-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?
- Comment la qualification des formateurs participe-t-elle à une culture de la professionnalisation des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?
- Comment le suivi des jeunes bénéficiaires impacte-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?

L'objectif général de cette étude est de mettre à la disposition des décideurs et autres utilisateurs potentiels des informations susceptibles, de les éclairer dans la prise des décisions relatives au développement social et économique du Tchad en tenant compte des effets du projet Bab Al Amal sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes vulnérables dans la ville de Ndjamena.

Il s'agira plus spécifiquement :

- 1) De rendre compte du programme de formation socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al ;
- 2) D'identifier la qualification des formateurs de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ;
- 3) D'examiner le suivi des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

La présente étude se compose en quatre chapitres. Le premier portera sur Problématique de l'étude. Insertion théorique de l'étude sera présentée dans le deuxième chapitre. Le troisième chapitre abordera la méthodologie. Dans le quatrième chapitre, nous présenterons l'analyse, l'interprétation des résultats et implications professionnelles. Nous terminerons ce travail par les principales conclusions et perspectives découlant de cette recherche.

CHAPITRE I :

PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Avant de présenter la problématique, le problème de recherche, les questions de recherche, les objectifs et les hypothèses de l'étude il est important de décrire brièvement le contexte particulier dans lequel vivent les jeunes dont nous nous proposons l'insertion et la formation. Ce chapitre présente sommairement les caractéristiques générales de formation du Tchad ainsi que la justification de l'étude.

I.1. PROBLEMATIQUE DE LETUDE

La problématique d'une étude est un ensemble construit autour d'une question principale et des lignes d'analyse permettant de traiter le sujet. Grawitz, M. (2004, p,326), estime que la bonne problématique se définit comme : « un ensemble construit autour d'une question principale, des hypothèses de recherche, des orientations des problèmes envisagés dans une théorie, dans une recherche ». Selon Fonkeng, Chaffi et Bomba (2014 p.39), la problématique est une « construction conceptuelle et thématique qui met en lien un certain nombre de problèmes et des questions indépendantes, le tout dans une cohérence convaincante ». Vue sous cet angle, la problématique correspond à un questionnement général relatif à une thématique en cohérence avec les objectifs recherchés par le chercheur et entraînent des questions partielles. Elle précise le contexte de la recherche, la définition du champ d'investigation, les concepts clés, la cohérence entre ceux-ci et le contexte de l'étude, les motivations et les finalités générales. Dans le présent chapitre, il est question pour nous de situer notre étude dans un contexte bien précis et de la justifier. Après cela, viendra la formulation du problème de recherche, les questions de recherche et les objectifs de l'étude.

Alors, ce travail, se propose de déterminer l'impact et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes Tchadiens vulnérables dans la ville de N'djamena. Il vise à vérifier si les jeunes bénéficiaires du projet Baba Al Amal sont accompagnés et insérés dans la sphère sociale qu'ils sont quotidiennement confrontés. Il vise également à vérifier si les interventions du projet Baba Al Amal impactent sur l'amélioration de conditions jeunes vulnérables bénéficiaires sortant de la formation du Projet Bab Al Amal. À cet effet, l'on se pose question de savoir : En quoi le programme de formation favorise-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ? Comment la qualification des formateurs participe-t-elle à une culture de la professionnalisation des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ? Comment le suivi des jeunes bénéficiaires impacte-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?

Telles sont les questions auxquelles, ce travail vise à répondre.

I.2. PROBLÈME DE RECHERCHE

Au Tchad, dans la ville de N'Djamena le taux de pauvreté est plus élevé de la ville. La crise économique et financière qui sévit depuis 2016, en raison notamment de la dépendance de l'économie tchadienne au secteur pétrolier, renforcée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, à entraîner la fermeture de nombreuses entreprises et la perte de milliers d'emplois. Les entreprises encore en activité connaissent une baisse drastique de leur activité et de leur chiffre d'affaires. Cette situation économique complique les possibilités d'insertion pour les jeunes en recherche d'alternance, de stages ou d'emploi. Par ailleurs, l'absence d'un dispositif d'insertion formel dans la ville de N'Djamena entraîne de nombreuses frustrations, tant pour les jeunes formé(e)s qui se retrouvent sans emploi et perspective d'avenir que pour les centres de formation qui craignent de devenir des « usines à chômeurs ».

Le projet Bab Al Amal, dont la mission est d'assurer l'accueil, l'écoute et l'orientation des personnes en situation de vulnérabilité vers les services, est entravé dans son action en raison de l'absence d'un cadre de travail adéquat. Les centres de formation professionnelle rencontrent eux des difficultés à adapter leurs formations aux jeunes vulnérables et observent des taux de décrochage élevés. Les taux d'insertion des jeunes en fin de formation sont très faibles du fait de l'absence de relations entre les centres de formation et les entreprises.

Renforcer les acteurs locaux et le partenariat. Le projet Bab Al Amal, mis en œuvre par Essor et l'université populaire (UP), vise donc à accompagner les jeunes femmes et hommes dans la ville de N'Djamena en situation de vulnérabilité dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, via le renforcement et la mise en lien des acteurs sociaux, économiques et de formation (Projet Bab Al Amal, centres de formation, entreprises, associations).

Pour cela, il est prévu :

La création d'un cadre de concertation multi-acteurs concrétisant le partenariat entre les centres de formation professionnelle, la circonscription d'action sociale, les entreprises et les acteurs du tissu associatif local ; l'équipement et la formation des agent(e)s sociaux(les) de la circonscription d'action sociale de la ville de N'Djamena ;

La mise à disposition des formateurs (rices) de contenus actualisés et adaptés aux publics cibles. Développer des parcours de formation et d'insertion adaptés afin d'améliorer l'accès des jeunes en situation de vulnérabilité au marché du travail, le projet teste un dispositif pensé sur le continuum « orientation formation insertion », adapté à leurs contraintes et visant à renforcer leurs compétences sociales et professionnelles.

L'insertion professionnelle des jeunes est un enjeu majeur pour le développement de la société. Cependant, de nombreux jeunes rencontrent des difficultés pour trouver un emploi stable et bien rémunéré. Les causes de ces difficultés sont multiples et peuvent être d'ordre économique, social ou éducatif.

Tout d'abord, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peuvent être liées à la conjoncture économique. En effet, lors des périodes de crise économique, les entreprises ont tendance à réduire leurs effectifs et à ne pas recruter de nouveaux salariés. Les jeunes diplômés ou sans expérience professionnelle ont alors plus de mal à trouver un emploi stable et bien rémunéré.

Ensuite, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peuvent être liées à leur manque d'expérience professionnelle. Les employeurs ont souvent besoin de salariés expérimentés pour mener à bien leurs projets et ne sont pas toujours prêts à former des jeunes sans expérience. De plus, les jeunes ont parfois du mal à trouver des stages ou des missions d'intérim pour acquérir de l'expérience professionnelle.

Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peuvent également être liées à leur niveau d'éducation. En effet, les jeunes sans diplôme ou avec un faible niveau d'éducation ont souvent plus de mal à trouver un emploi stable et bien rémunéré. De plus, les jeunes issus de milieux défavorisés ont souvent moins d'opportunités pour accéder à l'éducation et à la formation.

Pour remédier à ces difficultés, il est important de mettre en place des politiques d'insertion professionnelle pour les jeunes. Ces politiques peuvent prendre la forme de stages, de formations professionnelles ou d'accompagnement personnalisé pour les jeunes en difficulté. Il est également important de sensibiliser les employeurs à l'importance d'embaucher des jeunes sans expérience professionnelle et de favoriser l'accès à l'éducation pour tous.

Les analyses du chômage des jeunes montrent que leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail ne correspondent pas seulement à une inadaptation du système de formation aux éventuels débouchés dans l'emploi. La dernière décennie a vu se multiplier les efforts des pouvoirs publics (État et Collectivités locales) et du secteur privé pour harmoniser et rationaliser le système de la formation : regroupements de filières dans des établissements, effort d'harmonisation du contenu et du niveau des diplômes... Les évaluations concernant le niveau d'adéquation entre les formations proposées et les emplois existants montrent que les acteurs intervenant dans le champ de la formation proposent des prestations de mieux en mieux adaptées aux niveaux de compétence requis par les emplois vers lesquels elles sont

supposées déboucher. Cependant, malgré tous les efforts de modernisation du système de formation, et malgré les aides accordées par l'État aux entreprises qui acceptent de former ou de reconverter des demandeurs d'emploi, les jeunes les moins diplômés sont toujours les plus touchés par le chômage. La multiplication des statuts, la diversification du système de rémunération en particulier dans le cadre de la formation en alternance représentent au mieux des opportunités d'insertion temporaire, mais rarement une porte vers l'emploi durable. À l'issue d'un contrat à durée déterminée les jeunes se retrouvent souvent en situation de chômage de durée variable suivant leur niveau de qualification, leur âge, leur possibilité de mobilité, leur situation familiale, mais aussi suivant les potentialités du contexte socio-économique local où ils effectuent leur recherche d'emploi.

La dimension locale des marchés du travail n'est pas à négliger dans une réflexion sur les problèmes sectoriels et territoriaux du chômage des jeunes peu qualifiés. L'intérêt porté à cette dimension permet notamment d'aborder la question de l'efficacité des dispositifs publics de lutte contre le chômage en rapport avec un marché du travail déterminé.

Concrètement, il s'agit de jeunes découragés par le marché du travail : ils sont fatigués de ne pas trouver d'emploi, ou doutent de la capacité du marché du travail à leur en offrir un. Ils sont donc particulièrement vulnérables, et ont besoin d'un accompagnement pour modifier leur perception du marché du travail. Enfin, les jeunes en besoin d'insertion sont aussi ceux qui occupent un emploi mais en recherchent un autre. Deux cas de figures sont alors possibles : soit le jeune recherche un emploi pour remplacer son emploi actuel, soit il cherche un emploi en complément du premier. Dans tous les cas, il s'agit de jeunes non-satisfaits de l'emploi qu'ils occupent : rémunération insuffisante et/ou conditions et environnement de travail non-satisfaisants (temps de trajets domicile-travail élevés, ou encore travail dans un certain secteur d'activités par dépit).

En effet, les jeunes sont surreprésentés dans les statuts les plus précaires : emplois vulnérables et sous-emploi (ou travail indécents). Par ailleurs, dans un pays où 80% de l'économie nationale est informelle, les jeunes sont peu présents dans le secteur formel. Cette concentration des jeunes dans ce secteur informel est d'autant plus problématique que la part des entreprises informelles avec un véritable potentiel de croissance reste très faible (Demenet et al. 2016).

La conséquence directe de cette situation est une surexposition des jeunes à la précarité, qu'elle soit financière, économique ou sociale, favorisant ainsi les inégalités au sein du pays. Mais au-delà de cela, cette difficulté à s'insérer dans la société amène un mal-être social chez les jeunes et un sentiment de frustration. Ils courent alors un risque de rupture sociale : depuis

quelques années, le gouvernement tchadien observe une diminution de la participation des jeunes à la vie sociale et politique, liée entre autres à la persistance du chômage et du sous-emploi. Ils sont également beaucoup plus vulnérables face aux comportements déviationnistes : violence, délinquance, banditisme, drogue, prostitution, ou encore radicalisation.

On observe également une augmentation des migrations internes et un fort exode rural des jeunes. Sans avenir possible dans leur village, ces derniers migrent vers les grandes villes dans l'espoir d'y trouver un travail. Ainsi, les jeunes en besoin d'insertion sont aujourd'hui fortement concentrés dans le district autonome de N'Djamena. Mais pour autant, la situation reste problématique puisqu'à N'Djamena, qui est pourtant la capitale politique du pays, le taux de chômage des jeunes y est deux fois plus élevé qu'au niveau national, et le taux de sous-emploi est lui aussi supérieur. Enfin, cette situation pousse même certains jeunes à vouloir quitter le pays, entraînant un essor des immigrations clandestines, avec tous les risques que cela comporte. Le manque d'accès global à l'éducation, enjeu faisant d'ailleurs l'objet de l'ODD 4 promu par l'ONU, est la première cause expliquant les difficultés des jeunes faces à l'insertion socio-professionnelle. Dans ce pays où le taux d'alphabétisation s'élève, le taux de scolarisation global augmente d'années en années, mais diminue progressivement avec le niveau d'instruction. Cette diminution progressive est due à un manque d'accès aux établissements scolaires : la capacité d'accueil est en fait largement inférieure à la demande du fait d'un manque d'infrastructures d'enseignement, lui-même lié à un manque de moyens financiers et techniques des collectivités territoriales. Tous ces dysfonctionnements poussent les élèves à sortir du système scolaire et à vouloir rentrer dans la vie active, augmentant ainsi les taux de déscolarisation et les taux d'abandon. Ainsi, même en ayant eu accès à l'éducation et/ou à une formation, les jeunes éprouvent des difficultés à s'insérer socio-professionnellement : le problème ne se limite donc pas à un manque d'accès à l'éducation. Il existe en fait une asymétrie entre les formations délivrées et les besoins réels du marché du travail : certaines formations s'avèrent peu pertinentes et peu qualitatives, entraînant une faible employabilité des jeunes et donc une difficulté d'insertion. De manière générale, l'offre de formation au Tchad est trop peu diversifiée : il n'existe par exemple aucune école de formation aux métiers des travaux publics, alors que le besoin de développement d'infrastructures est réel. Ainsi, « l'actualisation et l'adaptation permanente des programmes de formations aux besoins de l'économie » constituent un des défis majeurs de l'Enseignement technique et la formation professionnelle.

Mais au-delà de cela, l'adaptation des formations pour répondre localement aux besoins des entreprises et des collectivités, semble tout aussi indispensable. Au sein de la zone

méridionale du Tchad, territoire à dominante agricole et en manque d'infrastructures, les formations professionnelles se concentrent sur le secteur de l'industrie, qui correspondent certes aux besoins à l'échelle nationale, mais peu aux besoins locaux ; la région ne dispose pas de formation professionnelle aux métiers agricoles ou aux travaux publics, ce qui pourrait pourtant inciter les jeunes à rester dans la région en contrant l'exode rural massif et ainsi désamorcer ce cercle vicieux .

QUESTION DE RECHERCHE

Notre question de recherche tourne autour du projet Bab Al Amal :

QPR : Comment le projet Bab Al Amal impact-il sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena ?

QUESTION DE RECHERCHES SPÉCIFIQUES

QS1 : En quoi le programme de formation favorise-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?

QS2 : la qualification des formateurs participe-t-elle à une culture de la professionnalisation des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?

QS3 : Comment le suivi des jeunes bénéficiaires impact-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal ?

OBJECTIF PRINCIPAL DE L'ÉTUDE

OSP- Déterminer l'impact du projet Bab Al Amal qui répond à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes les plus vulnérables.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'ÉTUDE

OS1- D'évaluer en quoi le programme de formation favorise-t-il l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal qui est en lien avec le monde de l'emploi

OS2- D'analyser les compétences des formateurs du projet Bab Al Amal et les bénéficiaires de la formation en particulier par le développement de la formation du type dual en lien avec les besoins des entreprises sur le territoire national.

OS3- Vérifier le suivi des jeunes bénéficiaires à l'insertion socioprofessionnelle du projet Bab Al Amal en optimisant un accompagnement adéquat pour le marché de l'emploi

HYPOTHÈSE PRINCIPALE

Notre hypothèse principale est qu'il est l'impact sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

HYPOTHÈSES SPÉCIFIQUES

Nos hypothèses spécifiques comme suit :

HS1 : Le programme de formation favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

HS2 : La qualification des formateurs participe à une culture de la professionnalisation des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal

HS 3 : Le suivi des jeunes bénéficiaires impact sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

I.3.CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Comme on le sait, des nombreux enfants africains qui ont l'âge scolaire, et notamment les filles et jeunes issus de milieux défavorisés, ne sont pas formés afin de s'insérer professionnelle dans la société. Même si l'on peut évoquer à juste titre le manque ou l'insuffisance d'infrastructures de formations professionnelles (offre formation), il y a lieu de penser qu'il ne suffit pas à expliquer cette situation. Cette pratique est déterminée par un réseau de facteurs et non une causalité simple et linéaire. Chacun sait aujourd'hui que la variable géographique affecte d'une manière déterminante l'insertion socioprofessionnelle. Les chances d'être formé dépendent de la région où l'on vit et cela renforce généralement les inégalités entre garçons et filles Il est admis que l'urbanisation tend à diminuer les inégalités dans l'enseignement mais des études approfondies manquent pour mieux connaître les situations réelles et leurs véritables causes. On sait par ailleurs combien est importante l'influence du milieu familial.

Nous avons choisi de travailler sur l'impact de la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables en vue de voir préférentiellement la situation des jeunes tchadiens. Par ailleurs de scruter là où les jeunes de la capitale politique du Tchad issus des familles pauvres peuvent du moins prétendre avoir accès sans difficulté. Cette étude des jeunes de Ndjamena est aussi indispensable quand on veut se lancer dans des comparaisons internationales. Nonobstant l'apport non négligeable de l'enseignement secondaire et supérieur dans le processus de développement, nous avons voulu contribuer à la lutte pour la manifestation des signes précurseurs de la non-discrimination dans la société

tchadienne prioritairement par l'examen de la situation au niveau de l'enseignement technique et professionnel.

Cette étude vient en appui à certaines sollicitations et préoccupations de chercheurs africains et africanistes concernant les problèmes des jeunes africains en milieux urbains. Les principaux indicateurs en matière d'insertion restent faibles et font que le niveau d'éducation de la population tchadienne demeure l'un des plus bas en Afrique sub-saharienne. Le marché du travail tchadien, dominé par les activités informelles qui concerneraient environ 95% des actifs occupés, ne parvient pas à absorber une jeunesse tchadienne en forte expansion et insuffisamment formée. Trois quarts des jeunes tchadiens entrent en effet précocement sur le marché du travail, sans avoir achevé le primaire ou avec un âge inférieur à 15 ans. La problématique du chômage et du sous-emploi se pose ainsi avec une acuité particulière pour les jeunes : les moins de 25 ans constituent en effet plus des deux-tiers (70%) d'une population en forte progression, ce qui augmente significativement le nombre de tchadiens à éduquer, former et insérer dans le tissu économique local.

I.4. DISPOSITIF NATIONAL DE PROMOTION D'EMPLOI

1. Au plan institutionnel

Plusieurs acteurs tant publics que privés interviennent de façon limitée dans la promotion de l'emploi des jeunes au Tchad :

- Au niveau des Ministères
- Fonction Publique, Emploi, Chargé du Dialogue Social ;
- Formation Professionnelle et Développement des Métiers ;
- Éducation Nationale ;
- Production, Irrigation et Équipements.

2. Au niveau des établissements publics/parapublics

- Fonds national d'appui à la jeunesse ;
- Office national pour la promotion de l'emploi ;
- Fonds national d'appui à la formation professionnelle ;
- Observatoire de l'éducation, de la formation et de l'emploi ;
- Chambre de commerce et de l'industrie et de l'artisanat.

3. Au niveau des partenaires sociaux

- Conseil national du patronat tchadien
- Syndicats.

4. Au niveau des organisations de la société civile

- Groupements et association des jeunes ;
- Organisations non gouvernementale

II.1. ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

L'emploi est au centre des préoccupations du gouvernement et des partenaires pour l'insertion des jeunes. Certaines actions méritent d'être menées à tous les niveaux :

- L'adoption et la mise en œuvre de la politique nationale et de la formation professionnelle qui intègre les dimensions suivantes :
- Le développement et la diversification des formations professionnelles qualifiantes aux emplois et leur mise en adéquation de l'offre de formation avec les besoins de l'économie nationale ;
- Le renforcement des capacités des centres de formation professionnelle et du perfectionnement ;
- La mise en place des fonds pour l'apprentissage, la formation et le perfectionnement ;
- La formation des jeunes à l'entrepreneuriat.

Pour expliquer l'insertion socioprofessionnelle dans la ville de Ndjamena on évoque comme causes entre autres :

Approche institutionnelle

- les contenus des formations ;
- les méthodes ;
- les compétences des formateurs ;
- les centres de formations ;
- le nombre limité des cadres de formation ;
- la qualité de formation ;
- les coûts des formations ;
- les faibles perspectives d'emploi pour les diplômés ;
- etc.

Quant à la faible formation des jeunes femmes, elle résulterait grandement des contenus, valeurs, compétences, organisations et gestion du temps et de l'espace des centres de formations qui ne prendraient pas suffisamment en compte les attentes de ces dernières.

Les centres de formations sont souvent concentrés dans les villes et zones où résident les familles riches et cela empêchent ceux qui sont éloignés de ces centres d'être formés.

L'accès à une formation professionnelle n'est pas obligatoirement synonyme d'accès à l'emploi et la fin de la formation confronte généralement le jeune à la question de l'emploi durable. Les difficultés sont multiples et interagissent généralement entre elles : la faiblesse des niveaux de qualification, le manque d'orientation, le manque d'information sur les secteurs d'activité et les métiers, l'absence de construction des projets professionnels, le manque de réseaux relationnels, les difficultés de mobilité, de santé ou d'instabilité familiale, rendent souvent encore plus complexe la problématique de l'insertion professionnelle dans les milieux urbains.

Certains facteurs freinant l'accès des jeunes à une autonomie économique et sociale sont liés au milieu dans lequel ils évoluent (leur environnement), qui bloque la réalisation de leurs projets et les contraignent à se maintenir dans une relation de dépendance vis-à-vis de leurs familles. Hors le constat peut être fait d'un manque de concertation entre les acteurs qui travaillent sur l'insertion par des entrées spécifiques (création d'activité, formation, jeunesse ou accompagnement social, etc.), ne permettent pas d'agir efficacement et de produire les synergies nécessaires. Face à la multiplicité et la diversité de ces freins, la mobilisation dans la durée d'un ensemble d'acteurs susceptibles d'agir sur différents leviers est nécessaire. Le rôle joué par les familles dans ce processus d'insertion du jeune, en termes d'accès au foncier, d'appui humain, financier, ou pour le matériel de démarrage, en particulier, est aujourd'hui reconnu comme indispensable. Sans le soutien de sa famille, les chances de réussite du jeune sont faibles. C'est souvent sa famille qui lui donne son premier terrain ou le matériel nécessaire à la mise en place de son activité. Le soutien moral est également critique pour aider le jeune à se lancer. D'autres acteurs tels que les centres de formations, les organisations professionnelles pour le suivi-conseil, les instituts de micro finance, les banques et les fonds nationaux pour le financement, etc. N'interviennent pas à suffisance aux besoins des jeunes dans la ville de Ndjamena

Dans la ville de Ndjamena, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens passe par un effort de formation industrielle. Dans cette ville où celle-ci est peu développée, des ONG soutiennent des centres de formation. Ces centres visent à former les jeunes aux métiers industriels, mais aussi à leur donner l'envie, par des exemples d'installations réussies, de s'installer dans un milieu.

Un frein à l'insertion professionnelle des jeunes réside dans les difficultés d'accès aux moyens de production, en particulier le foncier et le matériel. L'accès au marché et aux

financements s'avère aussi problématique. Les organisations professionnelles s'intéressent aux défis des jeunes de Ndjamena mais ne disposent pas de moyens suffisants pour y répondre. De par leur manque d'expérience et d'assise financière suffisante, les jeunes sont également plus vulnérables que leurs aînés face aux aléas (fluctuation du marché, accident climatique, vol...). La pression et les contraintes familiales les contraignent parfois à prendre des décisions desservant une gestion efficace de leur exploitation, ce qui accentue le risque de décapitalisation.

Sans le soutien de sa famille, les chances de réussite du jeune exploitant sont faibles. C'est souvent sa famille qui lui donne son premier terrain ou le matériel nécessaire à la mise en place de son activité. Le soutien moral est également critique pour aider les jeunes à se lancer. Une attention particulière est ainsi portée à l'implication des familles et au lien que peuvent tisser les formateurs avec les parents. Au-delà de la famille, il est important de prendre en compte les dynamiques communautaires dans les actions de soutien aux jeunes, pour lever les difficultés liées aux pressions sociales. Les jeunes disposants de faibles capacités financières, beaucoup démarrent avec des activités pour lesquelles les investissements initiaux sont faibles et les retours rapides, souvent complémentaires des activités de leurs parents. Afin de permettre aux jeunes de démarrer une activité avec des moyens plus importants, certaines organisations proposent une dotation de démarrage en moyens de production (cheptel, matériel). Celle-ci se fait sur la base d'un projet élaboré avec l'appui d'un conseiller et validé par une commission constituée de formateurs. Cette aide peut se révéler un puissant levier à condition d'être encadrée avec la plus grande rigueur. En effet, dans certains cas, l'appui financier et matériel peut engendrer des postures attentistes.

Approche socio-économique

Elle est basée sur le travail des jeunes de la ville de Ndjamena ainsi que sur le niveau de vie sociale. Trois préoccupations guident essentiellement les recherches :

- coût de la formation et demande de formation ;
- formation et travail des jeunes ;
- demande de formation et marché de l'emploi.

La pauvreté est la principale cause des problèmes qui empêchent le développement des pays africains. Comme l'UNICEF le définissait dans son rapport de 1996, "la pauvreté est à la fois un phénomène économique, social et culturel. Du point de vue économique, elle consiste en la privation de biens essentiels répondant aux besoins vitaux : se nourrir, se loger, se vêtir. Du point de vue social, c'est l'absence de contrôle sur les institutions et la dévalorisation. Du point

de vue culturel, c'est l'imposition des valeurs des classes dominantes, la dépendance, la frustration ! La pauvreté n'est donc pas uniquement une privation de biens matériels nourriture, logement, vêtement - et de biens culturels-loisirs, instruction, communication mais aussi une absence de contrôle et de pouvoir social" (UNICEF," 1996 : cité par Ndoye, 2002). La pauvreté apparaît donc comme une raison majeure de la non-formation des jeunes africains.

Une étude menée par l'UNICEF (1998 : cité par Ndoye, 2002) met en évidence le fait que vivre dans la pauvreté a des effets directs sur la capacité des jeunes en général et ceux de Ndjamena en particulier à apprendre car la pauvreté les empêche d'apprendre. Comment peut-on s'instruire quand il faut survivre au jour le jour ?

Dans un contexte de misère, le travail des jeunes constitue pour les parents une source de revenu leur permettant d'assurer les besoins familiaux, contrairement à l'éducation qui serait pour eux une dépense de plus s'ajoutant aux besoins vitaux déjà non satisfaits. En d'autres termes, "la survie du groupe passe par une participation aux activités de subsistance de chacun de ses membres" (Marcoux, 1994).

Le travail des jeunes est fortement lié à la situation économique des pays et aux modes de fonctionnement des entreprises. Nombre d'employeurs souhaitent en effet embaucher des jeunes. Les facteurs les plus fréquemment évoqués pour justifier cette demande sont à la fois économique et technique : moindre coût de cette main-d'œuvre juvénile, plus grandes aptitudes, meilleure agilité. Comme souligné ci-haut, le travail des enfants est surtout la conséquence de la situation économique et sociale des familles. Pour beaucoup, c'est le moyen, espère-t-on, de donner à son enfant l'occasion d'acquérir une formation, une qualification susceptible d'assurer son avenir professionnel. Laissant ainsi de côté la formation scolaire.

On a toutefois constaté en Afrique subsaharienne que de nombreux jeunes actifs sont formés malgré la lourdeur des horaires et des tâches effectuées.

La réflexion sur les modalités d'emploi de l'insertion pour promouvoir le développement économique a considérablement évolué au fil des années. Au cours des années 50, le débat a porté, dans une large mesure, sur le besoin d'actifs instruits. La planification des actifs a gagné en popularité comme méthode d'analyse des besoins en ressources humaines d'un pays en développement. L'accent qu'elle met sur la formation intermédiaire et supérieure des actifs implique qu'une forte priorité doit être donnée à la formation secondaire et supérieure. Ensuite, le désenchantement à l'égard de cette stratégie a marqué les années 60. Nombre de gouvernements ont constaté que la politique suivie pour développer simultanément tous les

niveaux de scolarité pesait trop lourdement sur leurs budgets. Et l'augmentation du chômage des diplômés a amené les responsables à se demander s'il fallait consacrer une proportion constamment croissante de moyens à l'expansion du système formation, simplement pour amener des gens au chômage.

La prise de conscience croissante des coûts a correspondu à une nouvelle méthode d'analyse des investissements éducatifs, introduite dans les années 60. Fondée sur la théorie du capital humain, l'analyse coûts-bénéfices compare les coûts et les avantages de l'éducation, à la différence de celle des ressources humaines, qui en considère exclusivement les avantages (Malcolm et al, 1998 : 332). Il convient de préciser que l'analyse économique de la demande de formation s'inspire beaucoup plus de la théorie micro-économique.

II.3. Politique d'insertion socioprofessionnelle du gouvernement tchadien

L'emploi et la formation professionnelle font partie des priorités du gouvernement tchadien. Il s'agit d'accroître les capacités d'accueil des structures de formation professionnelle, d'en rationaliser l'offre en le mettant en adéquation avec le marché de l'emploi et formation professionnelle(PNEFP) traduit cet engagement. En outre, le Programme National de Développement (PND, 2013-2015) fait figurer en bonne place le développement du secteur privé, la création d'emplois, la mobilisation et la valorisation du capital humain. Parmi les objectifs visés figurent le développement d'opportunités d'emplois au profit des jeunes et des femmes, l'amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre et la réforme de la formation professionnelle et technique afin d'augmenter les compétences et la productivité de l'économie nationale.

Les enjeux du renforcement de l'offre de formation professionnelle et du développement d'activités génératrice de revenus et d'emplois sont effet majeur dans un pays où les jeunes représentent une forte proportion de la population (68% de la population a moins de 26 ans), où le chômage des jeunes (y compris les diplômés) accentue les frustrations et les tensions sociales. Dans un contexte de quasi-absence de protection sociale, l'appui à des dispositifs permettant l'émergence d'une jeunesse ayant accès à l'emploi et l'autonomie financière sont le meilleur rempart pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et protéger les plus vulnérables face à la multiplication de risques de toute nature. À l'inverse, le chômage et l'exclusion des jeunes, l'absence des opportunités d'insertion sociale et économique constitue un facteur de déstabilisation majeur du Tchad.

III.2. Emploi des jeunes : Un défi

- La grande majorité des jeunes est très peu qualifiée. Les diplômés sans emploi ou chômeurs à la sortie des études se trouvent confronter à la limitation du marché du travail formel.
- L'emploi des jeunes constitue donc pour le Tchad une préoccupation majeure et un enjeu central.
- les opportunités et les perspectives économiques et les systèmes éducatifs ne répondent pas aux besoins immenses soulevés en milieu rural comme urbain.
- Le sous-emploi reste très important en zone rurale où vivent 8 tchadiens sur 10.
- L'économie informelle, deuxième pourvoyeuse d'emplois après l'agriculture, la pêche et l'élevage est alimentée par un exode rural massif des jeunes à la recherche des emplois de la campagne vers les centres urbains. Mais, cette main- d'œuvre majoritairement non qualifiée est formée sur le tas.
- Il est difficile d'avoir une vision claire de la situation actuelle du marché du travail au Tchad. Cela est dû en l'absence d'un système d'informations et de collecte de données qui puissent fournir des statistiques fiables.
- Il existe des données parcellaires fournies par les services publics et privés intervenant dans la promotion de l'emploi, mais qui ne donnent pas une image objective.
- La promotion de l'emploi pour les jeunes, femmes et d'autres groupes vulnérables se heurte à de nombreux défis qui tiennent au niveau de l'environnement institutionnel, au niveau des jeunes eux-mêmes, au niveau de la structuration et au niveau des recherches.

III.3. Au niveau de l'environnement

- Absence d'une vision partagée de promotion de l'emploi des jeunes ;
- Le faible niveau de connaissances sur la problématique de l'emploi des jeunes ;
- La faiblesse du système des formations professionnelles et techniques ;
- Les difficultés de financement des initiatives.

III.4. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE

Les enjeux du renforcement de l'offre de formation professionnelle et du développement d'activités génératrices de revenus et d'emplois sont en effet majeurs dans un pays où les jeunes représentent une forte proportion de la population (68% de la population à moins de 25 ans), où le chômage des jeunes (y compris des diplômés) accentue les frustrations et les tensions sociales, et où l'étroitesse du secteur moderne productif et marchand de l'économie

ne permet pas d'offrir des emplois en nombre suffisant. Dans un contexte de quasi-absence de protection sociale, l'appui à des dispositifs permettant l'émergence d'une jeunesse ayant accès à l'emploi et l'autonomie financière sont le meilleur rempart pour lutter contre la pauvreté, l'exclusion sociale et protéger les plus vulnérables face à la multiplication des risques de toute nature. À l'inverse, le chômage et l'exclusion des jeunes, l'absence d'opportunité d'insertion sociale et économique.

- **Intérêt scientifique**

Nous pouvons mentionner ici que notre travail vient compléter un ensemble d'étude qui essaye de saisir des jeunes vulnérables et en suite, sur la question de l'insertion socioprofessionnelle qui est la plus récente car l'essentiel des travaux portent beaucoup plus sur l'impact de l'insertion. Aujourd'hui la vulnérabilité des jeunes est encore sous-estimée, voire ignorée, échappe encore à de nombreux enquêteurs, chercheurs professionnels.

Ce travail va constituer une source d'information pour d'autres chercheurs qui voudront aborder cette thématique pour un approfondissement et une complémentarité scientifique.

- **Intérêt social**

Du point de vue social, ce sujet va mettre à la portée de la société les mécanismes qui permettent de déterminer l'impact de l'insertion à travers des sensibilisations et encadrement des jeunes en vue d'éviter de tomber dans le chômage. L'étude apporte sa modeste contribution à l'analyse des contradictions que renferme notre société ; elle apparait ensuite comme une alarme aussi bien pour les responsables politiques, que pour les agents de développements et les familles pour éveiller leur consciences face au chômage récurant de jeune qui fragilise de plus en plus l'institution familiale et la société en générale. De même cette étude sera intéressante pour la société toute entière.

- **Intérêt personnel**

La réalisation de ce travail constitue pour nous une satisfaction étant donné qu'il prouve notre capacité intellectuelle d'analyser et expliquer les faits et les situations des jeunes vulnérables

IV. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE

L'exercice réalisé a été confronté à un certain nombre de défis qui ont trait notamment à la disponibilité et à la qualité de l'information consultée, ainsi que, en l'absence de missions de terrain, au manque de regard externe et de triangulation des informations consultées : pour un certain nombre de dispositifs (en particulier les études de cas), des travaux de capitalisation et/ou d'évaluation sont disponibles et ont pu être consultés et croisés avec des entretiens téléphoniques. Pour d'autres dispositifs, seules des présentations synthétiques / plaquettes de communication ont pu être consultées.

Par ailleurs, la descente de missions de terrains, les initiatives ayant fait l'objet de publication ont pu être prises en compte dans l'étude. Des investigations de terrain complémentaires permettraient d'identifier des initiatives moins connues et documentées mais tout aussi riches d'enseignements.

Enfin, les contextes analysés dans le cadre de l'étude regroupent des arrondissements aux trajectoires économiques et sociétales très différentes qui ont un impact majeur tant sur les parcours d'insertion des jeunes que sur les opportunités et contraintes dans lesquelles ils évoluent et les solutions qui sont envisageables pour les appuyer. La question de l'insertion ne peut être décontextualisée tant elle a un caractère organisé par des règles coutumières ou légales et des institutions inévitablement différentes d'un arrondissement à l'autre en fonction de l'histoire et de la culture propre à chacun d'eux. Des analyses fines seraient nécessaires pour mettre en évidence les logiques en œuvre dans les différents contextes.

● Délimitation thématique

Notre recherche porte sur « Impact de la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena : cas du projet Bab Al Amal ». Nous pensons qu'il existe un lien de causalité entre l'accompagnement de formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes vulnérables. Cette recherche se passera dans un intervalle de temps précis. Nous pensons qu'ici vers la fin du mois de juillet, notre travail arrivera vers la fin c'est-à-dire dans trois mois si nous ne nous confrontons pas à des problèmes majeurs.

● **Délimitation géographique**

Notre étude ne se fera pas dans toutes les villes du Tchad mais par contre elle sera faite uniquement dans la ville de Ndjamena, dans cette ville on retrouve beaucoup de jeunes tchadiens vulnérables. Nous nous intéressons plus particulièrement aux jeunes vulnérables qui sont formés pour affronter le marché de l'emploi afin de favoriser leur insertion socioprofessionnelle.

Conclusion partielle

Ce chapitre avait pour objectif de présenter brièvement la problématique de l'étude. Après avoir présenté certaines caractéristiques générales du pays, nous avons décrit le système éducatif tchadien, états des lieux de l'insertion et formation professionnelle, et donné la justification de l'étude. La principale conclusion qu'on peut tirer au terme de ce premier chapitre est que le Tchad est un pays très pauvre et situé au cœur du continent africain. Le niveau de développement socio-économique reste faible et le niveau d'instruction observé dans le pays en est le reflet. Tout ceci a pour conséquence l'aggravation des problèmes relatifs à l'éducation et la formation des jeunes

CHAPITRE II :

INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Dans ce chapitre nous allons élucider les théories de notre recherche dans un premier temps, après nous aborderons la revue de littérature, la définition des concepts et les critères de performance de l'évaluation.

II.1. LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

La théorie du capital humain fut initialement développée par Becker (1964). La formation et l'éducation constituent des investissements que l'individu effectue rationnellement afin de créer un capital productif. Des coûts directs et indirects y sont associés. Pour déterminer l'investissement au-delà de la scolarité obligatoire, les individus effectuent un arbitrage entre les coûts et les gains générés par cet investissement. Les différences d'investissements en capital humain permettent de différencier les individus et expliquent ainsi les différences de productivité entre jeunes et entre générations. L'investissement en capital humain permet donc d'augmenter la productivité des individus qui y ont recours et permet de générer un flux de bénéfices valorisable à la fois sur le marché du travail et dans la production. Les moins diplômés ont en revanche plus de difficultés à s'insérer en raison d'une plus faible capacité productive. En outre, ces derniers ont également une plus forte substituabilité du capital ce qui les rend plus vulnérables sur le marché du travail. Becker (1964) distingue deux sources principales d'acquisition des connaissances : la formation dans l'emploi et par l'école qui correspond à la formation initiale de l'individu. Si l'individu consent à un faible niveau d'investissement en formation initiale ou ne poursuit pas sa scolarité au-delà du niveau obligatoire cela lui donnera accès à un niveau faible de rémunération. Dans le cas contraire, il pourra accéder à un profil de salaire élevé mais devra supporter des coûts directs et des coûts d'opportunité. Les individus dont l'investissement en capital humain est plus important peuvent accorder moins d'importance à l'expérience professionnelle.

II.2. MODÈLE DE CAPITAL HUMAIN (BECKER, 1964)

Le modèle de capital humain considère les agents économiques comme rationnels, les marchés du travail et de la formation étant concurrentiels. L'investissement en capital humain obéit alors à un comportement d'optimisation sous la double hypothèse de concurrence et de parfaite substituabilité des facteurs de production. Il n'y a pas de rigidité sur le marché du travail et ce dernier n'est pas rationné. On ne peut donc pas y observer de files d'attente. Les individus sont rétribués à leur productivité marginale. L'investissement en capital humain est reconnu par les firmes ce qui implique qu'une différence de dotation en capital humain entre deux individus doit se traduire par un écart de salaire. Il n'y a donc pas de discriminations salariales. L'échelle des salaires est dite compensatrice. Deux individus ayant le même stock de capital humain devraient ainsi avoir le même salaire pour le même emploi. Les différences de salaire s'expliquent alors par des différences de capacités productives qui dépendent des capacités innées des individus, mais aussi, de l'investissement en capital humain dépendant lui-même en partie des capacités innées et des ressources des individus. La rentabilité de l'investissement en capital humain n'est donc pas identique pour tous les individus. Elle varie en fonction de leurs caractéristiques et de leur environnement. La décision de la poursuite des études est le fait d'un calcul rationnel basé sur l'anticipation des gains et des coûts futurs associés à cette poursuite. De plus, le taux de rendement du capital humain est décroissant dans le temps du fait notamment de l'horizon fini de l'investissement. En effet, la seule limite à l'investissement en capital humain est celle de la rentabilité. Selon la loi des rendements marginaux cette dernière est décroissante avec l'âge des individus. Afin de déterminer la date jusqu'à laquelle l'investissement est rentable l'individu va comparer la somme des bénéfices espérés actualisés aux coûts de l'investissement. La poursuite des études s'effectue jusqu'à l'année marginale pour laquelle le profit devient nul (le taux d'actualisation est égal au taux de rendement interne).

La formation offerte par l'entreprise est également un moyen pour l'individu d'augmenter son stock de capital humain et donc sa productivité, de sorte qu'une compensation salariale devrait l'accompagner. La notion de capital humain telle que définie précédemment peut être développée ce qui nous permet de dégager d'autres déterminants de l'investissement dans la formation impactant l'insertion professionnelle. Nous pouvons notamment distinguer la formation générale et spécifique. La première permet à l'individu d'améliorer sa productivité quel que soit l'emploi alors que la seconde vise un emploi particulier. Selon Becker (1964), en cas de formation générale, l'entreprise ne doit pas a priori pas supporter de coûts. Ces derniers seront supportés par les individus qui pourront par

exemple accepter un salaire inférieur à leur productivité. En effet, les connaissances issues de ce type de formation sont transférables soumettant la firme à un risque de perte d'investissement. En cas de formation spécifique, les coûts sont en principe partagés entre l'employeur et l'employé qui pourra percevoir un salaire inférieur à sa productivité post-formation afin que la firme compense le coût de formation et l'écart sera d'autant plus élevé que le pouvoir de la firme est grand. Cette formation est par conséquent source d'une rente que les acteurs se partagent en fonction de leurs pouvoirs de négociation. La relation de travail peut alors s'inscrire dans la durée puisqu'aucune des deux parties n'a d'intérêt à rompre prématurément le contrat de travail. Cette formation est généralement coûteuse pour la firme car elle doit avoir recours à une partie de son personnel qualifié afin d'encadrer les nouveaux arrivants (Rosen, 1972). À leur entrée sur le marché du travail, les jeunes peuvent alors arbitrer entre des emplois proposant des formations et des niveaux de rémunération différents. Dans le modèle d'apprentissage par la pratique (Arrow, 1962) la formation directement liée à l'effort productif est sans coûts pour les individus. C'est une fonction décroissante de la quantité d'inputs produits, mais croissante de l'efficacité de l'apprentissage. Si cette efficacité dépend de la nature des emplois, les individus vont rechercher les emplois permettant une plus grande efficacité d'apprentissage et le niveau de salaire de ces emplois peut baisser. Le consentement des individus à la baisse de salaire dépendra alors de la transférabilité des connaissances (Stevens, 1994).

En ce qui concerne le jeune, l'offre d'une formation en entreprise est influencée par sa productivité minimale à la sortie du système éducatif en fonction de son niveau d'éducation. Si sa productivité est inférieure ou proche du salaire minimum, le jeune n'a pas accès à l'emploi dispensant la formation sauf si une aide publique peut se substituer au marché pour supporter une part du coût de formation (Pénard et al., 1995). Les jeunes dont la productivité acquise durant leur scolarité dépasse le salaire minimum accéderont aux emplois proposant une formation, l'employeur pouvant alors leur faire supporter une partie du coût de cette dernière.

Les théoriciens du capital humain ont rapidement remis en cause l'homogénéité de ces investissements et ont envisagé l'existence d'une fonction de production du capital humain dans laquelle les capacités initiales, le temps de travail et les modes d'acquisition des connaissances influencent les décisions d'investissement. Cet investissement relève d'un arbitrage à court et moyen terme entre les caractéristiques individuelles, les coûts, le niveau d'effort requis, les risques d'échec et le rendement espéré. À long terme, ils influencent la productivité et donc l'insertion des individus. En outre, l'allongement de la durée des études,

la multiplication des filières et la concurrence entre institutions ont également pu influencer les parcours d'insertion.

En effet, certaines filières peuvent bénéficier d'un effet de réputation permettant aux jeunes qui en sont issus de bénéficier d'une concurrence imparfaite à leur sortie du système éducatif et d'augmenter ainsi leurs rendements comparativement aux autres filières. Vincens (1991) propose un cadre d'analyse en termes de « système d'insertion professionnelle » afin de comprendre le comportement des individus durant leurs parcours scolaires et professionnels. Selon lui, la dynamique des systèmes d'insertion s'explique par la présence de deux marchés : un marché de formation entre individus et entreprise d'une part ; et d'autre part un marché des « formés » regroupant les organisations qui mettent en relation les individus formés et les entreprises. Les décisions d'investissement des individus sont liées aux décisions des autres acteurs contribuant aux ajustements des marchés. Une modification de l'offre publique de formation peut ainsi avoir des conséquences sur l'insertion des jeunes à travers une modification des concurrences intergénérationnelles dans l'accès aux emplois, mais aussi intergénérationnelles entre jeunes diplômés et travailleurs déjà insérés sur le marché du travail.

Dans le modèle d'éligibilité (Lévy-Garboua, 1976), lors de la décision d'investissement en capital humain il est possible de distinguer trois éléments dans la fonction d'utilité maximisée : la consommation actuelle de biens marchands, celle de biens futurs et un bien représentatif de la qualité de vie. La décision relève alors d'un arbitrage entre la rémunération actuelle et future d'une part et d'un arbitrage entre un accès immédiat à la qualité de vie et un accès futur à une élite. Les individus sont rationnels et modulent leur temps consacré aux loisirs, au travail et aux études en fonction de l'évolution des rémunérations sur le marché du travail de façon à maintenir constant le rapport temps d'étude et rémunération future. Les choix d'investissement dépendent généralement de deux facteurs absents des modèles de capital humain : l'arbitrage entre efforts consentis et rentabilité des études et la probabilité d'échec. Jarousse (1988) montre qu'un modèle avec endogénéisation de ces variables permet de mieux comprendre les décisions d'investissement en capital humain. Durut et Mingat (1988) modélisent quant à eux le parcours des étudiants dans des filières de l'enseignement supérieur en fonction des coûts et des opportunités professionnelles qu'elles rendent possibles. Les coûts ont plusieurs dimensions : les coûts institutionnels signalent le temps d'études, les coûts d'opportunité et enfin, les caractéristiques individuelles et notamment scolaires qui impactent le risque associé aux études. Les taux de rendement internes des flux de coûts et de bénéfices sont alors calculés pour chaque filière. L'arbitrage se ferait entre les

rendements professionnels associés à la filière, les coûts institutionnels et les coûts indirects liés à la probabilité de réussite. Celle-ci dépendant des caractéristiques individuelles scolaires, sociales et celles relatives à la discipline. Selon le modèle, plus le rendement anticipé est élevé plus l'individu acceptera un risque important. Cependant la pondération affectée au risque et au rendement peut varier en fonction des caractéristiques individuelles.

L'analyse proposée par Vincens et Krupa (1994) étudie le choix des filières, la réussite ainsi que l'échec en associant les caractéristiques individuelles et organisationnelles. La filière apparaît comme un mécanisme de transformation d'inputs en outputs. Il est possible de dissocier deux inputs habituellement substituables : les inputs personnels liés aux caractéristiques individuelles et les inputs externes associés aux caractéristiques de la filière. Les auteurs différencient également deux types de filières : des « filières à sélection groupées » où les difficultés apparaissent en début de parcours et sont décroissantes et les filières dites à « sélection répartie » où elles sont soit constantes soit croissantes. La première filière ainsi définie est principalement assujettie aux caractéristiques individuelles et un échec n'a pas d'impact sur la suite du parcours. La seconde correspond, elle, à un contrôle des connaissances et l'échec peut avoir des répercussions pour la poursuite du parcours. Les décisions de prolongement ou d'abandon des études dépendent des rendements ex-ante des études et des rendements ex-post effaçant l'impact du parcours scolaire et des caractéristiques individuelles (Manski, 1989 et Altonji, 1993).

Enfin, nous pouvons distinguer la formation en situation d'oligopsonne (Stevens, 1996). Supposons deux firmes en concurrence sur l'embauche des travailleurs les plus qualifiés. Elles doivent également mettre en place des formations générales, dont le coût est identique pour chacune d'elles, qui peuvent par définition être utilisées chez le concurrent. Ce comportement de passager clandestin peut biaiser cet investissement. Le jeu se déroule en deux étapes. Lors de la première, les firmes définissent le nombre d'individus qui bénéficieront d'une formation générale. Dans la seconde, étant donné ce nombre, les firmes fixent les salaires qui sont ici un moyen d'attirer et de conserver les travailleurs. La formation des individus se poursuivrait jusqu'à ce que le coût du dernier individu formé égale sa productivité marginale. Dans une situation de concurrence imparfaite, la distribution des individus se fera en fonction du différentiel de salaire entre les firmes. En présence d'un nombre réduit de firmes et dans le cadre d'une information imparfaite, la formation générale permet aux entreprises de capter une rente. Cependant, l'interdépendance entre les firmes les conduit à proposer un salaire identique. Ces derniers sont inférieurs à la productivité des

salariés. L'écart à la productivité est d'autant plus important qu'il existe des frictions sur le marché du travail ou que la firme dispose d'un fort pouvoir de marché.

II.3. THÉORIE DE LA QUÊTE

La théorie de la quête s'appuie sur l'hypothèse d'information imparfaite. Plus il existe des opportunités variées d'emploi, plus les individus ont intérêt à poursuivre leurs recherches d'emploi jusqu'à ce que le coût de celles-ci soit supérieur au gain supplémentaire espéré. Le modèle de base de la théorie de la quête s'applique à analyser le comportement d'un chômeur se consacrant à la recherche d'emploi dans un environnement stationnaire c'est à dire sous l'hypothèse que le salaire de réserve est constant. On suppose qu'au début de chaque période, le chômeur connaît la distribution de probabilités des salaires possibles. Cette dernière demeure constante et il n'existe aucune dépendance temporelle dans l'acquisition de l'information. Au fil de sa recherche, ce dernier espère donc améliorer ses gains. Il est alors possible de calculer les gains retirés par l'individu suite à une embauche et de déterminer la stratégie optimale consistant à choisir un salaire de réserve duquel dépendra le taux de sortie du chômage et la durée de ce dernier. Contrairement à la théorie néoclassique, un inactif n'est pas défini par un individu dont le salaire de réserve est inférieur au salaire courant, mais comme un individu considérant que les perspectives offertes par la recherche d'emploi sont moindres que les gains espérés en dehors de cette dernière.

En situation d'information imparfaite, Stigler (1962) montre que l'individu a intérêt à restreindre son champ de recherche en raison des coûts associés à cette dernière. L'individu a connaissance des salaires offerts par les entreprises et fixe un nombre de recherches optimal. Mac Call (1970) part de la situation inverse en supposant que l'individu commence par fixer un salaire de réserve qui détermine l'acceptation ou le refus de l'offre d'emploi. Ce dernier est fixé ex-ante de façon à ce que l'individu maximise ses gains. La stratégie de recherche d'emploi fondée sur la règle d'arrêt optimal est séquentielle (Mac Call, 1970 et Mortensen, 1970). Dans le cas d'une recherche non séquentielle, l'individu délimite le nombre d'entreprises à contacter en fonction de la distribution des salaires et sélectionne celle offrant le salaire le plus élevé.

La théorie de la quête a par la suite été étendue à la recherche dans l'emploi. Il existe alors un arbitrage entre les propositions plus intéressantes et les coûts adjoints au départ de l'emploi courant. L'individu déjà en activité peut non seulement bénéficier de canaux privilégiés afin de trouver un nouvel emploi, mais aussi de plus de ressources, mais, il dispose de moins de temps qu'un chômeur. Selon Burdett (1978), l'individu peut avoir deux salaires de réserve en

fonction des différents coûts de recherche. Si l'individu reçoit une offre avec un salaire supérieur ou égal à son salaire de réserve le moins élevé, il acceptera cette offre tout en poursuivant ses recherches. Celles-ci prendront fin lorsque le salaire proposé sera supérieur ou égal à son salaire de réserve le plus élevé. L'explication du chômage n'est dans ce modèle que partielle car elle concerne uniquement les individus qui choisissent cette situation en se fixant un salaire de réserve trop élevé par rapport au salaire en vigueur sur le marché du travail. La recherche d'emploi est cependant considérée comme un processus dynamique où la recherche renferme une certaine productivité et où le salaire est un facteur décisif. La théorie de la quête a ainsi fait l'objet de différents développements à travers la modification de certaines hypothèses (Diamond,1971; Albrecht set Axelle, 1984...). Les modèles précédents, qualifiés de stationnaires, ont vu leur efficacité remise en cause. Au niveau théorique, la décroissance du salaire de réserve dans le temps peut s'expliquer par différents facteurs tels que l'hypothèse d'une recherche d'emploi non aléatoire (l'individu rechercherait alors en priorité les offres les plus accessibles) ou par un nombre fini d'opportunités de recherche. Puisque l'individu n'accepte l'emploi que lorsque le salaire offert est supérieur à son salaire de réserve, la probabilité de sortie du chômage correspond alors au produit de trois probabilités : la probabilité qu'une firme propose un emploi correspondant aux qualités de l'individu, la probabilité que la firme choisisse l'individu et la probabilité que ce dernier accepte l'emploi. Pour une probabilité d'offre donnée, une augmentation du salaire de réserve se traduit donc par une baisse de la probabilité de sortir du chômage. Le salaire de réserve optimal est ainsi déterminé comme la valeur qui égalise le gain marginal suite à une augmentation de salaire et le coût marginal d'une recherche supplémentaire.

II.4. REVUE DE LA LITTERATURE

Les nouvelles stratégies de développement mises en œuvre aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement accordent de plus en plus une place importante aux politiques visant à accroître l'insertion professionnelle des jeunes. Toutefois, si cette tendance semble être un moyen efficace pour lutter contre le chômage et le sous-emploi de cette frange de la population, il convient de noter qu'elle s'agrippe sur un fondement de théorie économique solide. Théoriquement, les politiques publiques d'emploi ont pour objectif principal d'améliorer les résultats du marché du travail (accès à l'emploi surtout des jeunes et des femmes et de leur condition d'emploi). Différentes interprétations d'un tel objectif ont été avancées dans la littérature. Certains auteurs interprètent cet accès à l'emploi comme l'obtention d'un emploi régulier tandis que d'autres, l'analysent comme

l'obtention d'un emploi stable ou encore par « l'occupation dans un système d'emploi d'une position stabilisée » (Vernières, 1997 ; Issehane, 2009). Dans un contexte économique et démographique donné, le passage par un programme d'emploi améliore l'accès à l'emploi des jeunes de différentes manières (Gasquet, 2002). En effet, les programmes d'emploi permettent d'accroître la productivité des bénéficiaires et donc l'accès à des emplois mieux rémunérés par le biais d'une amélioration du capital humain. De même, en augmentant le capital humain, le passage par une mesure permet d'accéder au secteur primaire et donc à des emplois moins précaires. La stratégie de recherche d'emploi est également améliorée, en particulier, grâce à une meilleure information sur la distribution des offres d'emplois et des salaires offerts, ce qui permet d'accroître leur probabilité d'obtenir un emploi. Ces divers effets renvoient à différentes conceptions théoriques, mais complémentaires de l'effet des dispositifs d'accompagnement sur les individus bénéficiaires. Parmi ces théories, nous pouvons citer entre autres, la théorie du capital humain (Becker, 1964), la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971), la théorie de la quête d'emploi (Stigler, 1962 ; Lippman et McCall, 1976, 1979), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) et les modèles de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975). Du point de vue empirique, les dispositifs d'accompagnement ont une efficacité, dont l'ampleur demeure controversée. Les effets de ces interventions sur l'accès à l'emploi varient selon les modalités de mise en œuvre des programmes, selon la zone géographique étudiée ou encore selon la méthodologie adoptée (Heckman, Lalonde et Smith, 1999 ; Magnac, 1997, 2000 ; Gilbert, Kamionka et Lacroix, 2001 ; Gerfin et Lechner, 2002 ; Issehnane, 2009 ; Kouakou, 2011 ; Lindley et al, 2015 ; Svabova et Durica, 2017). Les expériences internationales ont toutefois montré que les programmes d'insertion en emploi ont un impact positif limité, quelle que soit l'approche méthodologique adoptée et qu'ils ne constituent guère la panacée contre le chômage à grande échelle (Erhel, 2006). Par exemple, en utilisant un modèle logit multinomial, Magnac (1997) évalue les effets des stages rémunérés sur la stabilité de l'emploi des jeunes français de 18 à 29 ans. Il conclut que les stages rémunérés ont peu d'effet sur les groupes éprouvant des difficultés d'insertion notamment les jeunes femmes et les jeunes venant de familles où le capital scolaire initial est faible. De même, Issehane (2009) a utilisé un modèle similaire pour étudier l'efficacité des politiques publiques destinées à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Elle évalue la probabilité d'accéder à un emploi stable (CDI ou fonctionnaire), ou d'obtenir un emploi temporaire (CDD), trois ans après la sortie de formation initiale, relativement au

fait d'être au chômage ou inactif. Le principal résultat est que le passage par un contrat aidé au cours des trois premières années de vie active n'améliore point l'accès à un emploi. En distinguant les programmes ayant un fort contenu en formation de ceux qui n'en ont pas, Gerfin et Lechner (2002) ont trouvé des effets positifs pour le cas Suisse. Concernant les expériences africaines, la littérature existante assez limitée porte généralement sur les effets de la formation sur l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités de gestion des jeunes entrepreneurs (Filmer et Fox, 2014). Rares sont les analyses qui ont mis l'accent sur l'efficacité des dispositifs d'accompagnement et particulièrement sur leur impact sur l'accès à l'emploi des jeunes.

Nous nous proposons d'examiner les différents facteurs liés à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en général et ceux relatifs à l'impact de la formation et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne en particulier.

La problématique de la formation revêt en général deux aspects : l'offre et la demande de formation. L'offre de formation est le produit des politiques. La demande formation est le produit d'un ensemble de facteurs (formations, économiques, sociaux, démographiques, religieux, culturels), que les individus et les groupes prennent en compte, directement ou indirectement consciemment ou non, dans leurs pratiques de formation.

Quatre principales approches permettent d'appréhender les problèmes liés à l'insertion socioprofessionnelle dans les pays en voie de développement (l'approche institutionnelle, l'approche socioculturelle, l'approche socio-économique et l'approche sociodémographique). Elle repose plus sur l'offre de formation que sur la demande formation et intègre des éléments comme la capacité d'accueil des centres de formations, leur nombre, la quantité et la qualité des formateurs et des formations, etc. C'est par ces différents facteurs que cette approche explique les écarts observés entre certaines catégories sociales.

Définition des concepts

La définition de certains concepts mérite d'être donnée afin de préciser le sens que nous leur donnons tout au long de cette étude.

Il s'agit plus précisément des concepts suivants :

Éducation : Selon Fonkoua, (2015) l'éducation est un processus qui s'opère tout au long de la vie et un droit fondamental pour chaque enfant. Elle est une composante indissociable de tout processus de développement et en ce sens qu'elle peut contribuer à faire des individus et des communautés, les principaux acteurs et bénéficiaires du développement. Gausse, (2015), souligne que l'éducation émotionnelle destinée à stimuler la joie de vivre, l'optimisme, la

créativité et d'une manière plus générale la bonne santé mentale et physique. Elle est aussi une action qui appartient à l'enfant naturel dont la filiation n'est l'également pour obtenir de celui qui a eu de relation avec mère pendant la période de la conception une pension destinée à couvrir ses frais d'entretien et d'éducation.

Management : depuis des années le terme management à plusieurs définitions tout en gardant les mêmes principes, les spécialistes de la gestion ont chacun leur conception du management. Selon H Fayol (1916) : le management est l'action de prévoir et planifier, d'organiser, de commander et de contrôler. D'après Kreitner, (2020), le management correspond au processus de résolution des problèmes en utilisant de façon efficace les ressources rares d'un environnement en évolution pour atteindre efficacement des objectifs organisationnels. Selon Taylor, (2017), le management est l'art de savoir quoi faire, quand faire et voir que cela s'effectue de la meilleure manière en moindre cout. Selon H koontz, (2018), c'est l'art de faire avancer les choses avec des personnes au sein d'un groupe bien organisé. Selon P Drucker (1989) : le management est quelque chose qui se rapporte à des êtres humains. Sa tâche, son devoir, c'est de rendre les hommes capables de produire un résultat commun, de donner de l'efficacité à leurs capacités, et de faire en sorte que leurs points faibles n'aient pas d'importance. Pour Yves Evard (1993) : le management se définit comme le pilotage global de l'organisation à travers un ensemble de politiques de production de biens ou de services, communication, marketing, ressources humaines, politiques de financement, contrôle budgétaire cohérent entre eux et qui convergent dans le sens du projet stratégique et se traduisent dans la culture organisationnelle. À Thiétart (2003), quant à lui pense : le management, action ou art ou manière de conduire organisation, de la digérer, de planifier son développement de contrôler, s'appliquer à tous les domaines d'activités de l'entreprise.

Manager renvoie à l'action d'organiser le travail des individus de les impliquer et de les motiver en fixant les objectifs et en établissant des normes de performances dans logique d'efficacité collective

Management de l'éducation : le management de l'éducation est une question complexe qui fait intervenir un ensemble de notions dont la compréhension est nécessaire. Elle est un effort fourni pour coordonner l'ensemble des ressources humaines et matérielles pour atteindre un ensemble d'objectifs (Wako, 2003). Dans une perspective conventionnelle, l'éducation est une simple transmission de consistances. Cette définition évolue très rapidement, et abouti au credo du XXIe siècle pour être considérée comme : « l'éducation est une construction du

processus d'intégration durable basée sur les capacités et les besoins individuels » Arrascaeta, (2007).

Évaluation : en éducation, l'évaluation se définit par Pair (2005) comme « l'action qui consiste à porter des jugements de valeurs sur les résultats de la mesure d'un programme, ou du rendement scolaire des élèves sur la base des critères ou des normes déterminées en vue d'une prise de décision ».

Selon l'organisation de Coopération et Développement Économique (OCDE), ce terme « évaluation » désigne une appréciation systématique et objective d'un projet, d'un programme ou d'une politique, en cours ou terminé, de sa conception, de sa mise en œuvre et l'efficacité en matière de développement, l'efficacité, l'impact et la durabilité.

L'insertion socioprofessionnelle : est le fait d'acquérir un rythme de travail, des connaissances adaptées et renouvelées. Maintenir les acquis, prendre conscience de son potentiel, adapter les connaissances et orienter. L'insertion est le fait pour un jeune d'un âge compris entre 15 et 30 ans d'être inséré dans un cadre de formation afin de subvenir à ses besoins et ceux de la société. Cette insertion est dite différentielle lorsqu'elle n'est pas accessible aux jeunes de la même manière selon leurs régions de résidence. Avoir une bonne formation professionnelle contribue une ouverture vers le monde du travail. Le travail est un droit social mais aussi un honneur au niveau de la société.

Selon Corniquet. C, (2017) dans son article « *Du parcours idéal au parcours réel dans les politiques sociales* », L'insertion socioprofessionnelle consiste en l'accompagnement de personnes qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi en raison, par exemple, d'un niveau de formation trop faible, d'un manque d'expérience professionnelle ou d'une activité prolongée. L'insertion socioprofessionnelle demeure la meilleure façon de protéger la société de façon durable, est de plus associée à l'exercice de certaines activités de contrôle qui visent à s'assurer du respect des conditions de vie. Elle est davantage accès sur l'ensemble des démarches dans le but d'insérer. Ainsi l'insertion professionnelle peut aider les jeunes vulnérables dans le but de trouver un emploi ou accéder au marché d'emploi. L'insertion socioprofessionnelle est la mise en contact avec le milieu du travail ou l'entrée au marché de l'emploi.

III.3. Les critères de performance de l'évaluation

Un des objectifs de l'évaluation du projet est celle qui imposée est d'anticiper, suivre et analyser les effets d'un programme et de porter un jugement. Ce jugement s'articule autour d'une palette de critère qui a été défini par Key Performance indicators (2019) à savoir : la pertinence, la cohérence, pérennité, impact, efficacité, efficience, et durabilité.

1. Impact du projet

L'impact d'un projet mesure les retombées de l'action à moyen et long terme, c'est l'appréciation de tous les effets du projet sur son environnement, effets aussi bien positifs et négatifs, prévus ou imprévus, sur le plan économique, social, politique ou écologique. C'est un projet qui permet de mieux s'insérer dans la vie professionnelle. Nous constatons après la réalisation du projet, les jeunes dans la ville de Ndjamena ont des compétences techniques et humaines. C'est l'ensemble de ces compétences qu'on appelle le savoir, le savoir-faire, le savoir-être. Sans le savoir faire et le savoir-être on ne peut avoir un métier.

2. La durabilité du projet

La durabilité d'un projet (ou encore pérennité ou viabilité) vise à savoir si les effets du programme perdureront après son arrêt. C'est l'analyse des chances que les effets positifs de l'action de se poursuivent lorsque l'aide extérieure aura pris fin. Pour cette enquête le projet le fait grâce à ses animateurs qui ciblent les jeunes et qui leur administrent un questionnaire par l'outil de collecte (kobo) à travers cet outil de collecte de données que le projet questionne les jeunes s'ils sont salariés, s'ils sont insérés socialement ou ils ont créé leurs entreprises. L'ensemble des questionnaires sont envoyés sur kobo collecte. Le travail élaboré avec les jeunes est viable et le projet BAA en lui-même est viable. Actuellement Bab Al Amal veut pérenniser les bureaux formation emploi (BFE) qui sont confié aux organisations communautaires de base qui appartiennent aux communautés et aux jeunes. Il y a des mécanismes qui sont mis et qui peuvent aller à la rétrocession de certains coins à la mise place de certaines activités des communautés pour qu'à la fin du projet BAA ces bureaux ne soient pas fermés mais qui servent aux activités communautaires. C'est un processus d'avenir qui pourra bien marcher.

3. Pertinence du projet

Mesure selon laquelle les objectifs de l'action correspondent aux attentes des bénéficiaires et aux besoins du territoire. La pertinence d'un projet repose principalement sur sa conception. Elle concerne la mesure dans laquelle les objectifs envisagés par le projet répondent correctement aux problèmes identifiés ou aux besoins réels.

4. cohérence du projet

La cohérence est un critère de performance qui facilite l'appréciation de la logique interne du projet (synergie ou contradictions /lacunes entre ses différentes composantes) ainsi que sa convergence et sa complémentarité avec les autres interventions des bailleurs de fonds. Les actions entreprises par le projet Bab Al Amal ont permis d'améliorer efficacement les performances professionnelles de la faite que les jeunes qui intègrent ce projet ne connaissent pas encore un métier, si un jeune veut faire par exemple la mécanique, il ne connaît presque rien de la mécanique mais dès lors qu'il fait cette formation (6 mois maximum) d'où on l'apprend à faire la maintenance. Une fois qu'il fait la maintenance, il y a l'évaluation dans les centres de formation qui permettent de s'assurer que les maitrisent des compétences de base avant qu'ils ne soient déployés dans le stage. Après le stage, le projet fait ce qu'il appelle le bilan du stage avec les apprenants.

5. Efficience du projet

L'efficience est la qualité d'un rendement permettant de réaliser un objectif avec l'optimisation des moyens engagés avec l'utilisation de peu de moyen pour atteindre un objectif escompté.

6. Effectivité du projet

L'effectivité est un critère quantitatif et qualitatif complémentaire de celui de l'efficacité ; son application donnera une « image » précise de la réalisation du projet grâce au dénombrement des activités prévues par le projet et sa mise en œuvre.

Le travail complet sur les jeunes s'effectue sur les normes, les rôles sociaux afin que les jeunes puissent départir des préjugés et des solitudes liées à leur éducation ainsi se départirent de relation de violence, de rapport de violence entre les hommes et les femmes.

7. Efficacité du projet

L'efficacité d'un projet décrit la réalisation des objectifs. C'est la comparaison entre les objectifs fixés au départ et les résultats atteints : d'où l'importance d'avoir des objectifs clairs au départ. L'intérêt est de mesurer des écarts et de pouvoir les analyser.

L'efficacité se trouve également sur la question de budgétisation du projet. Le budget établi par le projet BAA en commun accord avec le gouvernement et les bénéficiaires c'est un budget favorise de couvrir les dépenses. Ce sont les lignes traditionnelles du budget qui couvrent les ressources humaines, qui couvrent les investissements et les matériels etc...

En terme d'activités, il y a plusieurs activités qui ont été couvertes à savoir : la mobilisation des jeunes c'est-à-dire les campagnes des sensibilisations, les causeries débats, les affiches, les crieurs publics, les griots pour passer l'information à la population pour communiquer sur les activités du projet BAA et les modalités par lesquelles les jeunes peuvent bénéficier de ses activités.

8. la conformité du projet

La conformité d'un projet, décrit le respect des normes et règles élaborées par le gouvernement. Ce critère priorise ces lois pour pouvoir fixer les objectifs au projet qui devront être en conformité avec celui de la ligne droite de l'État.

Le coût de formation permet d'avoir un nombre croissant des apprenants parce que la formation est relativement accessible à tous les jeunes de Ndjamena

Tableau 1 récapitulatif des variables, hypothèses, objectif, question de recherche, modalités, indicateurs et indices

Sujet de recherche	Question de recherche	Objectif de recherche	Hypothèse de recherche	Variable de recherche	Modalités	Indicateurs	Indices
Impact de la formation et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena	QP : Comment le projet Bab Al Amal impact-il sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena ?	Déterminer l'impact du projet Bab Al Amal sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans La ville de Ndjamena.	❖ Le projet Bab Al Amal a l'impact sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.	❖ VD : Insertion socioprofessionnelle des jeunes vulnérables tchadiens	❖ L'offre de formation ❖ Le milieu d'insertion socioprofessionnelle ❖ Le renforcement de la qualité de formation	❖ Le programme de formation ❖ La qualification des formateurs ❖ Suivi des jeunes bénéficiaires du projet BAA	❖ Modules de formation ❖ Compétence ❖ Performance ❖ Stage ❖ Accompagnement ❖ Insertion ❖ Emploi

Conclusion partielle

Ce chapitre a permis de préciser la base de l'insertion théorique de l'étude. Les concepts retenus ont été inspirés de la revue de la littérature qui nous a conduits à examiner un certain nombre de facteurs évoqués par la plupart des auteurs ayant traité de l'insertion socioprofessionnelle. Une revue thématique de la littérature nous a permis de formuler des hypothèses en tenant compte des variables disponibles par rapport à notre fichier d'analyse.

CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE

Cette partie est réservée à la méthodologie qui nous est nécessaire pour la préparation et l'organisation de l'enquête. Selon Fonkeng et Chaffi, (2014, p.83) : « la méthodologie est un ensemble de procédés et de techniques mis en place pour répondre à une question de recherche, tester les hypothèses et rendre compte les résultats. Elle permet non seulement à l'enquêteur de bien investiguer mais également aux lecteurs de mieux suivre l'investigation ».

Le présent chapitre qui est réservé au déroulement de l'enquête se propose d'éclaircir notre travail afin d'apporter des éléments de réponses aux questions posées au départ et aux hypothèses. La méthodologie de notre étude est mixte car il s'agit d'une recherche analytique avec un guide d'entretien et avec le questionnaire. Par conséquent, il est question de présenter la démarche d'accomplissement et l'abnégation de notre travail en commençant par le type d'étude, la population d'étude, définition de l'échantillon, Choix des méthodes et des instruments de collectes des données, la validation de l'instrument de collecte des données, La procédure de collecte des données, les méthodes d'analyse des données, les outils de collecte de données.

1) Type de recherche

Ma démarche s'est reposée sur trois ordres

1. Tout d'abord, elle s'est, essentiellement basée sur la recherche documentaire, pour une grande partie du travail. Il s'agit de la réalisation d'une méta-analyse des travaux de recherches, de publications, d'évaluations et de témoignages scientifiques sur les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.
2. Ensuite, j'ai mené quelques observations directes en milieu associatif pratiquant l'insertion professionnelle.
3. Enfin, pour corroborer la démarche, j'ai réalisé une recherche empirique pour une petite partie du travail par une dizaine d'entretiens avec des chercheurs et spécialistes d'insertion professionnelle, des travailleurs sociaux au sein du projet Bab Al Amal d'insertion professionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

Ma première question a été de savoir est ce que le projet Bab Al Amal a eu des effets sur la vie socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

Avant de répondre à cette question, j'ai tout d'abord rappelé l'impact de la formation et de l'insertion des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena ?

Ensuite, j'ai étudié, brièvement, l'importance de leur apport économique et les différents instruments éducatifs et institutionnels en matière de leur accompagnement professionnel mis en place à tous les niveaux du pouvoir politique avant de relever des exemples des dispositifs. En sciences de l'éducation de même qu'en sciences sociales et humaines, il existe plusieurs types de recherche dont nous pouvons citer entre autre : la recherche historique ; la recherche explicative ; la recherche descriptive ; la recherche expérimentale ; la recherche appliquée ; la recherche fondamentale ; la recherche évaluative, la recherche conceptuelle et théorique et etc. Au regard de l'envergure du projet, notre étude s'inscrit dans le cadre d'une étude méta-analytique et documentaire. Ces différents types de recherche ont pour but d'observer et de décrire, de prédire, d'analyser et de déterminer les causes d'un problème ou encore d'expliquer un phénomène social (Fonkeng et al, 2014).

2) Méthode de recherche qualitative

Vu la dimension de notre étude, nous avons opté pour une méthode quantitative car les données sont quantifiables. Wacheux (2005) trouve que cette méthode suggère d'associer dans les travaux de recherche l'approche quantitative. Les données quantitatives sont celles issues du questionnaire administré aux formateurs du projet Bab Al Alma dans la ville de N'Djamena.

Analyser adéquatement des données quantitatives requiert une bonne planification dans la mesure où l'on doit, avant même de procéder à la collecte de données, décidé des tests statistiques qui seront utilisés en fonction de la question et des données de recherche. Le coffre à outils présenté ici contient trois types d'analyse, soit : les analyses descriptives, les analyses inférentielles et les analyses corrélationnelles. Ce texte s'adresse à l'étudiant, au professionnel ou au chercheur, néophyte en méthodes quantitatives, qui souhaite avoir un éventail sommaire des outils qui lui sont accessibles. Pour une mise en œuvre approfondie de ces outils, il est fortement recommandé de se référer à des ouvrages spécialisés, comme celui de Beaucage, Simpson et Viger (2009), de Howell (2015) ou de Fortin et Gagnon (2015).

3) Site de l'étude

Pour mener notre étude, un site précis est nécessaire afin de permettre une collecte de données appropriées. Il a été question de trouver le site dans lequel il est possible de trouver

Carte N°01 : Zone d'influence du projet.



Carte N° 02 : Zone Bioclimatique du Tchad .



l'équipe du projet Bab Al Amal et les bénéficiaires du projet. L'exploitation du document de projet Bab Al Amal, nous a permis d'avoir des indications sur ESSOR et l'Université Populaire dans la ville de N'Djamena comme notre site de l'étude.

III.1. Définition de la population de l'étude

Toute méthodologie ne vaut que par rapport à la qualité de la problématique dans laquelle elle insère la population d'une étude englobe tous les participants à une enquête. Selon N'da (2015), la population est une collection d'individu (humain ou non) c'est-à-dire un ensemble d'unités élémentaires (une personne, un groupe, une ville, un pays) qui partagent des caractéristiques communes précises par un ensemble de critères. La population d'étude ou l'univers d'enquête est l'ensemble de groupes humains concernés par les objectifs d'enquête. C'est dans cette optique que sera tiré l'échantillon de cette étude. En d'autres termes, la population c'est l'ensemble des individus ou d'objets ayant les mêmes caractéristiques que

l'on recherche. En recherche, il existe la population parente encore appelée la population totale, la population cible et la population accessible.

2. La population de l'étude

Selon Fonkeng et al, (2014, p.84), la population totale ou parente ou mère est la collection d'individus ou ensembles d'unités élémentaires sur lesquels l'étude est menée et qui partage des caractéristiques communes. C'est aussi l'ensemble des éléments ou de personnes répondant aux critères de l'étude.

D'après Fonkeng et al, (2014) définissent la population totale de l'étude comme étant « la totalité ou l'ensemble des objets ou individus présentant des caractéristiques communes intéressant le chercheur dans une étude donnée ». En ce qui concerne cette étude, la population mère est constituée de l'ensemble d'équipe de projet de formation et d'insertion des jeunes, les enseignants et les apprenants (jeunes vulnérables).

3. La population cible

La population cible réfère à la population que le chercheur désire étudier et à partir de laquelle il faudra faire des généralisations (N'da, 2015). Dans le cadre de cette étude, il s'agit de l'université populaire.

4. Population accessible

C'est la population sur laquelle est prélevée l'enquête. C'est un sous ensemble de la population cible disponible au chercheur. C'est aussi l'ensemble des individus que le chercheur a la possibilité de rencontrer. Dans le cadre de cette étude, il s'agit de l'ensemble de l'équipe du projet Bab Al Amal, et les bénéficiaires dudit projet de l'université populaire de N'Djamena.

5. Justification du choix de la population cible

Le choix de notre population cible a été guidé par l'actualité d'une part et par une observation directe d'autre part. En effet, la qualité de l'éducation des filles un sujet qui continue de faire couler beaucoup d'encre dans l'État du Tchad au vu des objectifs qu'il s'est assigné dans le programme de l'ODD4 et ODD5. Et l'État ne lésine pas sur les moyens pour mettre toutes les contrées au même niveau de formation et d'insertion. Le fait qu'il y ait l'insuffisance de qualité de la formation des jeunes vulnérables qui semblent avoir été oubliés ; d'où naîtra donc pour nous le besoin de rehausser la qualité et l'offre de la formation au regard du monde.

Nous avons trouvé judicieux d'orienter notre étude vers ce niveau d'étude qui lie en même temps et de manière contraignante l'État et les partenaires. Quant au choix des jeunes tchadiens vulnérables, il a été guidé grâce au projet Bab Al Amal et notre observation directe qui y a révélé une quantité importante d'éléments importants et intéressants se rapportant à notre étude.

6. Technique d'échantillonnage et échantillon de l'étude

Selon Fonkeng et al, (2014), l'échantillonnage est le prélèvement d'échantillon selon une procédure spécifiée. Il désigne en statistique des méthodes de sélection d'un échantillon à l'intérieur d'une population générale dans la recherche. La technique d'échantillonnage à son tour est un procédé qui consiste à sélectionner au sein de la population cible les répondants dont les réponses pourront être généralisées auprès de l'ensemble. À cet effet, il existe plusieurs types d'échantillonnage à savoir : échantillonnage probabiliste, échantillonnage aléatoire simple, échantillonnage par cota, échantillonnage aléatoire stratifié, échantillonnage par grappe, échantillonnage systématique, échantillonnage non probabiliste, échantillonnage de commodité etc.). Ainsi, du fait de la nature analytique de notre projet, la technique d'échantillonnage qui sied à notre étude est l'échantillonnage aléatoire simple. Chaque unité d'échantillonnage de la population a une chance égale d'être incluse dans l'échantillon. Par conséquent, chaque échantillon possible a aussi une chance égale d'être sélectionné.

En effet, cette technique nous permettra de recueillir des résultats représentatifs sur notre population d'étude, et les participants constituant la population ont tous les mêmes chances d'être sélectionnés et de faire partis de l'échantillon. (Fonkeng et al 2014) pensent que cette technique est la plus cohérente parce qu'elle permet de généraliser les résultats de l'échantillon à la population d'ensemble.

✓ Critère de sélection des enquêtés

- Être membre de l'équipe du projet Bab Al Amal
- Être responsable de l'université populaire, d'ESSOR et de FONAPE de la ville de N'Djamena
- Être enseignant(e) d'un centre de formation professionnelle de N'Djamena
- Être jeune sortant d'une formation professionnelle de N'Djamena.

1.1. Choix des méthodes et instruments de collecte des données

Étant donné que notre étude est quantitative avec des cibles différentes, nous présenterons d'une part l'instrument de collecte de données de l'étude quantitative.

1.2. Instrument de collecte des données qualitatives

L'instrument de recherche est donc, finalement, un ensemble technique spécial que le chercheur devra, le plus souvent, élaborer pour répondre aux besoins spécifiques de sa recherche en termes d'informations dont le traitement conduira aux objectifs qu'il s'est fixé. Assez souvent, il arrive que l'on combine deux ou plusieurs instruments différents pour une même recherche. Pour cette recherche nous avons utilisé la grille d'entretien pour recueillir les données à analyser. On distingue plusieurs types d'instruments de collecte de données à savoir : le questionnaire, la grille d'observation et toutes ses autres formes, la grille d'entretien avec toutes ses autres formes, le test, le documentaire, pour ne citer que ceux-là.

Le guide d'entretien que nous avons réalisé est un instrument essentiel pour nous, pour mener à bien nos entretiens. Il a des avantages particuliers à savoir : rassurer l'enquêteur (en cas de « panne » d'idée, de relance) et l'enquêté peut apporter plus de caution ; officialise encore plus la situation d'enquête ; donner l'impression d'avoir recueilli matériaux conforme à la problématique et autorise le principe d'anonymat.

D'après notre cadre théorique de référence, nous avons pu extraire les catégories à confirmer ou à infirmer sur le sujet de la recherche. Ensuite, il a été question de réussir à développer une liste exhaustive de questions à poser à partir de ces catégories. Cette liste devait être la plus complète possible et correspondre aux différentes thématiques de l'étude.

Ensuite il était question de l'identification des sujets. Elle constitue le premier point de notre guide d'entretien. L'identification est ici constituée pour les responsables du pseudonyme, du sexe, de la fonction et du service. Pour rédiger les questions de notre guide d'entretien nous avons dans un premier plan rédigé une liste des thématiques ou des questions à aborder lors de l'entretien. Les thématiques sont rédigées sous forme de questions ouvertes pour autoriser une grande liberté de parole à l'interviewé. La liste de questions rédigées, répond à un objectif de compréhension et de connaissance précise. Par ailleurs, comme il s'agit plus d'une discussion structurée répondant à une logique déterminée, les questions ouvertes sont posées de façon à ce qu'elles permettent d'obtenir des réponses sur les objectifs du projet Bab Al Amal.

1.3. Description des instruments de collecte des données

C'est le lieu pour nous de décrire l'outil que nous avons utilisé pour la vérification de nos hypothèses. En fonction de la nature de notre étude et des objectifs visés, nous avons choisi le guide d'entretien questionnaire comme les instruments de collecte des données.

Le guide d'entretien

Selon Fonkeng et al, (2014), l'entretien est un dialogue structuré ou non structuré entre le chercheur et un participant à son étude en vue d'identifier ses réponses quant à la problématique de sa recherche. Ainsi, Les personnes ayant certainement des informations sur l'objet de notre recherche étant le chef de projet et le coordonnateur du projet de la ville de N'Djamena, notre entretien sera dirigé vers eux. Mais avant d'être implémenté, il est primordial de choisir le type d'entretien et de préparer le guide d'entretien. Il existe principalement trois types d'entretien : l'entretien directif, l'entretien semi-directif et l'entretien non-directif. Le choix ici sera tourné vers l'entretien semi-directif car il laisse à l'enquêté un espace assez large pour donner son point de vue à travers des questions relativement ouvertes.

L'entretien semi-directif

Azioun (2018), indique que l'entretien semi-directif est une conversation ou un dialogue qui a lieu généralement entre deux personnes. Il s'agit d'un moment privilégié d'écoute, d'empathie, de partage. Le chercheur ayant établi une relation de confiance avec son informateur va recueillir un récit en s'appuyant sur un guide préalablement testé et construit à l'issue de travaux de recherche exploratoire. L'entretien semi-dirigé donne l'accès aux perceptions et aux opinions, il révèle des problèmes plus cachés ou plus difficilement observables, mais préoccupants dans certains secteurs ou segments de la population.

Il affirme qu'il permet de recueillir le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné. L'entretien individuel est considéré comme un instrument privilégié pour mettre à jour sa représentation du monde. Contrairement à l'entretien directif, l'entretien semi-directif n'enferme pas le discours de l'interviewé dans des questions prédéfinies, ou dans un cadre

fermé. Il lui laisse la possibilité de développer et d'orienter son propos. Lors de cet entretien, nous nous sommes présentés aux participants et avons énuméré l'objectif de l'étude.

Une attention particulière est accordée pour les rassurer quant à l'aspect de la confidentialité de leurs propos. Nous avons encouragé également les participants à poser toutes les questions qu'une participation à la recherche suscitait pour eux. Ensuite à la lumière des précisions apportées, nous les rappelons qu'ils sont libres de renoncer à leur participation.

Afin de mener à bien notre entretien, nous allons planifier notre guide d'entretien. Pour cela, nous allons recenser les questions afin de ne pas perdre de vue l'objectif fixé. Notre guide d'entretien sera structuré ainsi donc :

✓ **Le questionnaire**

Selon Fonkeng et al, (2014), la construction d'un questionnaire est une étape délicate du processus de recherche et doit être menée avec beaucoup de rigueur. C'est en suivant ce conseil que nous avons réalisé notre questionnaire constitué de deux grandes parties. Avant la présentation desdites parties nous avons introduit notre questionnaire par un chapeau qui nous permet de nous présenter, d'énoncer notre thématique, de présenter le but et de garantir l'anonymat de chaque répondant au regard des fins purement académiques de notre étude.

Le préambule : il situe l'objet de l'étude et permet de rassurer le sujet enquêté sur les aspects tels que la confidentialité et l'anonymat par rapport à l'identité et aux réponses fournies par l'enquêté.

La question proprement dite qui est relative aux hypothèses et aux variables de l'étude est à savoir ;

Les questions fermées : ce sont des questions comportant un éventail de choix de réponses prédéterminées ; le répondant n'a qu'une seule possibilité de choix de réponse.

4.3. La validité de l'instrument de collecte des données

La validité d'un test ou d'un instrument consiste à savoir si ce test ou instrument mesure ce qu'il est censé mesurer. Avant de passer le questionnaire ou le guide d'entretien aux enquêtés, il faut se rassurer de leurs validités. En effet, avant de les introduire auprès de notre échantillon, nous avons fait une validation interne et une validation externe.

1.4. La validité interne

La validité interne permet d'examiner la qualité de l'instrument, à cerner l'objet qu'il doit mesurer. La validité interne c'est la clarté, la cohérence interne, la congruence entre les

différentes parties du questionnaire. Dans le cadre de cette étude, la validité interne consiste à montrer comment l'on a fait pour aboutir au questionnaire. Ainsi, la présente étude est allée d'une question principale basée sur l'éducation des filles qui a été décomposée en questions spécifiques et les différentes dimensions de ces questions spécifiques ont permis d'avoir les différents thèmes sur lesquels le questionnaire doit s'appesantir.

1.5. La validité externe

La validité externe d'un instrument de mesure rend compte de sa qualité à pouvoir refléter des critères externes de l'étude. C'est la première descente sur le terrain qui permet au chercheur de tester son questionnaire afin de le reformuler si le besoin se pose. Ainsi, dans le but de mesurer la validité externe du questionnaire, tout chercheur a l'obligation d'effectuer d'abord une pré-enquête. C'est dans cette optique que nous avons effectué une première descente sur le terrain. Le but de cette pré-enquête était de savoir si les enquêtés vont comprendre le sens des questions. Après avoir collecté les questionnaires, nous nous sommes rendu compte que notre questionnaire était bien évidemment valide.

Cela se justifie par le fait que nos outils de mesure sont des outils préconstruits qui ont été testés et approuvés scientifiquement par les spécialistes de la Science. Après cette phase nous nous sommes préparées pour faire une deuxième descente sur le terrain question pour nous de passer l'entretien.

1.5. Présentation du questionnaire

Pour aborder notre questionnaire, nous avons commencé par une introduction. Cette partie introductive permet au répondant d'avoir des informations sur la recherche que nous menons. Ainsi, cette partie présente le chercheur, l'objectif de la recherche, l'assurance de l'anonymat et la confidentialité et les instructions liées au mode remplissage du questionnaire.

1.6. Le pré-test

C'est l'épreuve qui consiste à vérifier l'efficacité et la valeur du questionnaire auprès d'un échantillon réduit. Il permet de tester avant, de vérifier si les données recueillies sont nécessaires pour répondre aux objectifs de l'enquête. Ce pré-test nous a permis de faire quelques modifications nécessaires dans notre questionnaire notamment le réajustement des

items mal formulés pour une compréhension claire et exacte de la part des répondants. Par ailleurs ce pré-test nous a permis d'évaluer le temps mis par les répondants pour y répondre.

2. Administration du questionnaire

Le questionnaire s'administre généralement de 02 manières : l'administration directe (la face à face) et l'administration indirecte.

3.MÉTHODES D'ANALYSE DES DONNÉES

Les données recueillies sur le terrain ont été analysé en fonction de leur nature quantitative.

4. Analyse de Contenu

L'analyse de contenu nous permet de lire le corpus fragment par fragment pour en définir le contenu et le coder selon des catégories fixées à priori ou établies au cours de la lecture. Il s'agit d'une analyse qui porte sur « les contenus, unités de signification supposées véhiculées par un contenant (le langage), traversant donc ou ignorant sa réalité matérielle » (Giust Desprairies et Lévy, 2003). L'opération tient à sélectionner, condenser, catégoriser, regrouper et organiser l'information. Cette technique est destinée à établir la signification et à permettre une compréhension éclairée des documents analysés. Elle nous aidera à saisir le sens exact du message des participants à travers leur discours, dans toute sa subjectivité et son intersubjectivité. Les opérations de relecture et d'écriture, lors de l'analyse du discours, pour favoriser l'émergence de sens selon le vécu du participant, dans son contexte.

Pour la mener à bien, nous nous sommes référés aux principes de l'analyse thématique telle que définis par Poirier et al. (1996), qui l'utilisent dans le cadre de l'analyse de contenu de récits de vie. Même si notre mode d'entretien ne relève pas à proprement parler du récit de vie. Ainsi, les principes d'analyse utilisés dans ce cadre nous apparaissent pertinents pour notre recherche. Ceci, parce ces principes permettent d'effectuer une série d'opérations destinées à l'interprétation d'un corpus abondant, multiforme et foisonnant d'informations avec l'intention d'appréhender sa multiplicité, sa complexité et sa richesse.

Dans le but de préciser cette notion cruciale d'interprétation, nous pouvons se référer à Robert et Bouillaguet (1997 : p. 35) qui, dans leur ouvrage consacré à l'analyse de contenu, la définissent comme « l'action d'inférer, d'accomplir une opération logique par laquelle on tire d'une ou plusieurs propositions (en l'occurrence les données établies au terme de l'application des grilles d'analyse) une ou plusieurs des conséquences qui en résultent nécessairement ». Il s'agit, ajoutent les auteurs, de justifier la validité de ce qu'on avance à propos de l'objet étudié en exposant les raisons de la preuve. Dans notre travail, nous ferons recours à l'analyse thématique

6. Analyse thématique

Pour Fonkeng et al, (2014) l'analyse thématique est avant tout descriptive, elle correspond à une complexification de la question simple, de quoi le sujet parle-t-il ? Elle procède par le découpage du discours et recensement des thèmes principaux qui peuvent faire l'objet d'analyse différente selon les questions et les objectifs de recherche. Elle permet d'examiner la signification des mots et de reconstruire le sens de leurs phrases. Cette analyse thématique permet l'analyse qualitative de données par « la sélection et l'organisation rationnelles des catégories condensant le contenu essentiel d'un texte donné (Kraukauer, Poirier & al. 1958) Il s'agit ici de ce que les auteurs appellent un examen de type classificatoire. « Les grilles d'analyse sont élaborées en fonction de la visée théorique qui a déterminé les consignes de recueil des données.

En effet, d'une part, le canevas établi pour l'enquête nous fournit à priori les thèmes principaux, d'autre part, le travail d'inventaire nous donne des catégories à postériori. Le choix de ces catégories qui obéit à certaines règles techniques d'exclusion mutuelle, de pertinence, d'homogénéité et d'efficacité, est le fait du chercheur (...). Il faut donc établir des catégories descriptives renvoyant à des variables du texte exclusif les unes des autres, qui découpent et organisent le discours » (Poirier, Clapier-Valladon et Raybaut, 1996, p. 165).

Cette coexistence de catégories construites à priori et à postériori nous a parue intéressante pour conjuguer avec rigueur et créativité, vérification et exploration. Ainsi, sur le plan de la rigueur, les catégories à priori conduisent à un recensement systématique suivant le plan de l'entretien alors que les catégories à postériori permettent dans une perspective plus exploratoire, de découvrir d'autres significations, parfois imprévues, qui éclairent le matériel.

1.2. Outils de collecte des données

Dans le cadre de cette recherche, nous aurons à utiliser le téléphone, les supports papiers, stylo comme outil de collecte de données. Le téléphone nous a permis d'enregistrer les conversations que nous avons eues avec les participants. Cela nous a permis de faire la retranscription des informations obtenues en vue de faciliter l'analyse.

1.3. Méthodes d'analyse des données qualitatives

L'analyse exploratoire consiste à faire ressortir les tableaux de fréquence des différents indicateurs du questionnaire d'enquête et de calculer les moyennes et les écarts type issus du test administré aux apprenants. En ce qui concerne l'analyse de confirmation le test nous permet d'établir le lien entre l'évaluation de l'insertion des jeunes et la formation des jeunes vulnérables.

-Dépouillement Le travail effectué consiste à faire un dépouillement automatique à base du logiciel d'analyse SPSS version 20 et Excell.

✓ Outils statistiques

Nous avons fait recours à deux types de statistiques : la statistique descriptive et la statistique inférentielle et Statistique Product and Service Solution (SPSS), Version 20, pour le traitement de nos données.

✓ Statistique descriptive

La statistique descriptive nous a permis de collecter, de classer, et de résumer les données.

Elle est le processus par lequel le chercheur résume un ensemble de données brutes à l'aide des tests statistique. Autrement dit, c'est la partie descriptive de statistique qui a pour but de mettre en valeur l'ensemble des données brutes tirées d'un échantillon de manière qu'elles soient comprises du chercheur comme du lecteur. Elle vise essentiellement à décrire les caractéristiques de l'échantillon et à répondre aux questions de recherche. De plus, elle consiste à résumer les données numériques à l'aide des caractéristiques des distributions de fréquences, des mesures de tendance centrale et les mesures de dispersion.

Les statistiques descriptives montrent comment représenter l'intensité d'une caractéristique en fonction d'un paramètre, par exemple le salaire en fonction de l'âge. Pour ce qui est des données quantitatives dont nous avons fait recours, elle porte sur la description de l'étendue des données. Il s'agit de faciliter davantage la visualisation des données, de révéler leur structure sous-jacente et d'en extraire certaines variables importantes.

✓ Analyse inférentielle

L'analyse inférentielle est utilisée dans ce travail pour effectuer des généralisations sur notre population après étude sur l'échantillon représentatif. Il existe plusieurs outils de la statistique inférentielle mais nous avons opté pour le test de corrélation de Pearson.

Cette analyse va au-delà des analyses descriptives, car elles permettent d'appliquer à la population totale les résultats provenant d'un échantillon. L'objectif des statistiques inférentielles est de décider si les descriptions réalisées peuvent s'appliquer à la population au sein de laquelle l'échantillon a été tiré.

L'inférence statistique est fondée sur les lois de la probabilité et s'intéresse aux résultats provenant d'un échantillon et, par inférence, prévoit le comportement ou les caractéristiques de la population totale. Elle repose sur les principes qui prévalent le processus d'échantillonnage. Les deux buts de l'inférence statistique sont l'estimation des paramètres et la vérification des hypothèses.

Au cours de la phase conceptuelle, nous avons formulé des hypothèses de recherche que nous devons ensuite mettre à l'épreuve au moyen de tests statistiques. Lesdits tests permettent de déterminer si les résultats confirment ou infirment les hypothèses. C'est en se basant sur la vérification des hypothèses que nous devons déterminer si les résultats obtenus sont vrais ou pas. L'outil statistique utilisé est le khi-carré qui nous aura permis de quantifier nos informations et déterminer si elles sont ou non significatives.

La vérification de chaque hypothèse de recherche a obéi aux étapes suivantes :

✓ Règle de convention

H_a stipule qu'il y'a une relation entre la variable indépendante et la variable dépendante

H₀ est l'hypothèse nulle qui stipule qu'il y'a pas une relation significative entre la variable indépendante et la variable dépendante

✓ Vérification de la loi de Pearson

Ici il a été question pour nous de dresser les tableaux de contingence des fréquences observées (f_o) et des fréquences calculées (f_e) des réponses des sujets à des questions précises. **Le choix du seuil de signification (α)**

Nous avons choisi $\alpha = 0.05$ tel que prescrit pour les sciences sociales

✓ La règle de prise de décision

La lecture de la valeur critique permet une prise de décision concernant les hypothèses de recherche suivantes :

- Si la valeur de P de Pearson est supérieure à 0,05 l'hypothèse n'est pas acceptée et l'hypothèse nulle est alors acceptée
- Si la valeur de P de Pearson inférieure à 0,05 l'hypothèse nulle n'est pas acceptée alors on accepte l'hypothèse alternative

Nous avons considéré que si :

- 1) $0 < r < 0,01$ = alors il y'a une faible corrélation entre nos variables ;
 - 2) $0,1 < r < 0,3$ = alors la corrélation entre nos variables est modérée ;
 - 3) $0,3 < r < 0,5$ = alors la corrélation entre nos variables est forte
- . Cohen et al ...2018

✓ La loi de corrélation

Le niveau de corrélation se situe entre -1 et 1.

-1 signifie qu'il y'a une corrélation négative

1 le positif explique qu'il y'a une corrélation positive

✓ Collecte des données

La collecte des données consiste à rechercher des informations se rapportant à un groupe social préalablement défini, informations qui devront se présenter finalement sous forme de résultats qualifiables ou du moins des résultats susceptibles d'être traités et interprétés (Fonkeng et al, 2014). Pour ces auteurs, les méthodes de collectes des données sont variées et le choix de l'une d'entre-elles dépend essentiellement de la nature des objectifs et des hypothèses retenues. Ainsi pour chaque recherche il est nécessaire de construire un instrument et une technique adaptés.

1.4. Les participants

La technique de la collecte des données appelée encore sélection des participants ou échantillonnage est un procédé que le chercheur met en œuvre pour pouvoir sélectionner la branche de la population qui sera étudiée pour le compte de toute la population. C'est ainsi que N'Da (2015) affirme qu'il n'est pas toujours possible ni nécessaire d'étudier toute la population pour bien la connaître. Nous pouvons recueillir les informations utiles sur une fraction (échantillon) de l'ensemble (population) pour procéder à des généralisations.

1.5. Pré-enquête

Avant de se lancer dans la réalisation des enquêtes proprement dites, un travail de pré-enquête ou d'évaluation a été faite. Celle-ci a permis de délimiter le champ de la recherche, d'identifier le terrain et type de population pouvant faire partir de l'étude, de définir les critères de choix d'échantillonnage, d'affiner les hypothèses, de définir le contenu des notions qui devaient être au centre des échanges de l'entretien individuel. De choisir la population d'enquête, trois moyens complémentaires nous ont permis durant cet exercice : documentation, entretiens exploratoires et discussion avec l'équipe du projet Bab Al Amal.

1.6. Pré-test du questionnaire

Nous avons fait un test pour vérifier la viabilité de notre instrument de mesure. Pour ce faire, nous avons administré des questionnaires à 15 formateurs issus de centre non pris en compte par le projet. Pour ce qui est de la fiabilité de notre instrument, nous avons fait recours à l'indice Alpha de Cronbach. Cet indice est le plus utilisé pour juger de la fiabilité d'un instrument de mesure. Il permet de vérifier la cohérence interne de l'instrument. Cela signifie en d'autres termes que le coefficient Alpha de Cronbach permet de dire si une échelle c'est-à-dire un ensemble d'items mesure bien un seul et unique construit. Par ailleurs, l'analyse de la cohérence interne est une condition nécessaire de l'homogénéité de l'échelle. L'alpha de Cronbach est calculé en enlevant à chaque fois un item de l'échelle à partir de la formule suivante :

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \frac{2 \sum_{i>j} Cov(X_i, X_j)}{Var(S)} = \frac{K}{K-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum Var(X_i)}{Var(S)} \right], \text{ avec } S \text{ correspondant à la somme}$$

de ces items ($X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_i$) ; k=nombre d'items et Var=Variance.

Une valeur acceptable de l'Alpha doit être supérieure ou égale à 0,7 ($\alpha \geq 0,7$). Les résultats des tests de fiabilité alpha de Cronbach de chaque échelle sont contenus dans les tableaux qui suivent.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,90	15

L'alpha de Cronbach de notre instrument de mesure est de 0,90. Cette valeur est supérieure à la norme ($\alpha \geq 0,7$). Ce qui montre que les différents items qui mesurent les diverses dimensions de notre questionnaire sont corrélés entre eux. Autrement dit, ils mesurent tous le même construit. On peut conclure que l'ensemble des items qui composent cette dimension vont dans le même sens. En d'autres termes, le questionnaire présente une bonne cohérence interne.

2.1. Méthode d'analyse des résultats

L'analyse de ces données s'est faite à l'aide du logiciel de traitement de données *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS V.20). À l'aide du coefficient de corrélation, une analyse de corrélation a été effectuée dans le but d'examiner le lien qui existe entre nos deux variables. Le coefficient de corrélation notée r_{xy} , a été développé par Pearson et sa valeur oscille entre -1 et $+1$. Le coefficient de corrélation est évalué à partir du rapport entre la covariance et le produit des écarts-types. À cet effet, il requiert des données métriques. Cette condition a été satisfaite. Un signe positif de ce coefficient indique que les deux variables évoluent dans le même sens. Dans ce cas, la relation est dite directe et l'augmentation ou la diminution des scores d'une variable s'accompagne respectivement de l'augmentation ou de la diminution des scores de l'autre variable. Un signe négatif est synonyme d'une variation en sens opposé. Dans ce cas, le lien est dit indirect et les scores d'une variable augmentent pendant que ceux de l'autre variable diminuent. La valeur calculée du r (fournie par le logiciel d'analyse statistique) doit être jugée significative ou non en fonction du seuil de signification défini qui est de 0,05, la norme dans les sciences sociales.

2.2. Analyse documentaire

L'analyse des données documentaires sont toutes les informations nécessaires fournies par les promoteurs du projet Bab Al Amal lors de notre enquête de terrain, ces informations ont également facilité l'objet de l'évaluation de notre étude.

Conclusion partielle

L'objet de ce chapitre était de présenter la source des données, les variables, les modèles statistiques et d'évaluer la qualité des données. L'élément essentiel à relever ici est les données du projet Bab Al Amal sont dans l'ensemble acceptables pour se prêter à des analyses adéquates surtout que les taux de réponses sont très favorables. Ainsi grâce à des analyses, nous allons essayer de tester la validité de nos hypothèses et répondre aux questions qui ont suscitées la réalisation de cette étude scientifique.

CHAPITRE IV :

PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION

Ce chapitre vise non seulement la mise en évidence de la répartition des jeunes ciblés par cette étude selon la ville de N'Djamena mais il permet aussi d'avoir une idée sur les résultats en fonction de certaines caractéristiques d'où le projet Bab Al Amal a fonctionné avec un accent particulier sur la ville de N'Djamena.

Nous allons présenter, analyser, interpréter, de manière globale les données quantitatives qui sont récoltées sur le terrain lors de nos entretiens avec les formateurs du projet BAA dans la ville de N'Djamena.

IV 1. ANALYSES ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans toute recherche, les données collectées sur le terrain nécessitent d'être traitées en utilisant des méthodes d'analyse statistique appropriées en fonction des objectifs de travail, qui sont reconnues dans le domaine des sciences sociales et éducatives. De cette manière, les données de cette étude ont été collectées à travers un questionnaire et un guide d'entretien structuré utilisant une échelle catégorielle à cinq options de réponse. Dans cette première partie du chapitre, nous présentons d'abord les données en forme de tableau d'effectifs et de pourcentage, et enfin les résultats issus des tests d'hypothèses de recherche.

✓ Présentation des résultats descriptifs

Caractéristiques des participants

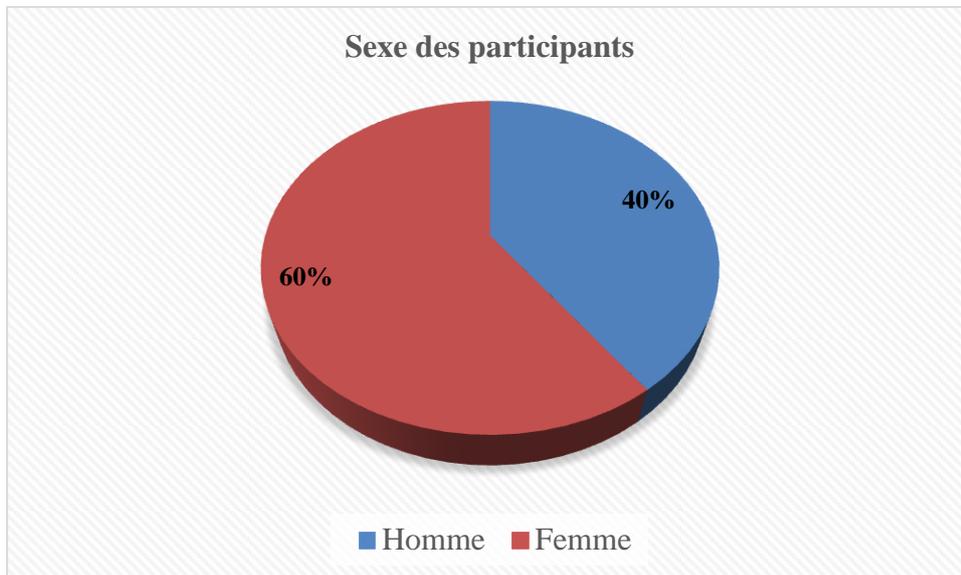


Figure 1 : Sexe des participants

La figure montre que le nombre total des femmes dans l'échantillon de la population est largement supérieur à celui des hommes. 60 femmes ont répondu au questionnaire faisant un pourcentage de 60% tandis que 40 hommes ont répondu au questionnaire faisant un pourcentage de 40% de l'échantillon de la population. Ces statistiques montrent que la population féminine est plus représentée dans notre étude.

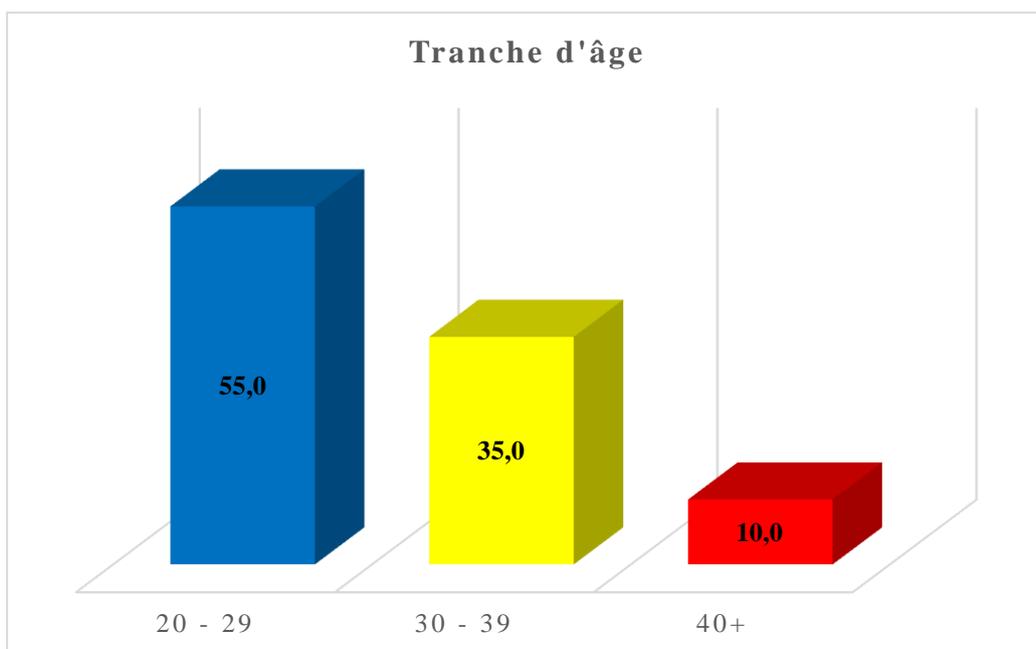
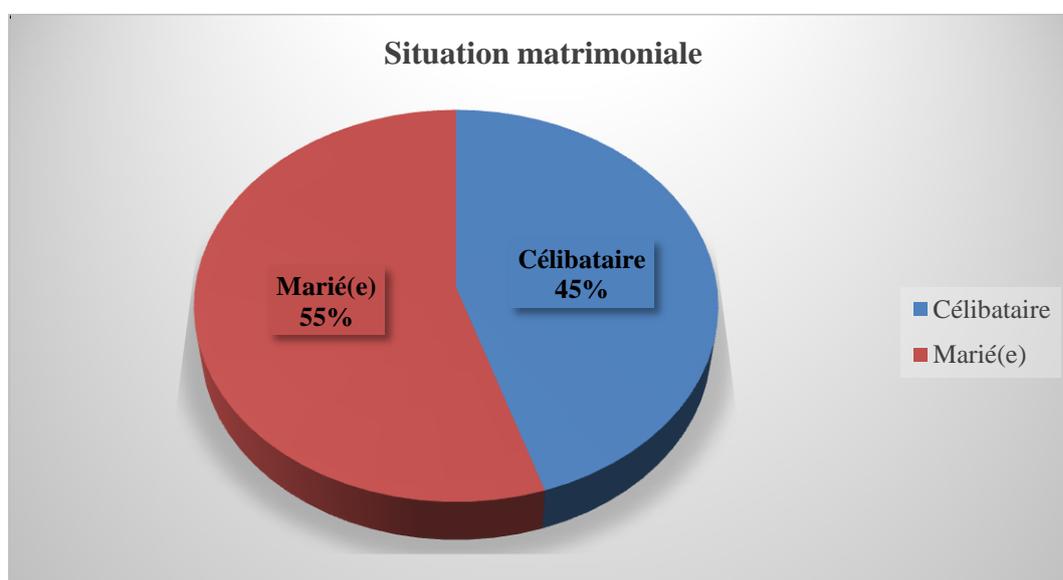


Figure 2 : Tranche d'âge des participants

La figure montre que sur l'échantillon total des enseignants ayant pris part à cette étude (N=100), le nombre total des individus âgés entre 20 et 29 ans dans l'échantillon de la population est largement supérieur à celui d'autres tranches d'âge. En effet, 55 participants ayant pris part à cette étude en répondant aux questionnaires sont âgés entre 20 et 29 ans faisant un pourcentage de 55% suivis de ceux âgés entre 30 et 39 ans (35 [35%]). Les participants âgés de 40 ans et plus sont largement minoritaires comparés aux autres catégories d'âge (10 [10%]). Cette répartition démontre clairement que notre échantillon est dominé par les jeunes de moins de 30 ans.

Source : enquête de terrain d'avril 2023

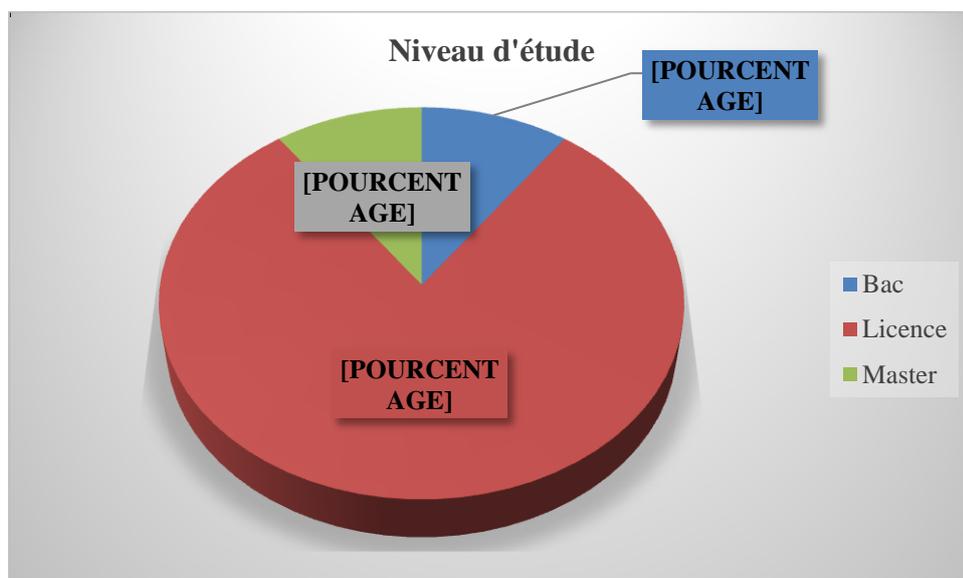
Figure 3 : Situation matrimoniale des participants



Source : enquête de terrain d'avril 2023

La figure montre que sur l'échantillon total des enseignants ayant pris part à cette étude (N=100), le nombre total des individus qui sont mariés dans l'échantillon de la population est largement supérieur à celui des non mariés. En effet, 55 personnes ayant pris part à l'étude en répondant aux questionnaires sont mariées faisant un pourcentage de 55% tandis que 45 autres ont indiqué qu'ils ne sont pas mariés faisant un pourcentage de 45%. Cette répartition met en évidence que l'échantillon de l'étude est surreprésenté par des individus mariés.

Figure 4 : Niveau d'étude des participants



Source : enquête de terrain d'avril 2023

La figure montre que sur l'échantillon total des enseignants ayant pris part à cette étude (N=100), le nombre total des individus titulaires de la Licence dans l'échantillon de la population est largement supérieur à celui des titulaires d'autres diplômes d'étude. En effet, 80 personnes ayant pris part à l'étude en répondant aux questionnaires sont titulaires de la Licence faisant un pourcentage de 80%. Parmi les 20 personnes restantes, 10 sont titulaires du Baccalauréat soit un pourcentage de 10% et 10 autres du Master soit un pourcentage de 10% également. Cette répartition met en évidence que l'échantillon de l'étude est surreprésenté par des individus titulaires de la Licence.

Tableau 1 : Distribution des participants par rapport à la Pertinence du programme de formation

N°	Items		TD	D	N	A	TA	M	ET
01	Les partenaires du projet Bab Al Amal ont mis en œuvre des modules de formations aux attentes des jeunes bénéficiaires.	<i>f</i>	08	02	20	40	30	3,82	1,13
		<i>%</i>	08	02	20	40	30		
02	Le contenu des modules de formation est approprié et adapté aux réalités du marché de l'emploi.	<i>f</i>	08	01	11	30	50	4,13	1,16
		<i>%</i>	08	01	11	30	50		
03	Les objectifs des modules de formation	<i>f</i>	06	02	01	51	40	4,17	1,00

sont en cohérence avec les objectifs % 06 02 01 51 40
initiaux du projet Bab Al Amal

Note : *TD : Très en désaccord, D : Désaccord, N : Neutre, A : D'accord, TA : Très d'accord, M : Moyenne, ET : Écart-type*

Ce tableau présente la distribution des participants par rapport à leur perception de la pertinence du programme de formation offert par le projet Bab Al Amal.

Item 1 : Par rapport à cet item, 70% des participants indiquent que les partenaires du projet Bab Al Amal ont mis en œuvre des modules de formation adaptés aux attentes et besoins des jeunes de la ville de N'Djamena. Contrairement, une faible proportion d'individus (10%) affirme le contraire et 20% d'entre les participants ne se sont pas prononcés sur la question. Au vu de ce résultat, nous pouvons conclure qu'effectivement les partenaires du projet sont attentifs aux attentes et besoins des jeunes dans le cadre de la formation dont ils bénéficient, ce qui est confirmé par une moyenne élevée de 3,82 par rapport à l'item avec un écart-type relativement faible de 1,13.

Item 2 : Par rapport à cet item, 08 personnes sur 10 (soit 80% d'individus de l'échantillon) affirment que le contenu des modules de formation offerts par le projet est approprié et adapté aux réalités du marché de l'emploi. D'un autre côté, une très faible proportion d'individus (seulement 09%) affirme le contraire et 11% d'entre les participants sont restés indécis sur la question. Au vu de ce résultat, nous pouvons certainement affirmer que le contenu des modules de formation est cohérent avec les réalités sociales et du marché de l'emploi, ce qui est confirmé par un score moyen élevé de 4,13, avec un écart-type relativement faible de 1,16.

Item 3 : Concernant cet item, 09 personnes sur 10 (soit un pourcentage de 91% d'individus de l'échantillon) déclarent que les objectifs des modules de la formation sont en lien avec les objectifs prédéfinis par les acteurs du projet. Par contre, une très faible proportion d'individus (seulement 08%) conteste cette cohérence entre les objectifs du programme et ceux initialement défini par le projet. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que les objectifs de la mise en œuvre du projet sont bien transposés en objectifs de formation ou d'apprentissage, ce qui est confirmé par un score élevé de 4,17 avec un écart-type relativement faible de 1,00.

Tableau 2 : Distribution des participants par rapport à la qualification des formateurs

N°	Items		TD	D	N	A	TA	M	SD
04	Les formateurs disposent des compétences et connaissances nécessaires dans le domaine de formation pris en compte par le projet	f	08	02	10	50	30	3,92	1,09
		%	08	02	10	50	30		
05	Les formateurs utilisent des méthodes pédagogiques appropriées et adaptées qui répondent aux attentes des apprenants	f	08	00	11	51	30	3,95	1,06
		%	08	00	11	51	30		
06	Les formateurs mettent les apprenants au centre de la formation et les fournissent les aides individualisées dont ils ont besoins.	f	07	02	10	20	61	4,26	1,16
		%	07	02	10	20	61		

Note : *TD : Très en désaccord, D : Désaccord, N : Neutre, A : D'accord, TA : Très d'accord, M : Moyenne, ET : Écart-type*

Ce tableau présente la distribution des participants par rapport à leur perception de la qualification des formateurs à assurer la formation avec efficacité.

Item 4 : En lien avec cet item, 08 individus sur 10 (soit un pourcentage de 80% d'individus de l'échantillon) déclarent que les formateurs disposent des compétences et connaissances nécessaires pour assurer les différentes tâches qui leur sont confiés au cours de la formation. Par contre, une faible proportion d'individus (soit 10%) affirme le contraire que les formateurs ne disposent pas de compétences et connaissances assez nécessaires et 10% d'entre eux se sont réservé le droit d'affirmer ou d'infirmer la question en restant neutre. Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer que de manière générale, les formateurs disposent des compétences et connaissances nécessaires pour assurer la formation des apprenants, ce qui est confirmé par un score élevé à la question de 3,92 avec une faible écart-type de 1,09.

Item 5 : En lien avec cet item, plus de trois-quarts de personnes (environ plus de la moitié des personnes de l'échantillon, 81%) affirment que les formateurs utilisent des méthodes pédagogiques appropriées et adaptées qui répondent aux attentes et besoins des apprenants. Par contre, une très faible proportion de personnes (soit 08%) déclare le contraire et 11% d'entre les participants sont restés indécis par rapport à la question. Au regard de ce résultat,

nous pouvons certainement affirmer que les formateurs font usages des méthodes pédagogiques lors de la formation afin de satisfaire les besoins et attentes des jeunes bénéficiaires du projet, ce qui est confirmé par un score élevé de 3,95 sur la question avec un écart-type relativement faible de 1,06.

Item 6 : Par rapport à cet item, plus de la moitié des individus (soit un pourcentage de 81% d'individus de l'échantillon) affirme que les formateurs mettent les apprenants au centre de la formation et assurent une aide individualisée en fonction des besoins de ceux-ci. Par contre, une très faible proportion d'individus (soit 09% d'individus de l'échantillon) affirme le contraire et 10% d'entre eux sont restés indécis. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que bien l'accent est mis au cours de la formation sur une approche individualisée des apprenants en fonction des besoins ressentis afin d'assurer une bonne compréhension et un développement efficace des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction, ce qui est également confirmé par un score élevé à la question de 4,26 avec un écart-type relativement faibles de 1,16.

Tableau 4 : Distribution des participants par rapport à l'environnement de formation

N°	Items		TD	D	N	A	TA	M	ET
07	Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les matériels de formation adéquats et adaptés sont mis à la disposition des formateurs pour faciliter la formation.	<i>f</i>	08	01	11	50	30	3,93	1,08
		<i>%</i>	09	01	11	50	30		
08	Les apprenants bénéficient des équipements de formation adaptés et adéquats à leur formation.	<i>f</i>	07	01	21	40	31	3,87	1,08
		<i>%</i>	07	01	21	40	31		
09	Les centres de formation couverts par le projet Bab Al Amal disposent des structures adaptées et aérées pour faciliter la formation.	<i>f</i>	06	12	00	32	50	4,08	1,23
		<i>%</i>	06	12	00	32	50		

Note : *TD : Très en désaccord, D : Désaccord, N : Neutre, A : D'accord, TA : Très d'accord, M : Moyenne, ET : Écart-type*

Ce tableau présente la distribution des participants par rapport à leur perception de l'environnement de formation qu'a offert le projet Bab Al Amal.

Item 7 : Par rapport à cet item, 08 participants sur 10 (soit 80% de la proportion de l'échantillon) déclarent que des matériels de formation adéquats et adaptés ont été mis à la disposition des formateurs. Par contre, une très faible proportion (seulement 09% de la proportion d'individus de l'échantillon) affirme le contraire et 11% des individus de l'échantillon ne se sont pas prononcés. Au vu de cette forte proportion d'individus, nous pouvons certainement confirmer que dans le cadre de la réalisation du projet, des dispositions matérielles ont été prises afin de permettre aux formateurs d'assurer avec soin et efficacité la formation auprès des apprenants et ainsi développer en eux les compétences nécessaires. Cela est confirmé par un score élevé à la question de 3,93 avec un écart-type relativement faible de 1,08.

Item 8 : En lien avec cet item, plus de la moitié des participants (soit 81% des individus de l'échantillon) affirme que des équipements d'apprentissage appropriés et adaptés sont mis à la disposition des apprenants. Par contre, 09% des individus de l'échantillon affirment tout à fait le contraire et une proportion de 21% de personnes sont restés indécis. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que dans le cadre de la réalisation du projet, des dispositions matérielles ont été prises afin de permettre aux apprenants d'apprendre avec soin et efficacité lors de la formation et ainsi développer des compétences nécessaires. Cela est confirmé par un score élevé à la question de 3,87 avec un écart-type relativement faible de 1,08.

Item 9 : Concernant cet item, plus de la moitié des participants (soit 82% des personnes de l'échantillon) affirme que les centres de formation disposent des structures bien adaptés et aérés pour assurer la formation des jeunes dans la cadre de leur insertion professionnelle. Par contre une très faible proportion des individus (soit 06% des individus de l'échantillon total) affirme que les centres formation pris en charge par le projet ne disposent pas des bonnes structures. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que dans le cadre de l'exécution et réalisation du projet Bab Al Amal, des dispositions en termes d'infrastructures ont prises, comme la rénovation des structures existantes afin de faciliter la formation et la relation formateur-apprenant. Cette affirmation est confirmée par une moyenne de score élevée de 4,08 par à la question avec un faible écart-type de 1,23.

Tableau 3 : Distribution des participants par rapport au suivi des jeunes bénéficiaires

N°	Items		TD	D	N	A	TA	M	ET
10	Les jeunes ayant bénéficié de la formation couverte par le projet sont accompagnés tout au long de leur parcours professionnel.	<i>f</i>	05	03	01	50	41	4,19	0,98
		<i>%</i>	05	03	01	50	41		
11	Les jeunes qui ont fini la formation pris en charge par le projet Bab Al Amal bénéficient de suivi de la part des superviseurs du projet.	<i>f</i>	02	07	10	61	20	3,90	0,87
		<i>%</i>	02	07	10	61	20		
12	Le nombre de jeunes formés et insérés a été atteint comme prévu par les objectifs du projet.	<i>f</i>	07	12	11	30	40	3,84	1,26
		<i>%</i>	07	12	11	30	40		

Note : TD : Très en désaccord, D : Désaccord, N : Neutre, A : D'accord, TA : Très d'accord, M : Moyenne, ET : Écart-type

Ce tableau présente la distribution des participants par rapport à leur perception du suivi des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

Item 10 : Par rapport à cet item, un pourcentage de 91% d'individus de l'échantillon total affirme que les jeunes bénéficiaires de l'offre de formation du projet reçoivent un accompagnement progressif tout au long de parcours d'insertion socioprofessionnelle. Par contre, 08% des individus de l'échantillon affirment que ces jeunes ne bénéficient pas d'un accompagnement tout au long du parcours d'insertion. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que les jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal reçoivent d'accompagnement dans le cadre de leur parcours l'insertion socioprofessionnelle, ce qui est confirmé par une moyenne de score élevée de 4,19 avec un très faible écart-type de 0,98.

Item 11 : Par rapport à cet item, un pourcentage de 81% d'individus de l'échantillon total affirme que les jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal bénéficient du suivi de la part des superviseurs du projet. Tandis que seulement 09% des individus de l'échantillon déclare que ces jeunes ne sont pas suivis après leur formation. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer que de manière générale, les jeunes qui ont pris part aux formations offertes par le projet sont suivis à la fin de leur formation dans le cadre de leur processus d'insertion socioprofessionnelle. Cela est confirmé par une moyenne de score élevée de 3,90 avec un très faible écart-type de 0,87.

Item 12 : Par rapport à cet item, un pourcentage de 70% d'individus de l'échantillon indique que le nombre des jeunes formés et insérés socio-professionnellement est atteint conformément aux objectifs prédéfinis dans le cadre de l'exécution du projet. Tandis que 19% des individus de l'échantillon déclare le contraire indiquant que le quota n'est pas atteint. Au vu de ce résultat, nous pouvons affirmer qu'effectivement le projet a réussi à atteindre son objectif en ce qui concerne le nombre des individus formés et insérés dans le marché de l'emploi, ce que confirme la moyenne de score élevée des participants sur la question de 3,84 avec un écart-type relativement faible de 1,26.

Tableau 5 : Distribution des participants par rapport à la perception d'insertion professionnelle des jeunes

N°	Items		TD	D	N	A	TA	M	ET
13	Les jeunes hommes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi.	<i>f</i>	02	06	01	50	41	4,22	0,89
		<i>%</i>	02	06	01	50	41		
14	Les jeunes femmes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi.	<i>f</i>	08	01	10	40	41	4,05	1,13
		<i>%</i>	08	01	10	40	41		
15	Les jeunes femmes et hommes qui ont pris part à la formation gérée par le projet Bab Al Amal ont réussi à se faire une place dans la vie professionnelle, dans le secteur privé, l'auto-emploi...	<i>f</i>	07	01	10	61	21	3,88	0,98
		<i>%</i>	07	01	10	61	21		

Note : *TD : Très en désaccord, D : Désaccord, N : Neutre, A : D'accord, TA : Très d'accord, M : Moyenne, ET : Écart-type*

Ce tableau présente la distribution des participants par rapport à leur perception de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, femmes et hommes, qui ont bénéficié des offres de formation du projet Bab Al Amal.

Item 13 : Concernant cet item, plus de la moitié des individus (soit 91% d'individus de l'échantillon total) affirme que les jeunes hommes qui ont pris part aux programmes de

formation offerts par le projet ont développé des compétences nécessaires au cours de la formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi. Par contre, 08% des individus de l'échantillon déclarent le contraire en indiquant que ces jeunes n'ont pas acquis ou développé les compétences assez nécessaires à la fin de leur formation. Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer qu'effectivement les jeunes hommes qui ont pris part aux diverses formations prises en compte par le projet ont développé à la fin de ces formations des compétences nécessaires pour faire faces aux réalités du marché de l'emploi en perpétuelle mutation. Ce qui est confirmé par une moyenne de score élevée à la question qui est de 4,22 avec un très faible écart-type de 0,84.

Item 14 : De même, par rapport à cet item plus de la moitié des individus (soit 81% d'individus de l'échantillon total) affirme que les jeunes femmes qui ont pris part aux programmes de formation offerts par le projet ont développé des compétences nécessaires au cours de la formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi. Par contre, 09% des individus de l'échantillon déclarent le contraire en indiquant que ces jeunes n'ont pas acquis ou développé les compétences assez nécessaires à la fin de leur formation et 10% qui se sont abstenus d'affirmer ou rejeter la question. Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer qu'effectivement les jeunes femmes qui ont pris part aux diverses formations prises en compte par le projet ont développé à la fin de ces formations des compétences nécessaires pour faire faces aux réalités du marché de l'emploi en perpétuelle mutation. Ce qui est confirmé par une moyenne de score élevée à la question qui est de 4,03 avec un écart-type relativement faible de 1,13.

Item 15 : Par rapport à cet item, nous observons que plus de la moitié des individus (soit 82% d'individus de l'échantillon total) affirme que les jeunes qui ont pris part aux programmes de formation offerts par le projet ont réussi à se faire une place dans la vie sociale et professionnelle dans le secteur privé, en créant eux-mêmes leurs propres activités génératrices de revenus. Par contre, 08% des individus de l'échantillon déclarent le contraire en indiquant que ces jeunes n'ont pas réussi à s'insérer dans le monde socioprofessionnel. Au regard de ce résultat, nous pouvons affirmer qu'effectivement les jeunes hommes et femmes qui ont pris part aux diverses formations prises en compte par le projet ont réussi à faire faces aux réalités du marché de l'emploi en perpétuelle mutation et à s'insérer dans le monde professionnel. Ce qui est confirmé par une moyenne de score élevée des participants à la question qui est de 3,88 avec un très faible écart-type de 0,98.

IV.2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU TEST DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Dans cette section, nous présentons les résultats du test de nos diverses hypothèses de recherche. La corrélation de Pearson a été utilisée pour tester le lien qui existe entre nos diverses variables de recherche.

Hypothèse spécifique de recherche n°01

H1 : Le programme de formation favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

H0 : Le programme de formation ne favorise pas l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

Tableau 4 : Corrélation entre programme de formation et insertion socioprofessionnelle

		Programme de formation	de Insertion socioprofessionnelle
Programme de Formation	Corrélation de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Insertion socioprofessionnelle	Corrélation de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

Note : ** $p < 0.01$.

Le tableau présente la corrélation obtenue en croisant la variable liée au programme de formation avec celle de l'insertion socioprofessionnelle et laisse transparaître le coefficient de corrélation entre ces deux variables. Globalement, les résultats de la corrélation de Pearson montrent que le programme de formation offert par le projet Bab Al Amal est très significativement corrélée et de manière positive à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires des offres de ce projet ($r(100) = 0,864$; $p < ,01$). Ces résultats signifient qu'une augmentation d'une unité dans l'exposition au programme de formation entraîne également

une augmentation dans la probabilité des jeunes de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle. Ainsi ces deux variables évoluent ensembles.

Hypothèse spécifique de recherche n°02

H1 : La qualification des formateurs participe à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

H0 : La qualification des formateurs ne participe pas à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

Tableau 5 : Corrélation entre qualification des formateurs et insertion socioprofessionnelle

		Qualification des formateurs	des Insertion socioprofessionnelle
Qualification des formateurs	Corrélation de Pearson	1	,912**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Insertion socioprofessionnel le	Corrélation de Pearson	,912**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

Note : ** $p < 0.01$.

Le tableau présente la corrélation obtenue en croisant la variable de la qualification des formateurs avec celle de l'insertion socioprofessionnelle et laisse transparaitre le coefficient de corrélation entre ces deux variables. De manière général, les résultats de la corrélation de Pearson montrent que la qualification des formateurs mobilisés par le projet Bab Al Amal dans le cadre de la formation des jeunes est très significativement corrélée et de manière positive à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires des offres de ce projet ($r(100)=0,912$; $p<,01$). Ces résultats signifient qu'une augmentation d'une unité dans les

compétences professionnelles des formateurs entraîne également une augmentation dans la probabilité des jeunes de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle. Ainsi ces deux variables évoluent ensemble.

Hypothèse spécifique de recherche n°03

H1 : Le suivi des jeunes bénéficiaires impact l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

H0 : Le suivi des jeunes bénéficiaires n'impact pas associé à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

Tableau 9 : Corrélation entre suivi des jeunes bénéficiaires et insertion socioprofessionnelle

		Suivi des jeunes bénéficiaires	Insertion socioprofessionnelle
Suivi des jeunes bénéficiaires	Corrélation de Pearson	1	,862**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Insertion socioprofessionnelle	Corrélation de Pearson	,862**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

Note : ** $p < 0.01$.

Le tableau présente la corrélation obtenue en croisant la variable du suivi des jeunes bénéficiaires du projet avec celle de l'insertion socioprofessionnelle et démontre le coefficient de corrélation entre ces deux variables. Globalement, les résultats de la corrélation de Pearson mettent en évidence que le mécanisme de suivi des jeunes ayant bénéficié dans offres du projet Bab Al Amal est très significativement corrélée et de manière positive à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires des offres de ce projet ($r(100)=0,862$; $p<,01$). Ces résultats signifient qu'une augmentation d'une unité dans le mécanisme efficace de suivi

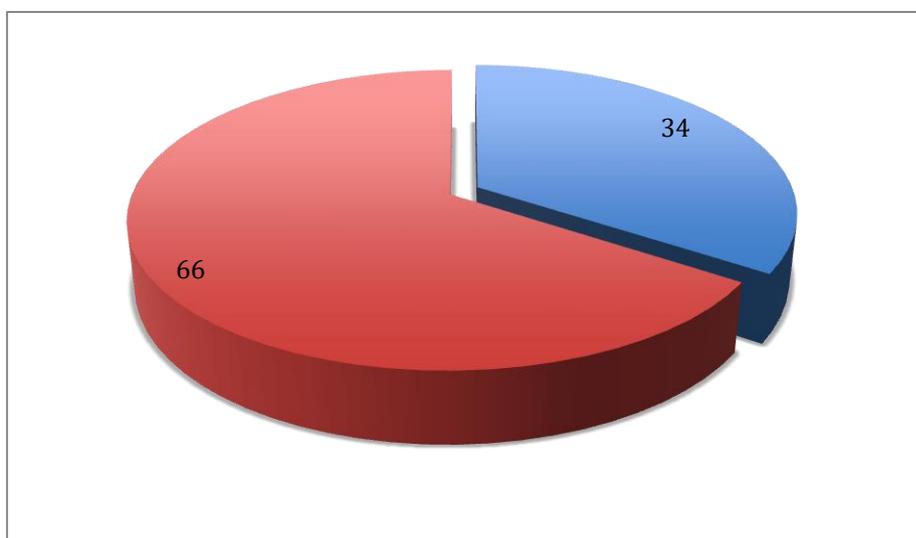
des jeunes pour leur insertion socioprofessionnelle entraîne également une augmentation dans la probabilité des jeunes de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle. Ainsi ces deux variables évoluent ensembles.

IV. 3. RÉSULTATS DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE

Situation d'insertion en trois ans

Durant les trois ans d'accompagnement, à la première année 187 jeunes sont formés, à la deuxième année 150 jeunes sont formés et à la troisième année 140 formés.

Figure 5 : suivi de l'insertion socioprofessionnelle par sexe du premier cycle de formation



Source : enquête de terrain d'avril 2023

Sur ce graphique 2, nous constatons par genre que 66% des jeunes formés sont des hommes et 34% sont des femmes formées au premier cycle la de formation professionnelle du projet Bab Al Amal.

Figure 6 : récapitulatif de nombre des jeunes formés dans 14 filières

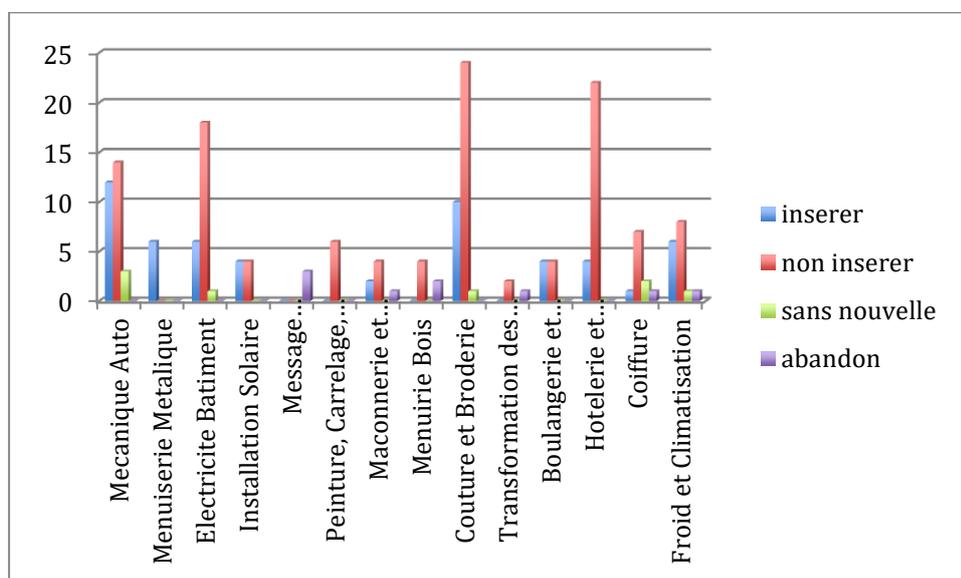
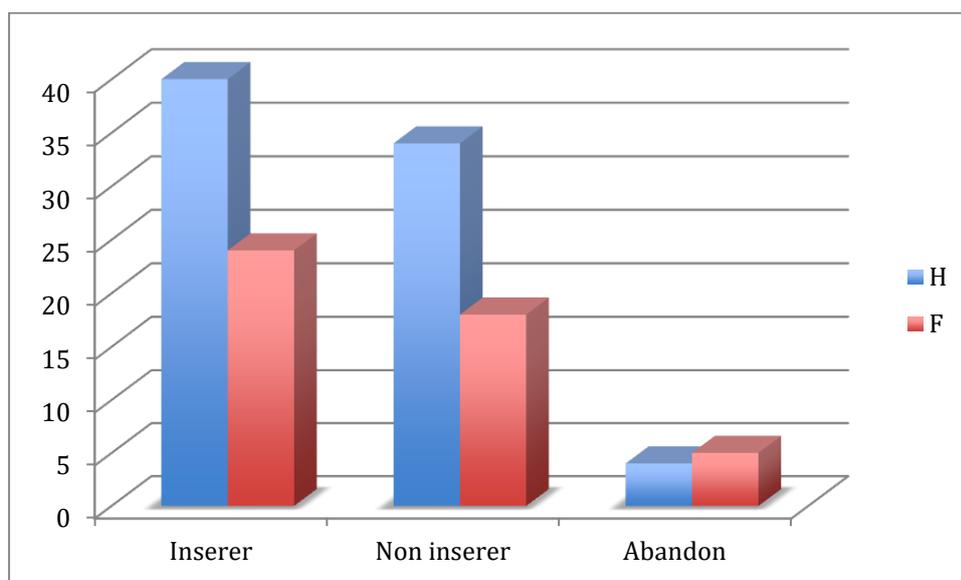


Figure 7 : répartition des jeunes insérés



Source : enquête de terrain d'avril 2023

L'évaluation des offres de formation

L'évaluation des offres de formation s'est fait en trois étapes : la revue des critères servant à l'évaluation, le dépouillement des offres et la présélection des meilleures offres.

La revue des critères d'évaluation

Plusieurs critères ont été choisis pour l'évaluation des offres de formation. Ils sont regroupés en deux groupes : les critères d'évaluation de l'offre technique et les critères d'évaluation de l'offre financière.

Afin de mettre dans le bain le représentant du ministère de la formation professionnelle et le nouveau technicien formation, le coordonnateur du volet FIP et le responsable du projet Bab Al Amal ont procédé à l'explication du processus de dépouillement. Pour une meilleure évaluation chaque offre de formation doit être évaluée par deux personnes différentes ayant consigné les notes dans deux fiches distinctes. Ce qui s'est fait en divisant la totalité des offres reçues (43) en deux, c'est-à-dire 21 offres par équipe. Après cette organisation des ressources afin d'avoir deux évaluateurs par équipe, l'évaluation proprement dite à débiter.

Le dépouillement des offres de formation

Comme il a été évoqué plus haut, les quatre évaluateurs ont été répartis en deux équipes de deux personnes chacune. Et les quarante-trois offres ont été réparties en deux lots de vingt un (21) et vingt-deux (22) offres par équipe d'évaluateurs. Chaque membre du jury lit et relit pendant une durée de 10 à 15 min afin d'étudier minutieusement les différentes parties de la candidature de l'opérateur de formation. Après quoi, il note ces observations dans la fiche d'évaluation des offres de formation et attribue une note finale tout en choisissant de valider cette candidature ou de la rejeter. Ce travail exigeant a été fait de 9h à 15h.

La présélection des offres de formations

À la fin du dépouillement, les évaluateurs ont procédé à la présélection des offres de formation. 6 offres de formation ont été éliminées et deux autres sont à reprendre par les opérateurs de formation pour non-respect du formulaire de soumission. Ce qui donne au total 34 offres qui sont présélectionnées. Les négociations et les visites seront conduites auprès de ces opérateurs de formation durant la période du 24 au 31 octobre 2019.

Tableau 6 : Récapitulatif dépouillement et évaluation des offres de formation

Ville	Nombre d'offres de formation reçus	Nombre d'offres présélectionnées	Nombre d'offres de formation à reprendre	Nombre d'offres de formation non retenue
N'Djamena	43	35	2	6

Démarrage de stage

3 jeunes ont démarré le stage. Il s'agit de 2 hommes en mécanique auto et 1 homme en couture. Le nombre de mécaniciens automobile en attente de stage est de 09 dont 8 hommes et 1 femme.

Ceci porte à 80 le nombre de jeunes dont 22 femmes ayant démarré le stage sur un total de 105 jeunes qui ont suivi des formations continues, soit un taux de 76% de placement

des jeunes en stage après la fin des formations professionnelles continues. Cependant 66 des 80 jeunes sont arrivés à la fin de leurs stages et seront donc accompagnés vers l'insertion. Des démarches sont en cours pour le placement des 17 autres jeunes en attente de stages : il s'agit de 09 mécaniciens automobiles dont 1 femme, 2 jeunes dont 1 femme en hôtellerie ; 4 dont 3 femmes en boulangerie pâtisserie et 3 jeunes dont 1 femme en broderie moderne et une femme en couture.

Des prospections en emploi et ou en stage rémunéré pour les apprenants qui ont suivis des formations en apprentissage suit son cours.

Tableau 7 : Statistiques des jeunes en stage au 31 octobre 2019

Villes	Nombre jeunes en fin de formation				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 octobre		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	105	73	0	178	3	0	3

Le tableau 12 : ci-dessous nous indique qu'il y'a eu 6 insertion au courant de ce mois dont 5 hommes et 1 fille ; ceci porte à 73 le nombre des jeunes insérés sur les 178 diplômés soit un taux d'insertion de 41%.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N'Ndjamena	53	20	59	35	4	0	8	8	187

Facilitation du Muva intensif du mois de Novembre

213 jeunes dont 90 femmes soit 42% ont démarré ce 12 Novembre la formation Muva intensif dans les 5 BFE de couvert par le projet. Des sessions de formations humaines ont été facilitées par les différents facilitateurs (TOP, Tech For, Tech Insertion, Tech FH). Confère récapitulatif des jeunes retenus ci-dessous.

Démarrage de stage

Au cours du mois de novembre quatre jeunes ont démarré le stage. Ceci porte le taux de placement des jeunes en stage à 76% pour les jeunes ayant finis des formations professionnelles continues. 66 des 80 jeunes ayant terminés leurs stages suivront un

accompagnement individualisé en vue de leur insertion. Toutefois, 15 jeunes attendent d'être placés en stage parmi lesquels 07 mécaniciens automobiles dont 1 femme, 2 jeunes dont 1 femme en hôtellerie ; 4 dont 3 femmes en boulangerie pâtisserie et 3 jeunes dont 1 femme en broderie moderne et une femme en couture.

Des prospections en emploi et ou en stage rémunéré pour les apprenants qui ont suivis des formations en apprentissage se poursuivent actuellement.

Tableau 8 : Statistiques des jeunes en stage au 31 novembre 2019

Villes	Nombre jeunes en fin de formation				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 novembre		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	105	73	0	178	4	0	4

Des prospections en emploi ou en stage rémunéré pour les apprenants qui ont suivis des formations en apprentissage se poursuivent actuellement.

Tableau 9 : Statistiques des jeunes en stage au 31 novembre 2019

Villes	Nombre jeunes en fin de formation				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 novembre		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	105	73	0	178	4	0	4

Organisation des ateliers TRE

Pas d'atelier TRE pour le mois de Novembre ;

Un accompagnement collectif a été organisé ce mois pour 6 jeunes bénéficiaires en mécanique auto du BFE de Farcha. Une session de travail sur la réalisation du CV du débutant a été animée. Durant cette session, un exercice de réalisation ayant pour but principal : je réalise mon CV a été fait pour permettre aux participants d'élaborer eux même leur CV.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	

N'Djamena	58	20	42	31	14	4	9	8	187
-----------	----	----	----	----	----	---	---	---	-----

Tableau 10 : Statistiques de suivi des jeunes en formation à N'Djamena

Ville	Nombre des jeunes en FP au démarrage (Janvier 2019)			Nombre des jeunes en formation au 31 Juillet 2019			Taux d'abandon et/ou démission (%)
	H	F	Total	H	F	Total	
N'Djamena	123	64	187	118	60	178	9
%	66	34		66	34		

Fin de formations

38 apprenants dont 19 femmes ont terminé la formation durant le mois de Juillet 2019. Parmi ces apprenants, il y'avait 8 en coiffure moderne dont 2 garçons, 6 garçons en menuiserie métallique, 4 garçons en froid et climatisation, 6 dont 3 filles en broderie moderne et 14 dont 10 filles en couture mixte. Ceci porte le nombre des jeunes formés à 116 dont 49 filles avec un taux de 65% des 178 jeunes en formation.

Tableau 11 : Statistiques fin de formation et prospection stage

Ville	Nombre des jeunes ayant fini la FP en Juillet 2019		Total	Mode de formation			Nombre de places obtenues en stage
	H	F		FC	FAP	FAL	
N'Djamena	19	19	38	6	32	0	13
%	50	50					

Démarrage de stage

Durant le mois de Juillet, 4 jeunes dont 1 femme ont démarré le stage. Il s'agit de : 2 hommes en hôtellerie et 1 homme et 1 femme en broderie moderne.

Ce qui porte à 66 le nombre de jeunes dont 22 femmes ayant démarré le stage sur un total de 76 jeunes ayant fini la formation de type résidentiel, soit un taux de 86 % de placement des jeunes en stage après la fin des formations de type résidentiel. Des démarches sont en cours

pour le placement des 10 autres jeunes en attente de stages : il s'agit de 2 dont 1 femme en hôtellerie ; 1 homme en électricité bâtiment ; 4 dont 3 femmes en boulangerie pâtisserie et 3 dont 1 femme en broderie moderne).

Il sied de signaler que sur 116 apprenants en fin de formation au 31 Juillet, 40 sont en apprentissage et ne doivent pas obligatoirement être déployé en stage selon la nouvelle méthodologie en vigueur.

Villes	Nombre jeunes en fin de formation				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 Juillet		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	76	40	0	116	44	22	66

Accompagnement à l'insertion

La nouvelle méthodologie d'accompagnement des jeunes à l'insertion proposée est en phase de test par l'équipe technique sur le terrain. Les résultats de ce test permettront à l'équipe de réajuster les dispositions permettant d'assurer une meilleure insertion des apprenants. Des démarches de négociation avec les entreprises et les partenaires sont toujours en cours afin de trouver des places en emploi pour les jeunes.

Il faut tout de que l'évaluation de fin de formation réalisé à Alneely bois révèlent le manque d'organisation et de planification des encadrants.

Tableau 12 : Statistiques de suivi des jeunes en formation à N'Djamena

Ville	Nombre des jeunes en FP au démarrage (Janvier 2019)			Nombre des jeunes en formation au 22 Août 2019			Taux d'abandon et/ou démission (%)
	H	F	Total	H	F	Total	
N'Djamena	123	64	187	118	60	178	9
%	66	34		66	34		

Suivi de stage

Les jeunes déployés en stage poursuivent leur apprentissage en entreprise. La majorité est assidue et participe ardemment aux activités de l'entreprise tutrice. Il faut signaler que les difficultés liées aux transports et collations reviennent régulièrement comme doléances de ces

jeunes. Le plaidoyer fait par l'équipe auprès des tuteurs trouve parfois leurs réponses puisque certains accordent des gratifications aux jeunes pour leurs petites dépenses. On peut aussi noter que certains stagiaires se préparent à se prendre en charge par l'obtention d'emploi. Cela est observé au restaurant Fastfood, au centre Dieu Bénit et à Ezegen International et à la Pain Doré. L'équipe se déploie activement pour l'accompagnement et l'insertion des jeunes.

Insertion

Quelques des cas d'insertions ce mois ont été relevé durant ce mois. Ce sont :

3 jeunes filles de l'atelier Maison de la femme qui confectionnent des vêtements qu'elles revendent pour certains et d'autres ont eu un contrat de confection des tenues d'une école. À Saoleciperkar, un jeune est régulièrement sollicité lors des interventions dans la ville et même dans les périphéries et est rémunéré en conséquence. À l'Atelier Al Nar, le bénéficiaire en place dans l'atelier est rémunéré selon les marchés réalisés par l'atelier. Dong-shing une entreprise de confection de housse pour matelas accueille actuellement une bénéficiaire en stage pré-emploi d'un mois.

Auto-Emploi : Un jeune formé en mécanique automobile effectue des réparations avec son propre matériel qu'il transporte dans son sac à dos.

NB : Un jeune en couture a été employé à Radisson Blu en qualité de technicien de surface.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Ndjamena	28	9	53	35	1	1	6	5	138

Accompagnement à l'insertion

La nouvelle méthodologie d'accompagnement des jeunes à l'insertion proposée est toujours en phase de test par l'équipe technique sur le terrain. Des démarches de négociations avec des ateliers (couture, coiffure) et restaurants ainsi que des garages automobiles sont en cours afin de trouver des places en stage rémunéré et ou des emplois pour les jeunes.

IV.4. Insertion et formation professionnelle cycle 2

Identification et sélection de jeunes pour la formation professionnelle via les BFE

215 jeunes dont 91 femmes ont démarré le muva intensif. Il y'a eu 15 abandons pour diverses raisons (maladie, voyage, absences répétées, etc.). Ainsi, à la fin du mois de novembre 200 jeunes dont 82 femmes ont régulièrement suivi le Muva et s'approprient bien des thèmes débattus. Nous avons remarqué une bonne socialisation et une implication active des participants.

Déploiement et suivi stage

Comme signalé le mois passé, toutes les FIPU ont pris fin le 31 octobre. Trente (30) jeunes dont 7 femmes devraient être déployés en stage. Actuellement 13 jeunes dont 3 femmes ont commencé leurs stages. Globalement les stages se déroulent bien, les apprenants sont appréciés pour leur capacité technique. 15 jeunes dont 8 femmes ont aussi fini le stage en novembre, leur accompagnement en insertion débutera au mois de décembre 2020.

Tableau 13 : récapitulatif des jeunes en stage au cycle de formation 2

Filières	Femmes	Hommes	Total
Électricité bâtiment(CTAP)	1	3	4
Électricité bâtiment(CAPM)	1	5	6
Restauration(MNFT)	3	1	4
Pâtisserie(MNFT)	4	1	5
Mécanique auto (CFPMA-D)	0	6	6
CFTPM	2	0	2
AFTT	1	3	4
Total	12	19	31

Dépouillement des offres de formation professionnelles

52 offres ont été déposées par les opérateurs de formation. Après dépouillement et évaluation, 34 ont reçu un avis favorable, 12 ont reçu un avis défavorable et 5 autres seront retenues ou éliminés sous réserve des visites des plateaux techniques.

Tableau 14 : Récapitulatif suivi insertion

villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N’Ndjamena	25	11	61	46	0	2	2	3	150

Les jeunes absents l’étaient pour certaines raisons : non repérage en amont du centre, communication imprécise et deuil. Cela dit, il y a un nombre assez élevé des absents qui n’ont pas donné des justifications de leurs absences. Ceci est un point d’attention qui pousse à suivre de près les bénéficiaires absents dès le lancement de la FIPU pour prévenir les cas d’abandon mais aussi faciliter leur période de formation par un suivi personnalisé plus poussé.

Démarrage de stage

Pour le mois de janvier, 2 garçons ont commencé des stages de perfectionnement et pré-emploi en mécanique des automobiles et maçonnerie peinture et carrelage. Toutefois, 14 jeunes n’ont toujours pas bénéficié de stage parmi lesquels 07 mécaniciens automobiles dont 1 femme, 1 garçon en hôtellerie ; 4 dont 3 femmes en boulangerie pâtisserie et 3 jeunes dont 1 femme en broderie moderne et une femme en couture.

Tableau 15 : Statistiques des jeunes en stage au 31 janvier 2020

Villes	Nombre jeunes en fin de formation au 31 janvier 2020				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 janvier 2020		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N’Djamena	105	73	0	178	2	0	2

Identification et sélection de jeunes pour la formation professionnelle du 2^e cycle

La formation professionnelle se déroule bien dans la globalité. Toutefois, quelques problèmes ont fait surface durant ce mois de février 2020. Ils concernent spécialement deux centres de formation : Ce sont Ndjamena-Food qui forme 07 apprenants en restauration et services de tables où, la formatrice n'était pas régulière au début de la formation. Après clarification de l'équipe projet, elle a été remplacée par un autre formateur. Le second cas est celui de l'entreprise Atergec. Elle n'avait pas à disposition des jeunes, les kits appropriés pour la formation. Des échanges ont permis à l'OF et l'équipe de discuter et les kits seront mis à la disposition des jeunes durant le mois de mars prochain.

L'insertion socioprofessionnelle est le processus qui permet l'intégration d'une personne au sein d'un système économique. Pour la première cohorte, 187 jeunes ont été envoyés en formation professionnelle. 9 jeunes ont quitté le processus avant la fin de la formation. À ce jour 87 jeunes sont insérés soit un taux de 48%.

Il y a le marché caché de l'emploi et le marché ouvert. Le premier se distingue par le fait que les entreprises emploient sans diffuser des offres. Et le second renvoie à toutes les offres de recrutements qui sont publiés. Afin d'améliorer le taux d'insertion des jeunes, il faudra se positionner sur ces deux aspects du marché de l'emploi.

Les parents/tuteurs/époux des jeunes en formation devraient utiliser le réseautage pour favoriser l'insertion des jeunes.

Dorénavant, le projet BAA n'apportera son appui en phase d'accompagnement à l'insertion qu'aux jeunes qui entreprennent des démarches pour l'obtention des places en stages ou en emploi.

Durant le mois de février 2 jeunes dont une fille ont commencé un stage de perfectionnement. Il s'agit d'un garçon en maçonnerie peinture et carrelage et d'une fille en couture.

Tableau 16 : Statistiques des jeunes en stage au 29 février 2020

Villes	Nombre jeunes en fin de formation au 29 février 2020				Nombre de jeunes démarrant le stage au 29 février 2020		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	105	73	0	178	2	1	2

Suivi FIPU cycle 2

Les formations professionnelles urbaines à N'Djamena à leur deuxième mois (débuter le 15 janvier). Globalement, elles se déroulent bien et les formations d'une durée de trois mois telles que la restauration, la pâtisserie, la transformation des produits locaux, l'électricité bâtiment et la fabrication et vente des bijoux et sacs en perles prendront fin dans un mois et demi. Cependant, la plupart des formations ont été suspendues le 20 mars 2020, hormis Zena couture, Clim service, FCT et au Restaurant Ndjamena-Food à cause des mesures prises par le Gouvernement pour faire face à la pandémie de COVID-19. Mais, une rencontre ayant pour but de faire l'état de lieux sur l'évolution des mesures prises par le Gouvernement pour juguler la pandémie du COVID -19 a permis de décider de l'arrêt systématiquement de toutes les formations en date du 31 mars. Les BFE également ont systématiquement été fermés à cette même date.

✓ Prospections des places en stage et en emploi

Les prospections des places ont démarré dès le lancement de la formation. Elles se font à deux niveaux :

Les bénéficiaires épaulés par leurs familles à travers leur différent réseau, et l'équipe du projet. A ce jour la situation semble évoluer positivement puisque certains jeunes ont déjà obtenu une place en stage, en plus de celles trouvées par les membres de l'équipe FIP. Un fichier faisant le récapitulatif des places obtenues sera annexé le mois suivant.

Démarrage de stage

Durant le mois de mars, 1 seul bénéficiaire (garçon) a démarré un stage de perfectionnement en menuiserie bois.

Tableau 17 : Statistiques des jeunes en stage au 31 mars 2020

Villes	Nombre jeunes en fin de formation au 31 janvier 2020				Nombre de jeunes démarrant le stage au 31 janvier 2020		
	FC	FAP	FAL	Total	H	F	Total
N'Djamena	105	73	0	178	1	0	1

Formation des formateurs en entrepreneuriat

Dans la semaine du 02 au 06 Mars 2020 il s'est déroulé une formation du personnel (RT, RP, ARP, Coordo FIP, Tech insertion, Tech AE) du projet BAA, avec la participation d'un agent de la MPE. Au cours de cette formation les participants se sont vus inculqué des méthodes de formation pour de meilleures assimilations dans le processus apprentissage à travers la pyramide d'apprentissage : apprendre en faisant et apprendre en formant à son tour.

Les outils de formation en entrepreneuriat y ont aussi été analysés par l'assistance et adapté au contexte local pour un meilleur résultat, la méthodologie de sélection des jeunes ainsi que les modules de formation en entrepreneuriat ont été également étudié puis soumis à l'adoption par l'équipe. Les participants à la formation ont animé par groupe de 2 à 3 personnes des ateliers pour commencer à se familiariser avec les différents outils d'animation des modules entrepreneuriaux. Des dynamiques ont ponctuées la formation.

➤ Suivi des jeunes en stage/emploi

Formation Professionnelle : suivi des jeunes en FAP et FAL

Un jeune formé en mécanique automobile a été engagé comme chauffeur de bus de transport en commun durant ce mois

➤ Point sur l'arrêt des formations

A cause du covid-19 les formations professionnelles ont été suspendues à la dernière semaine du mois de mars. Afin de s'accorder sur les jours à rattraper à la reprise des activités, les différents opérateurs de formations ont été contactés.

➤ Démarrage et suivi de stage

Quelques apprenants ont profité de cette période d'arrêt des formations professionnelles pour effectués le stage. Le suivi effectué a permis de constater qu'il y'a deux jeunes apprenants en mécanique automobiles, un apprenant en électricité automobile, deux apprenants en maçonnerie, peinture et carrelage et onze apprenants en installation solaires

dont une femme qui ont effectivement effectués des stages pendant cette période d'observation des mesures barrières contre le covid-19.

➤ **Prospection des places en stages et emplois**

Pour le cycle 2, les prospections ont bien avancées lorsque les activités ont été interrompues par la pandémie du covid-19. Au total, ce sont, 49 places qui ont été prospectées et obtenues à ce jour.

Bien que la formation des jeunes soit interrompu au regard des évènements actuel un contact téléphonique a été maintenu avec les jeunes, aussi bien ceux de la 1ère cohorte que ceux de la 2ème, ainsi que les diplômés sans emploi ayant participé aux ateliers de Techniques de Recherches d'Emploi ; 23 jeunes dont 07 filles ont été contacté dans la semaine du 13 au 17 Avril 2020.

Les jeunes ont été appelés pour être sensibilisé au respect des mesures prise par le gouvernement pour lutter contre le Covid-19.

Lors de ses entretiens, il a été constaté que les jeunes ont conscience des dangers que représente la maladie. Presque tous dit se laver régulièrement les mains avec du savon, ils évitent de serrer les mains (bien qu'ils avouent oublier parfois et par reflexe serrer la main de leur vis-à-vis ; s'ils le peuvent, ils restent chez eux au maximum pour limiter les contacts avec l'extérieur, portent des masques de protection appelé communément « cache-nez ».

Un jeune diplômé sans emploi a affirmé ne pas croire en cette maladie et donc faire l'impasse sur les gestes barrière. Une discussion animée s'en est suivi afin de lui faire prendre conscience des dangers qu'il court ainsi que sa famille, à la fin de l'entretien il a assuré qu'il allait commencer à suivre les mesures préconiser pour la lutte contre le virus.

Une autre (diplômée sans emploi) par contre à prit la bonne initiative de sensibiliser les gens de son quartier, elle dit parfois avoir à faire à des personnes sceptiques qui la renvoient, elle dit ne pas s'avouer vaincu. Il lui a été conseillé de continuer tout en se préservant des risques au maximum.

Un jeune de la cohorte 1 formé en couture a aussi eu la bonne idée de fabriquer des masques de protection pour son entourage.

Beaucoup de jeunes trouvent la situation difficile à cause de la fermeture de plusieurs structures et même des marchés. Plusieurs jeunes insérées se retrouvent en chômage technique en raison de la réduction de personnel dans des entreprises et même en chômage tout court pour d'autre. Les chercheurs d'emploi voient encore leur chance de trouver un travail s'amenuiser ce qui ajoute à leur déprime.

➤ **Suivi des jeunes en stage**

Pendant la crise du coronavirus, certains apprenants du projet Bab Al Amal ont eu à faire des stages. Il y a au total 38 jeunes qui sont concernés dont 9 femmes et 26 hommes. Il s'agit de 11 apprenants en installations solaires dont 1 femme et 10 hommes ; de 10 électriciens dont 7 hommes et 3 femmes ; de deux menuisiers métallique dont 2 femmes ; de 11 technicien en froid dont 3 femmes et 8 hommes, de 2 maçons dont 2 hommes et de 2 mécaniciens automobile dont 2 hommes.

➤ **Réouverture des Bureaux Formations Emplois**

Les bureaux formations emplois ont rouvert les portes le 24 juin dans les cinq quartiers d'intervention de la ville de N'Djamena. Notons qu'en prélude à l'ouverture des BFE, un code de conduite a été établi ; un kit de protection composé d'un dispositif de lavage main, de l'eau de javel et du savon ont également été mise à disposition. Le fichier en attache nous renseigne sur le contenu du code de conduite établi pour le bon fonctionnement des BFE, en l'occurrence celui du BFE de Dembé.

Il y a au total 31 absences dont 13 femmes et 18 hommes. Les absences sont dues au voyage, aux abandons, à la communication ; mais aussi du fait de certains apprenants qui ont avancés la pluie comme prétexte pour s'absenter.

➤ **Présélection des jeunes pour le test motivationnel**

410 jeunes dont 170 femmes ont été présélectionnés pour la réunion d'information et le test motivationnel qui se déroulera en octobre. Soit 59% d'hommes et 41% de femmes. Il faut signaler que cette mobilisation est faible par rapport aux projections faites par l'équipe. Malgré la mobilisation organisée par les OCB s'il sied de noter une assez faible fréquentation des usagers et particulièrement des jeunes sollicitant un accompagnement au parcours MUVA/FIPU.

➤ **Suivi formation**

L'apprentissage continuent pour les apprenants qui suivent des formations d'une durée de six mois. Ces formations arriveront à leur terme d'ici la fin du mois d'octobre. Ainsi, 86 jeunes sont toujours en formation dont 56 hommes et 30 femmes repartis en mécanique auto, en froid et climatisation, en menuiserie métallique, en restauration et service de table, en électricité automobile, en menuiserie bois, en couture et en maçonnerie.

➤ **Déploiement et suivi des jeunes en stages**

39 jeunes dont 19 femmes et 20 hommes devaient obligatoirement effectuer des stages comme le précise la méthodologie du projet. À ce jour, 32 jeunes dont 17 hommes et 15 femmes sont déployés en stage. Pour le mois de septembre 15 jeunes dont 8 femmes et 7 hommes ont commencé leurs stages.

➤ **Accompagnement des jeunes en Entrepreneuriat**

Les derniers ateliers de formation en entrepreneuriat se sont déroulés ce mois de Septembre. Ces ateliers ont eu lieu après des simulations en équipe pour permettre un meilleur rendu face aux jeunes futurs entrepreneurs. Tous les jeunes attendus étaient présents (19 jeunes dont 04 filles) à l'exception d'un jeune lors de l'atelier sur la trésorerie ayant connu un accident de moto. Des adaptations ont été faites lors des simulations ainsi qu'à la suite du déroulé des ateliers. Les participants ont reçu à l'atelier trésorerie la fiche « projet d'ESSOR » afin d'en prendre connaissance et commencer à la participation des membres de la start-up tchadienne E-Tidjara lors de la simulation et du déroulé de l'atelier sur le marketing a permis d'enrichir l'atelier, ils ont partagé leur réalité en tant entrepreneurs et aussi la palette de possibilités liées au marketing et à la distribution que les jeunes peuvent avoir après les ateliers des points d'étapes ont été organisé dans les différents BFE afin d'aider les jeunes dans le remplissage des différentes fiches ainsi que la préparation de leur pitch pour mieux présenté leur projet. 2 jeunes n'ont pas retourné leur dossier les excluant de facto à passer devant les jurys même après plusieurs relances (appels et sms) de retourner leurs dossiers.

Le 23 et 24 septembre 2020, 17 jeunes (13 hommes et 04 filles) ont présenté leur projet devant un jury constitué de 4 membres : un représentant d'UP à savoir le Coordonnateur FIP, un représentant de la MPE en la qualité du responsable de l'accompagnement, d'un représentant de la Start-Up E-Tidjara en la personne d'un des fondateurs de la Start-Up et enfin un représentant d'ESSOR en la qualité de RP/BAA. Ils ont statué sur les différents projets et retenu 16 projets sur les 17 présentés. Les projets ont été réparti selon 2 dispositifs ; outil-thèque BAA et MPE ; 10 projets pour accompagnement individuel à travers les dispositifs mis en œuvre par la MPE, 03 pour accompagnement collectifs via l'Outil-thèque et 03 projets qui ont la possibilité de bénéficier des 02.

Récapitulatif suivi insertion

Le déclenchement en insertion des jeunes a été effectif en septembre. Au total il y'a eu 16 insertion actuellement sur 150 jeunes du cycle 2 en formation.

Ci-joint la base de données insertion pour le mois de septembre 2020.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N'Djamena	9	7	77	52	0	0	2	3	150

Préparation logistique du démarrage de la formation professionnelle

La formation devant commencée le 01 février dans les centres de formation et entreprises retenus, une préparation logistique a été nécessaire. Elle concerne l'achat des équipements aux jeunes (tenues de travail, blouses, chaussures de sécurité), et la signature des conventions. Pour le cycle 3, 140 jeunes dont 57 femmes ont été retenus pour la formation professionnelle. Ils sont repartis dans seize (16) centres de formation/entreprises afin d'être formés dans 14 filières.

Centre de formations mobilisés	Hommes	Femmes
CPC de Walia, Zena couture, Corneliacorneli : couture et broderie	05	30
Clim service consulting : Froid et climatisation	08	02
CTAP de la salle : Électricité bâtiment/solaire	47	02
Total	60	34

Mobilisation des jeunes pour l'Outillage

Une activité de mobilisation et d'information des jeunes s'est déroulée pendant 04 jours au courant de la semaine du 18 au 22 janvier 2021. Les équipes sont descendues dans 05 centres de formations, les dits centres de formations faisant parti du comité de gestion de l'outil théque. Au total 94 jeunes dont 60 hommes et 34 femmes toutes filière confondues ont été touché par la mobilisation.

Certains ont dit vouloir s'inscrire mais concrètement aucuns n'a encore fait le versement au niveau d'EU au courant de ce mois.

Démarrage de la formation professionnelle urbaine (FIPU)

La formation professionnelle urbaine (FIPU) a démarré le 01 er février 2021 dans 15 centres de formation/ateliers/entreprises. Elle devait se faire dans 16 centres de formation initialement choisis. Cependant la FIPU a commencé avec deux jours de retard au CTAP de la salle à cause des conditions logiques. Le compte rendu ci-dessous présente en détails les activités pendant la journée de démarrage de la formation.

Progression pédagogique pendant la formation professionnelle urbaine

La progression pédagogique évolue bien chez différents opérateurs de formation. Toutefois, le rythme des réalisations des objectifs d'apprentissage varie d'un centre à l'autre. Trois catégories se distinguent : la progression rapide, la progression moyenne et une progression lente. Au cours du mois de mars, les réunions mensuelles de coordination permettront d'évaluer le respect des programmes de formations présentées dans les offres de formation.

IV. 4. SUIVI DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE URBAINE (MUVA PRO)

4 semaines de cours se sont écoulées depuis le démarrage des FIPU. 14 filières ont été développées pour cette vague. 6 filières se dérouleront en trois mois et 8 filières sur 6 mois. Les dispositions ont été prises pour améliorer au mieux la sélection des jeunes. À cet effet, une batterie de sanctions a été mise sur pied. Ce qui a conduit au remplacement de pas moins de 09 jeunes dont 03 femmes pour diverses raisons parmi lesquelles, l'insuffisance de motivation, le manque de disponibilité et d'honnêteté.

III-4-SUIVI DES JEUNES EN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF VIA OUTIL THÈQUE

Au courant du mois de février des entretiens ont été réalisés avec les jeunes du projet BAA orientés vers le dispositif outil thème pour qu'ils puissent faire leur inscription à EU en vue de l'abonnement. 02 se disent très intéressés, le troisième dit vouloir reprendre la voie scolaire. Au cours des échanges on a réalisé qu'ils ne veulent faire leur inscription que lorsqu'il y aurait des outils et des matériels dans le local.

Conception des outils pour l'outil thèque

Des maquettes des documents ci-après : cartes d'abonnement outil thèque et coupons d'emprunt de matériel ont été proposés et retravaillés par le sérigraphe pour un meilleur compte rendu. Ces documents seront effectivement disponibles au courant du mois de mars.

Suivi en insertion

Au courant du mois de février, on a enregistré 21 insertions dont 9 filles. Ce qui porte le total des insérés à 75 dont 28 filles, soit un taux de 51% du total des jeunes formés à la deuxième cohorte.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N'Djamena	47	28	34	28	5	1	2	5	150

Suivi de la formation professionnelle urbaine (N'Djamena) du mois de mars

Le suivi durant le mois de mars démontre que la formation professionnelle se déroule comme escompté. En effet, le taux d'absence est relativement bas pour ce cycle, les apprenants semblent motivés, les programmes de cours à quelques exceptions près sont déroulés comme il se doit. En plus des 09 jeunes qui ont été remplacés par ceux inscrits sur les listes d'attentes, 02 autres jeunes dont 0 femme devraient être remplacés. Malheureusement, les deux derniers n'ont pas été remplacés parce que les jeunes qui ont été contactés ont désisté. BAA qui n'avait pas été réalisée pendant la première année d'implémentation du projet

Suivi en insertion

On enregistre 15 insertions dont 6 filles pour le mois de mars. Ce qui porte le total à 90 dont 34 filles, soit un taux de 62%

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N'Djamena	56	34	17	19	11	4	4	5	150

Suivi de la formation professionnelle urbaine du mois de juin

Toutes les formations professionnelles étalées sur trois mois ont pris fin au mois de mai. Ce sont, 65 apprenants dont 33 femmes qui doivent entrer sur le marché soit par le stage, soit par l'emploi salarié ou encore par l'entrepreneuriat. Les filières pour lesquelles les cours dans les centres de formations professionnelles ont pris fin sont au nombre de sept (07). Il s'agit de l'électricité bâtiment, de l'installation solaire, de la restauration et service de table, de la boulangerie et pâtisserie, de la coiffure moderne, la plomberie sanitaire et la transformation des produits locaux.

Des évaluations de fin de formation ont été conduites dans tous ces CFP, entreprises et ateliers concernés. À quelques exceptions près, les retours sont globalement très satisfaisants.

Déclenchement de l'accompagnement en insertion

Le déclenchement en insertion pour le cycle 3 débute, selon la méthodologie, en ce mois de Septembre 2021. On note 24 insertions sur les 140 jeunes formés dont 10 filles et 14 garçons soit 17% du taux d'insertion. Ci-joint la base de données insertion.

Villes	Jeunes insérés		Jeunes en attente insertion		Jeunes introuvables		Nombre des abandons		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
N'Djamena	14	10	64	39	2	5	3	3	140

IV.5. ÉVALUATION DU PROJET BAB AL AMAL

Pertinence du projet Bab Al Amal

Après que les jeunes ont reçu la formation et l'accompagnement, le projet met à leur disposition des matériels. Les jeunes se débarrassent de leurs états bruts qu'ils ont au départ du fait que les jeunes qui ont bénéficié de ce projet viennent majoritairement sans connaissance dans un domaine qui peut les favoriser à trouver un emploi. Mais avec les objectifs de BAA, ils peuvent facilement trouver un travail.

À chaque fois que les jeunes sont formés, un an après leurs formations, le projet fait ce qu'on appelle la mesure d'impact ou la mesure d'insertion et en menant cette enquête nous nous rendons compte que la plupart des jeunes ont été formés et qui ne travaillaient pas à l'époque trouvent un emploi ou s'auto-emploi afin de mieux vivre dans la société économiquement.

Cohérence du projet Bab Al Amal

Les activités du projet BAA fait appel à la mobilisation des jeunes, la sélection des jeunes, il met également à l'œuvre la formation humaine pour faciliter le changement d'attitude et de comportement. Une fois que ces valeurs leur sont inculquées, la formation technique dans les entreprises et les centres de formation, ces jeunes bénéficient d'un accompagnement d'insertion soit de créer leurs propres entreprises soit leurs propres business.

Beaucoup viennent sans connaissance d'un métier, il suffit d'observer ces jeunes quand ils entrent dans les dispositifs du projet BAA. À cet effet ils ont la chance d'être formés. Lorsqu'ils sortent ils font un stage, après le stage il est question de les trouver un emploi. On remarque beaucoup de jeunes lorsque le projet BAA fait une évaluation, la condition de leur vie change grâce à la formation. Ya ceux qui ont crée des entreprises et ceux qui ont utilisé les fonds du projet pour se payer une autre formation. Ya également des jeunes qui ont payé des engins, ceux qui se sont mariés, cela est fait par les témoignages de ces apprenants. Y en a qui ont acheté des terrains avec les revenus de leurs business.

Sur la vie de ces jeunes, nous avons l'aspect économique et l'aspect humain. Économiquement cette formation leur permet d'avoir les moyens et de changer leurs attitudes et comportements. Ces jeunes formés respectent l'égalité du genre. Ils parviennent aussi à mieux créer des relations grâce à la formation.

Ce bilan de stage permet de comprendre quelles sont les compétences que ces apprenants maîtrisent entièrement et celles qu'ils ne maîtrisent pas encore. Dès que le bilan soit fait, les jeunes sont placés en insertion salariée. Et en insertion salariée, les compétences qu'ils ont acquises au cours de leur formation leur permettent d'être plus performants. À ce niveau, ils reçoivent un soutien et un accompagnement. Les descentes sur le terrain se font pour suivre les jeunes, pour discuter avec eux, les conseiller et les orienter afin qu'ils puissent améliorer leur productivité sur le marché de l'emploi. Le travail sur la formation humaine se fait également pour travailler sur la santé, à ce niveau il est préférable de mettre l'accent sur la santé. Si un jeune est en bonne santé, il sera plus productif sur le marché de l'emploi mais s'il n'est pas en bonne santé il ne peut pas être productif donc cette santé leur permet d'être plus aptes, en plus de leur santé et les compétences humaines sur lesquelles le projet travaille. Par exemple la rigueur, la capacité d'innovation, la flexibilité, l'adaptation, le dynamisme et l'esprit d'équipe donc toutes ces compétences humaines se transforment en qualité personnelle et professionnelle qui aident ces jeunes à bien établir leurs objectifs, de mener des actions pour atteindre les objectifs. D'autres centres de formation et entreprises ont témoigné

que les jeunes qui ont été formé par le projet Bab Al Amal sont plus performants que d'autres jeunes formés ailleurs. Et parmi ces centres qui ont témoigné on peut citer entre autres CLEAN SERVICE qui forme les jeunes en froid et climatisation, en électricité bâtiment et installation solaire ; on peut également citer le centre de formation CAPM qui forme les jeunes en mécanique automobile, en électricité bâtiment, en froid industrielle. Il y a aussi le RESTAURANT NAVIRE MARCHAND qui à signer une convention pour prendre uniquement nos jeunes en formation en stage parce que la directrice s'est rendue compte que les jeunes du projet BBA ont des aptitudes humaines pour tenir un restaurant c'est-à-dire quand on parle d'aptitude humaine ils accueillent mieux les clients, communiquent mieux aussi avec ces derniers, ils font mieux la recette et la cuisine. Ces jeunes sont plus dynamiques dans les entreprises comparativement aux autres jeunes sortis des autres projets de formation-emploi et insertion.

Effectivité du projet Bab Al Amal

Les infrastructures de formation professionnelle sont au profit des apprenants comme prévu dans les objectifs du projet BAA. Dans le projet les gens peuvent observer les cinq (5) bureaux formations emplois (BFE), ces bureaux permettent d'accueillir les jeunes, les écouter. Quand on les écoute, ils peuvent poser leurs problèmes, ils peuvent dire leurs besoins. S'ils ont besoin de faire une formation professionnelle, formation humaine. De créer une entreprise ou ce sont les diplômés déjà ? Ou qu'ils ont besoin d'être spécifique pour les techniques d'emploi ? Lorsque ces interrogations les sont posées, leurs besoins sont recueillis pour pouvoir les mettre en place un accompagnement qui répondra à leurs besoins. C'est quoi l'accompagnement ? L'accompagnement c'est le fait de faire ensemble avec les apprenants les services, parcourir un chemin pour parvenir ou atteindre les objectifs. Cela permet aux bénéficiaires de prendre des dispositifs. Ces dispositifs sont entièrement et appartiennent aux communautés et leurs services. Le projet a construit des bureaux de formation emploi mais ne les gère pas directement, il les confie aux organisations communautaires de base donc ici à Ndjamena il y a cinq (5) organisations communautaires de base qui sont partenaires. Nous avons UCAC (Union des Comités d'Assainissement de Chagoua, ACOPAD (Action du Comité communautaire Pour la formation alimentaire et le développement), AKAL (association koulina sawa lel chabab) qui veut dire en français tous ensemble pour le développement de la jeunesse, ALPA (association pour la lecture publique au 1^{er} arrondissement) et le comité pour le développement du volontariat au Tchad qui s'occupe du volontariat au Tchad. En effet, ces organisations communautaires de base qui gèrent le bureau

formation emploi (BFE). Ces organisations sont dirigées directement par les comités au sein desquels y'avait des espaces d'où le projet BAA a construit ses bureaux formation emploi. Ces bureaux appartiennent aux organisations communautaires de base d'où elles placent dans ces bureaux un agent d'orientation professionnelle qui doit accueillir les jeunes, les écouter, faire la mobilisation (le fait d'aller vers ces jeunes, discuter avec eux pour qu'ils puissent bénéficier des services). À cet effet, le projet BAA met en œuvre un forfait qui permet d'entretenir les bureaux mais les bureaux appartiennent aux communautés au processus duquel la mairie de Ndjamena, qui avec le projet, d'où la maison de quartier de Dembé et chagoua qui ont été construite par la mairie également à un droit de regard sur ces deux maisons de quartier. La mairie a confié ces maisons de quartier à l'université populaire (UP) et l'université populaire de son côté pour que ces infrastructures appartiennent aux jeunes et aux communautés a confié la gestion de ces maisons de quartier aux organisations communautaires de base. C'est ainsi que, les organisations communautaires animent des activités au profit des jeunes.

Conformité du projet Bab Al Amal

Si nous prenons par exemple un centre de formation catholique qui est centre confessionnel à savoir le CTAP (centre technique d'apprentissage et de perfectionnement) qui a un coût de formation qui varie généralement de 190000f.cfa à 250000f.cfa par an. Ce centre de formation a beaucoup de filières en son sein : L'informatique, la construction métallique, électricité bâtiment, électricité industrielle, froid et climatisation et la maintenance électrique.

Nous avons un autre grand centre confessionnel comme CECADDEV qui appartient à la Caritas au Tchad. Ce centre également fait de formation généralement 250000f.cfa pendant une année. Ce pratiquement comme le coût des instituts qui font dans l'enseignement général. Ce coût de formation est abordable parce que les parents et les jeunes eux-mêmes ne payent pas 250000f.cfa en une seule tranche. Par exemple ils avancent 50000f.cfa à l'inscription et après ils payeront en différentes tranches en fonction de leurs capacités pour totaliser le montant de l'inscription.

Ce que le projet Bab Al Amal fait c'est de payer entièrement la formation, s'il y'a une formation qui coûte 250000f.cfa en électricité bâtiment le projet sélectionne les jeunes vulnérables à savoir : les migrant de l'exode rural, les filles mères, les handicapés, les jeunes déscolarisés, les orphelins etc...Le critère principal de sélection c'est leur vulnérabilité mais aussi leur motivation. S'ils sont motivés et qu'ils ont un bon projet professionnel, le projet BAA paye entièrement leurs formations et d'autres accompagnements. Exemple ceux qui sont

dans les filières du secteur bâtiment et travaux publics bénéficient des chaussures de sécurité, des tenues répondant à l'activité menée. Mais ceux qui ne sont pas dans la formation technique telle que : la couture, la restauration bénéficient également des tenues confectionnées par les entreprises. Les jeunes ne payent aucun frais pendant la mise en œuvre du projet BAA.

Les actions entreprises par le projet Bab Al Amal pour l'insertion socioprofessionnelle sont conformes aux textes de son objectif. D'abord au niveau des objectifs, pour élaborer ce projet les responsables ont mené des démarches classiques en rédaction des projets, une évaluation initiale en prenant en compte les parties prenantes pour connaître les besoins de l'État tchadien, les besoins des communautés, les besoins des entreprises, les besoins des ONG, les besoins des bailleurs de fonds et pour connaître les besoins des bénéficiaires. Ce travail a permis au projet BAA de connaître les besoins de :

- les besoins des bénéficiaires, c'est d'avoir des qualifications pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

- les besoins des entreprises c'est de pouvoir trouver sur le marché de l'emploi des jeunes qui maîtrisent les compétences nécessaires pour la bonne marche des activités

- les besoins de l'État, c'est celui de lutter contre le chômage des parce que la lutte contre le chômage est l'une des priorités de l'État. L'État combat le chômage car le chômage peut constituer une source de crise politique sociale, le chômage peut occasionner des émeutes, ça peut même faciliter le recrutement des jeunes désœuvrés et vulnérables par des sectes terroristes comme Boko Haram donc l'État tchadien en a fait sa priorité. Et cela est inscrit dans le plan national de développement du Tchad couvrant la période de 2017 et 2021. Actuellement le plan quinquennal qui doit couvrir la période de 2022 à 2026 est en cours d'élaboration qui n'a pas encore été publié

- les besoins de bailleurs de fonds c'est d'appuyer le Tchad pour qu'il puisse se développer donc ils investissent dans les secteurs prioritaires qu'ils ont définis en collaboration avec l'État. Leur collaboration avec l'État tchadien c'est l'éducation, l'accès à la santé pour tous, et la politique de la formation et de l'insertion professionnelle, développement économique, développement de l'agriculture et l'élevage et aussi dans l'investissement militaire. Alors les besoins de bailleurs de fonds c'est d'investir pour la formation, l'éducation et l'insertion.

Il y'a des centres de formation qui ont pour objectif la formation professionnelle des jeunes. Ce travail avec les parties prenantes a permis à l'élaboration du projet BAA et le projet BAA a transformé ces objectifs en objectifs spécifiques.

Efficiencia del proyecto Bab Al Amal

L'objectif spécifique de ce projet est de faciliter l'insertion socio-économique et professionnelle des jeunes tchadiens âgés de 17 à 35 ans par la mise en place des services d'appui qui sont entre autres : la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, le soutien de l'entrepreneuriat. C'est la création d'un dispositif d'entrepreneuriat qu'on appelle outil tchèque, ce dispositif fonctionne comme une bibliothèque qui permet aux jeunes d'emprunter les matériels de travail. Ces matériels sont dans cinq (5) filières : électricité bâtiment, froid et climatisation, installation solaire, couture et plomberie.

Ces jeunes peuvent venir emprunter ces matériels s'ils ont gagné des marchés au quartier. Ces dispositifs fonctionnent donc comme un incubateur qui doit les aider à avoir des matériels sollicités pour leur travail et qui sont très chers que les jeunes ne peuvent pas acheter. Par exemple si un matériel coûte 250000f ou 300000f.cfa les jeunes ne peuvent pas l'acheter alors qu'ils n'ont pas encore trouvé un emploi. Donc ils prennent ces matériels et font leurs travaux en rendant les matériels une fois finis leurs activités. Les fonds qu'ils arrivent à toucher grâce aux marchés du quartier leur permettent maintenant d'ouvrir les ateliers ou microentreprises.

Ensuite le projet BAA a été la formation socioprofessionnelle, sur le projet si un jeune est formé c'est un coût de formation de 235000f.cfa. Cette somme permet d'avoir les tenues, les chaussures de sécurité et de payer également les formateurs et des matières d'œuvres pour la formation. Les matières d'œuvres c'est tout ce qui est consommable le centre peut utiliser pour former les jeunes. Prenons l'exemple si c'est la couture, ses matières d'œuvres sont les tissus, les popelines, les collants, les files, et les aiguilles.

Donc ce coût permet au projet de faire la formation et c'est vraiment conforme. Ça permis d'encadrer la formation normalement jusqu'à ce qu'elle finisse, le projet ne constate pas de perte dans ce domaine. Il a tout une série de filtre de sélection qui a permis au projet d'identifier les jeunes qui sont à la fois vulnérables et motivés et de les envoyer en formation.

Efficacité et efficacité du projet du projet Bab Al Amal

Une fois que ce travail inspiré de la sociologie soit fait, le module d'orientation est abordé en formation socioprofessionnelle. Ce module permet de fournir des informations aux jeunes, des informations relatives aux différentes filières dans la ville de Ndjamena, des informations relatives aux aptitudes requises pour être dans un métier, des informations également aux difficultés que les jeunes ont rencontrées sur chaque secteur d'activité. Il les permet de se

questionner pendant une semaine pour concevoir leur projet professionnel. Lors de ce module, ils vont faire des visites de centre de formation, pour se faire des idées comment se déroulent les formations.

C'est aussi de voir à travers ce module si les jeunes sont capables de choisir une telle filière. Après ce passage, ils sont préparés à faire un entretien par une activité appelée peach. Ce module d'orientation se clôture par recatage des choix des métiers que les jeunes ont fait dont ils peuvent choisir plusieurs métiers à la fois. À cet effet, l'entrepreneuriat est aussi abordé juste une journée pour pouvoir permettre aux jeunes d'avoir d'autres plans en dehors de formation insertion professionnelle.

-Le module santé permet de garder un corps sain pour multiplier la productivité à travers la gestion du stress, à travers la lutte contre la drogue et stupéfiants, à travers la prévention contre les UST/VIH et les maladies sexuellement transmissibles, notamment la gestion des émotions est prise par ce module.

-Le module employabilité est un module de la formation humaine, dans ce module c'est tout ce qui est en lien avec le monde de l'emploi. Comment chercher un emploi, comment un emploi doit se comporter durant les 100 premiers jours, comment écrire un cv, comment rédiger la lettre de motivation, préparer une candidature spontanée et réaliser un entretien.

En suite les apprenants passent à la formation technique selon les filières qu'ils ont choisies, qui peut être couture, restauration, pâtisserie, mécanique des automobiles etc... Ces jeunes vont à une formation de 3 à 6 mois selon les durées, donc les formations assez complexes comme la mécanique et la couture sont étalées sur 6 mois. Les autres formations sont étalées sur 3 mois. Durant ces mois les jeunes vont être initiés à une filière par une formation intensive parce qu'il est mis à leur disposition des matériels, des centres de formation et des entreprises pour que les jeunes puissent être bien formés. À la fin de cette formation y'a toujours un accompagnement à l'insertion sur le soutien et l'appui qu'on apporte aux jeunes pour qu'ils puissent s'insérer.

Le projet Bab AL Amal a amélioré de façon optimale la vie des apprenants. Le projet sélectionne des jeunes qui n'ont pas encore des compétences de base dans les filières dans lesquelles ils seront formés s'ils sont retenus. Selon le Bureau formation emploi (BFE) ces jeunes vulnérables, marginalisés en terme d'intégration, de socialisation, de scolarisation, d'accès aux métiers et aux chances sont des jeunes qui ont un niveau de vie très faible et très faible niveau de compétences, c'est pourquoi la plupart des jeunes retenus sont : les filles mères, les migrants de l'exode rural, les jeunes déscolarisés, les jeunes en situation

d'handicap, les orphelins. Toutes ces personnes sont mises au banc de la société c'est sur elles que le projet travaille.

La plupart de ces jeunes qui sont formés ont un très faible capital social et économique. Le projet BAA travaille méticuleusement avec eux pour transformer leurs comportements et les attitudes par la formation humaine. Pour les transmettre des compétences techniques, le savoir-faire dans les métiers qu'ils choisissent mais les inculquer du savoir-être qui est le comportement et la qualité attendus dans le monde professionnel. L'accent est mis en terme de comportement de savoir-être, sur la confiance en soi, sur le travail d'équipe, sur la capacité à innover sur la rigueur, la flexibilité, l'adaptation et toutes qualités promptes à aider les jeunes à s'insérer durablement sur le marché de l'emploi.

Durabilité du projet Bab Al Amal

Dans chaque cycle de formation sur le projet BAA, chaque formation dure un an (12 mois) sur chaque cycle de formation il y a 6 mois de formation intégrale et 6 mois de stage ou en insertion salariée. Lorsque ces cycles prennent fin, un enchainement avec ce que le projet appelle la mesure d'impact qui permet de connaître les jeunes qui sont entrés dans les bureaux formation emploi (BFE) qui étaient à l'état vierge c'est à dire sans compétences techniques, sans savoir-être et sans raison. Comment sont ces jeunes après un an d'encadrement ? Combien de jeunes se sont insérés socialement ? C'est-à-dire combien de jeunes ont pu vivre mieux en société grâce à la formation, combien de jeunes ont trouvé un emploi salarié et enfin le projet BAA se demande combien ont pu créer une micro entreprise c'est-à-dire qu'ils ont ouvert des ateliers.

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Le XXIème siècle est marqué par une augmentation du taux de chômage sans précédent des jeunes dans le monde entier. Le Tchad n'est pas à l'abri de cette situation qui met en mal le développement social et économique. Le gouvernement, les organisations non gouvernementales, les associations mettent en œuvre des programmes, des projets de formation des jeunes pour assurer une insertion socioprofessionnelle durable des jeunes.

Les résultats obtenus montrent qu'il y'a un nombre croissant des jeunes formés par le projet Bab Al amal mais que l'insertion socioprofessionnelle effective de ces jeunes connaît une régression dû au manque d'accompagnement de ces jeunes par le gouvernement ; Les domaines les

plus sollicités par les jeunes sont la menuiserie métallique, l'hôtellerie, la maçonnerie, peinture, la couture. L'insertion des jeunes par sexe montre qu'il y'a plus des jeunes garçons insérés que les jeunes filles.

En guise d'évaluation globale du processus de l'étude que nous venons de mener, la discussion de tiendra en un certain nombre de points rapportant non seulement aux résultats obtenus mais aussi aux problèmes de recherche.

Les résultats de cette recherche ont permis d'appliquer la théorie du capital humain de Gary Becker (1964) ainsi la théorie de la quête de George Stigler (1960) dans le contexte de la formation et d'insertion socioprofessionnelle dans la ville de Ndjamena à travers cette recherche nous pouvons affirmer que le projet Bab Al Amal a eu des effets sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de Ndjamena.

En ce qui concerne le problème posé par la recherche à savoir les difficultés d'insertion des jeunes vulnérables nous pouvons affirmer que l'écart observé trouve des explications dans le moment d'insertion socioprofessionnelle des jeunes vulnérables dans la ville de Ndjamena

Discussion des résultats de HR1

En effet, notre première hypothèse de recherche (HR1) stipule que le programme de formation favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal. Ces derniers ont besoin d'orientation, l'écoute et d'accompagnement. Le projet Bab Al Amal est une mise en œuvre d'aide au cour de laquelle on ouvre une porte pour permettre à une jeune à mieux s'insérer professionnellement dans la vie. Pendant notre descente sur le terrain, nous avons constaté que certains jeunes vivent dans le désarroi, ils sont insérés par bien évidemment par le projet Bab Al Amal, ils sont désespérés, mais formés, ils n'ont pas les stratégies d'insertion malgré les efforts du projet. Vu ces résultats sur le terrain, nos répondants nous ont affirmés à 100% qu'ils ont besoin d'être insérés pour mieux vivre de façon optimale.

Discussion des résultats de HR2

L'analyse de notre hypothèse de recherche (HR2) nous montre que La qualification des formateurs participe à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal.

Par ailleurs, les formateurs ont soulevé le problème de suivi et de l'orientation dans leurs projets, certains jeunes ont de projet, mais ils ne pas insérés de la part du projet ni des Organisations Non Gouvernementale, Ce qui les empêche de réaliser leur projet de vie.

En effet, l'acquisition des compétences socioprofessionnelle est un axe primordial de développement social, formation de relations sociales, la qualité des interactions sociales, d'ajustement social (Siadat & Jadidi, 2015), il est important d'enseigner aux jeunes les compétences professionnelles. Nos résultats se rapprochent partiellement des études antérieures. Les jeunes vulnérables ont besoin d'être insérés ou guidés sur leur projet de vie, être formés sur le plan professionnel afin d'être capable d'exercer une activité professionnelle. Le Projet Bab Al Amal ne prend pas une décision à leur place, il joue le rôle de facilitateur. Sur cette base, notre HR2 est confirmé à 100% par rapport au résultat obtenu sur le terrain.

Discussion des résultats de HR3

Notre troisième et dernière hypothèse montre que le suivi des jeunes bénéficiaires impacte l'insertion socioprofessionnelle des jeunes bénéficiaires du projet Bab Al Amal. Pris sous angle, l'insertion socioprofessionnelle se comprend avec Marianne Farkas (2005) comme action à double sens : Elle serait d'abord pour le praticien, une méthode systématique qui vise, dans un premier temps, à aider une personne à choisir le milieu de vie où il souhaite vivre, à évaluer ce qu'il peut faire et quel type de soutien lui est nécessaire pour se maintenir dans le milieu choisi. Elle serait également dans un second temps un processus protocolaire dans lequel, la démarche comportera l'enseignement de nouvelles aptitudes, complété par un programme d'apprentissage, et la mobilisation de ressources pour aider les jeunes à atteindre leur objectif.

En effet, analysant la construction sociale des jeunes vulnérables passe par l'élaboration d'un projet social. Aussi, pouvons-nous dire avec Anthony (1979) cité par Bisson et al. (2006) que le but général de l'insertion sociale est de « restaurer, maintenir et améliorer la qualité de vie des personnes [...] en les aidant à maintenir, développer et utiliser des habiletés sociales et fonctionnelles pour vivre, apprendre et travailler dans la communauté avec le plus d'autonomie et de satisfaction possible ».

Du point de vue de la théorie du capital humain le suivi d'insertion offert par l'entreprise est également un moyen pour l'individu d'augmenter son stock de capital humain et donc sa productivité, de sorte qu'une compensation salariale devrait l'accompagner. La notion de capital humain telle que définie précédemment peut être développée ce qui nous permet de dégager d'autres déterminants de l'investissement dans la formation impactant l'insertion professionnelle.

En effet, l'insertion sociale intervient généralement sur des personnes relativement stables sur le plan environnemental. Le but d'insertion est la réduction des incapacités fonctionnelles et du handicap associé. Ainsi, le but de l'insertion sociale est d'améliorer les habiletés sociales et l'autonomie des jeunes afin qu'elles s'intègrent dans leur environnement social. Les conséquences néfastes de vulnérabilité auraient, alors, moins d'impact sur leur quotidien. Les professionnels travaillant dans une dynamique de réhabilitation sociale partagent certains principes. En effet, Mandini (2005) cite par exemple l'autodétermination de la personne, l'accent mis sur les capacités de la personne plutôt que sur les limites, la considération du milieu de vie de la personne. Tous ces principes devraient être très largement repris dans les programmes d'insertion sociale.

Analysés au prisme de la théorie de la quête Le modèle de base de la théorie de la quête s'applique à analyser le comportement d'un chômeur se consacrant à la recherche d'emploi dans un environnement stationnaire c'est à dire sous l'hypothèse que le salaire de réserve est constant. On suppose qu'au début de chaque période, le chômeur connaît la distribution de probabilités des salaires possibles. Cette dernière demeure constante et il n'existe aucune dépendance temporelle dans l'acquisition de l'information.

Sur cette lancée de notre hypothèse, Mandini (2005) cite par exemple l'autodétermination de la personne, l'accent mis sur les capacités de la personne plutôt que sur les limites, la considération du milieu de vie de la personne. Tous ces principes devraient être très largement repris dans les programmes d'insertion sociale.

Au vu de ces faits d'analyse, on peut affirmer que notre hypothèse HR4 est confirmée également. En effet, le suivi des bénéficiaires du projet Bab Al Amal intervient généralement sur des projets relativement efficaces, pertinents et efficaces sur la vie des jeunes. Le but d'insertion est la réduction des chômages fonctionnels et d'autres aspects critiques associés.

Au regard de nos résultats, on peut dire que nos cibles (jeunes vulnérables) qu'ils sont dans le besoin de suivi. En effet, la notion du besoin de suivi fait allusion au fait d'être à l'origine des actes. Quand il est suivi, l'individu fait l'expérience de son action comme expression de l'ego. Même quand l'acte est influencé par une source d'ailleurs, l'acteur consent à cette influence.

IV.2. SUGGESTION

Au terme de notre étude, il est convenable que nous apportions notre modeste contribution en apportant les suggestions qui pourraient contribuer à l'amélioration de la formation et insertion socioprofessionnelle.

IV.3. AUX PROMOTEURS DU PROJET BAB AL AMAL

L'étude de la faisabilité :

- ❖ Tenir compte du contexte global avant l'implémentation du projet Bab Al Amal
- ❖ Création d'une équipe de suivi constitué des personnels qualifiés
- ❖ Gestion Participative et inclusive du projet Bab Al Amal
- ❖ Intégrer les modules de formation aux valeurs (patriotique, civique etc.)
- ❖ Définir les programmes sur les besoins réels des jeunes
- ❖ Intégrer les conseils spécifiques dans la question de formation et sur les profils de l'insertion socioprofessionnelle
- ❖ Renforcer la sensibilisation des jeunes bénéficiaires du projet
- ❖ Réajustement des programmes de formation

IV.4. AUX POUVOIRS PUBLICS TCHADIENS

La qualité de la formation dans la ville de Ndjamena est une exigence essentielle, mais relativement complexe. Elle nécessite un pilotage qui prend en compte toutes les actions garantissant l'atteinte des objectifs escomptés en cohérence avec les ressources disponibles et les stratégies définies :

- ✓ Créer un document de mise en œuvre pour harmoniser et coordonner les activités des différents projets de formation ;
- ✓ Rendre plus performants et plus efficaces la gestion et la gouvernance de la formation professionnelle ;
- ✓ Appuyer les équipes de projets futurs à mettre en place des dispositifs simples et efficaces de suivi-évaluation par l'élaboration d'un manuel de suivi-évaluation ;
- ✓ Mettre en place une base de données afin de contribuer à un meilleur pilotage et à une meilleure capitalisation des actions et résultats des projets futurs

- ✓ Œuvrer à ce que les infrastructures de formation fassent l'objet d'un suivi régulier de manière à prendre en compte l'impact des progrès technologiques et l'évolution des besoins en infrastructures de formation, à partir d'une large politique d'implication des parties prenantes, avec des hypothèses claires, et faisant l'objet d'une coordination appropriée entre tous les Ministères et Organismes Sectoriels en tenant compte des synergies entre les secteurs.
- ✓ Associer les consultants externes qui peuvent apporter un point de vue neutre susceptible d'améliorer les résultats obtenus à l'issue de l'opération de mise en œuvre du suivi évaluation à mi-parcours, finale et ex post afin d'optimiser les résultats globaux du projet à court, moyen et long terme par la réalisation d'un suivi évaluation performante ;
- ✓ Concevoir et mettre en œuvre un système d'entretien et de maintenance des infrastructures et des équipements de formation. Étant donné que l'entretien garantit la bonne fonctionnalité d'un bâtiment, nous recommandons d'adopter un calendrier des procédures d'entretien systématique des installations existantes. Ceci permet de se rappeler des contrôles ou des travaux à effectuer, d'établir les priorités en matière d'entretien, et d'éviter des réparations coûteuses plus tard. Aussi, développer une nouvelle approche d'entretien et de maintenance des infrastructures de formation et équipements des centres de formation définissant clairement les rôles et les responsabilités de tous les acteurs concernés.
- ✓ Définir une vision stratégique à long terme en matière d'infrastructures de formation qui repose sur les ambitions du développement durable et l'inclusion ; ceci à partir d'une évaluation rigoureuse des besoins actuels et futurs des bénéficiaires en infrastructures de formation, et de la façon dont il convient de hiérarchiser ces besoins par ordre de priorité ainsi que d'y répondre.

IV.5. IMPLICATION PERSONNELLE

Nous voulons à la fin de ce travail mettre sur pieds un projet d'innovation pédagogique, qui doit prendre en compte les besoins du système éducatif et de formation. Étant donné nous sommes spécialisés dans le domaine de la Conception et Évaluation des Projets Éducatifs. Ceci pourra être considéré comme le système de valeur qui va guider le projet, c'est-à-dire du type d'homme que l'on veut former et à la société que ce dernier est à la fois le produit et l'acteur. Tel est notre projet pédagogique il s'agit d'un homme épanoui physiquement et intellectuellement ; d'un homme autonome, créatif et inséré socialement.

Et le type de société que nous voulons, il s'agit d'une société plus large et plus intégrée, d'une société pluraliste et égalitaire.

D'où l'urgence de développer et de mettre en œuvre de seconde génération, c'est-à-dire un corpus articulé et cohérent de savoirs, savoir-faire, savoir être et savoir devenir, susceptible de faire des jeunes tchadiens des bons citoyens. Les systèmes de formation actuelle favorisent-ils une acquisition de compétences, de savoirs et de savoir-faire utiles à la vie courante et future des jeunes ? Existe-t-il des programmes de formation et des programmes d'évaluation, des formations des enseignants et des acquis des jeunes ? la qualification des enseignants contribue à l'insertion des jeunes ? Les contenus de formation sont-ils associés à l'insertion socioprofessionnelle ? Pour résumer, il est réel qu'on constate que les formations professionnelles les plus performants de la planète ont de nombreux points communs comme l'importance accordée aux programmes et à la préparation de l'apprentissage et une volonté affirmée de reformer dès que cela est important. Cependant, de nombreux pays abordent les composantes de formation de manière très différentes. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'investir dans la mise en œuvre d'un projet efficace il y'a pas une seule bonne façon de faire.

Conclusion partielle

L'objet de ce chapitre était de présenter la source des données, les variables, les modèles statistiques et d'évaluer la qualité des données. L'élément essentiel à relever ici est que bien que les âges ne soient pas parfaitement déclarés, les données du projet Bab Al Amal sont dans l'ensemble acceptables pour se prêter à des analyses statistiques adéquates surtout que les taux de réponses sont très élevés. Ainsi grâce à des analyses descriptives et explicatives, nous allons essayer de tester la validité de nos hypothèses et répondre aux questions qui ont suscitées la réalisation de cette étude scientifique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche est de mettre à la disposition des décideurs, des promoteurs et autres utilisateurs potentiels des informations susceptibles de les éclairer dans la prise des décisions relatives au développement social et économique du Tchad en tenant compte des spécificités de l'impact de la formation et l'insertion socioprofessionnelle du du projet Bab Al Amal.

Notre recherche fait en quelques sortes, qu'elle reprend le constat empirique d'une insertion réussie et cherche à connaître l'impact de la formation professionnelle, à l'aide d'une méthode qualitative cette fois, l'insertion des jeunes vulnérables formés en générale et en particulier ceux qui ont été inséré. Nous avons plus généralement entrepris d'actualiser les considérations communes sur les jeunes insérés à l'aide de données issues de notre enquête. L'exploration des courants théoriques qui sous-tendent la recherche qualitative sur les jeunes et le travail en sociologie nous a mené à emprunter plusieurs préceptes de l'approche des parcours de vie dans notre méthode, mais ce à l'intérieur de certaines limites en lien avec l'enquête utilisée.

Notre objectif général était de démontrer que les jeunes formés ont plus de chances de connaître des insertions que les jeunes n'ayant pas été formés, mais nos analyses statistiques nous permettent d'arriver à cette conclusion. Nous avons trouvé que le projet Bab Al Amal a eu des effets sur la vie socio-économique des jeunes vulnérables.

Toutefois, ce qui ressort autant plus de nos analyses, c'est que d'autres facteurs que l'abandon des formations par certains s'avèrent beaucoup plus associés aux moins bonnes insertions pour les jeunes. Avoir moins des jeunes formés mais surtout pas insérés multiplie en effet plus de chances de se retrouver en marge du marché du travail, mais avoir une ville ou commune qui met en œuvre des tels projets comme celui de Bab Al Amal multiplie plus des opportunités à l'État tchadien d'avoir moins de chômage. Outre cette variable, certains statuts relationnels sont liés à de 3 à 4 fois plus de chances de se retrouver dans certaines catégories d'insertions moins enviables. Des compétences subjectives globales faibles ont pour leur part été associées à 2 à 4 fois plus de chances de connaître de moins bonnes insertions. Finalement, il est ressorti de nos analyses que le projet Bab Al Amal a un eu impact sur la vie des jeunes vulnérables. Donc, d'après ces résultats, la significativité du projet Bab Al Amal pour l'insertion en emploi demeure, mais ceux-ci relativisent l'importance de ce dernier dans le processus.

Avant d'entreprendre la discussion de ces résultats, il convient de mentionner qu'en regard de tout ce qui a été soulevé dans les chapitres problématique de l'étude et insertion de l'étude

théorique, tout ce qui peut être analysé le processus de formation des jeunes faiblement insérés, si l'on espère saisir leur réalité dans toute sa complexité, ne l'a pas été dans le cadre de ce mémoire ; quelques lacunes demeurent.

Limite de l'étude

Premièrement, toutes les variables ayant une influence sur l'insertion professionnelle étaient présentes dans nos analyses de manière. On pense notamment à l'accès aux mesures d'aide, mais aussi à l'expérience professionnelle, qui avait déjà été identifiée comme une variable déterminante par Vultur (2007).

Deuxièmement, les variables illustratives n'étaient pas toutes parfaites par rapport à ce qu'on voulait qu'elles représentent. D'abord, la dimension longitudinale amenée par certaines variables était très limitée ; celles-ci ont été construites en référence à seulement deux points temporels. De plus, la variable dépendante de l'insertion professionnelle ne nous informait pas à suffisance à savoir, le nombre des jeunes ayant insérés est peu au cycle 1 de la formation, au cycle 2 et au cycle 3, il s'agissait des chiffres dont le projet devrait valoriser pour le dynamisme des objectifs. Un problème lié à la temporalité peut aussi être soulevé à l'endroit de certaines des variables illustratives car, comme quelques auteurs l'ont soulevé (Bernard & Moulin, 2009 ; Rose, 1998 ; Dubar 1991), la majorité des variables sont susceptibles de changer dans le temps. Par exemple, il est quelque peu réducteur de mesurer l'impact de la formation et à l'aide des variables issues du questionnaire administré aux enseignants, alors que les répondants étaient âgés plus de 25ans.

Des variables prenant en compte toute la période de la jeunesse et de l'adolescence, s'il avait été possible pour nous d'en utiliser, auraient sans doute mieux rendu compte de cet aspect. Par ailleurs, cela aurait été plus en phase avec le paradigme des parcours de vie. L'insertion étant un processus perpétuel, à jamais inachevé (Pépin, 2000), il conviendrait également que les variables liées à l'emploi permettent de suivre tous les jeunes au moins jusqu'à leur insertion dans le marché de l'emploi, ce qui nous était impossible avec le projet Bab Al Amal.

Troisièmement, comme on a pu le constater lors de la sélection de l'échantillon, la proportion de jeunes sans emploi bien qu'ils ont suivi les formations leur actif était très faible par rapport à la proportion existant effectivement dans la population de jeunes vulnérables. Une enquête de nature obligatoire, comme le recensement court, permettrait d'assurer des proportions des différents niveaux de diplômés représentatifs de celles dans la population de référence ((Ducharme, 2003).

Alternativement, il faudrait trouver un moyen de traiter le biais causé par l'insertion des jeunes dans les enquêtes longitudinales.

Puis quatrième, tel que mentionné avant la présentation des résultats de la régression logistique, la nature d'une des variables indépendantes nous a forcé à la retirer de l'analyse si bien que nous n'avons pas pu bien mesurer l'effet de l'impact du projet Bab Al Amal dans l'insertion en emploi. Les futures enquêtes sur le travail des jeunes pourraient accorder une attention plus importante à cette facette de l'insertion.

Discussion et pistes de recherche

Nous le rappelons, notre hypothèse générale a été confirmée : nos analyses montrent que les jeunes formés ont environ deux fois plus de chances de s'insérer que ceux qui ne sont pas formés de se retrouver dans des positions professionnelles stables et satisfaisantes, ou d'être carrément en marge du marché du travail. Mais, comme l'avaient constaté Gauthier & al. (2004) avant nous, ces chiffres indiquent tout de même que l'abandon des études avant d'avoir reçu une formation ne provoque pas des insertions problématiques à tous les coups, et à tous les points de vue ; il est clair que plusieurs individus s'en sortent malgré leurs niveaux d'études. En ce sens, notre recherche fait ressortir l'importance de prendre en compte toute la population de jeunes lorsque l'on s'intéresse à l'insertion ; aucun jeune ne peut être assimilé par défaut à un certain niveau de réussite professionnelle.

De plus, les résultats obtenus sont loin de suffire pour affirmer l'importance du Projet Bab Al Amal pour l'insertion en emploi. Le projet est certes nécessaire pour accéder aux milieux ruraux et urbains, mais son importance directe sur le marché du travail nous paraît fort non négligeable. Le fait que les jeunes insérés ressortent très peu du lot du projet on considère aux côtés d'un ensemble d'autres facteurs tel que nous l'avons fait dans notre recherche mène finalement à un questionnement plus global sur lequel des recherches plus approfondies pourraient guider d'éventuelles décisions au niveau des politiques sociales et de la gestion du système d'éducation. Le problème qui nous apparaît est le suivant : dans une société sous la gouverne d'une idéologie démocratique où l'atteinte de telle ou telle position sociale est attribuée au mérite et à l'effort investi entre autre dans un processus d'insertion, des variables toutes autres, n'ayant rien à voir avec le mérite ou l'effort, contribuent à déterminer les positions sociales ; l'éducation ne réussit pas à annihiler les inégalités dues à d'autres caractéristiques des parcours individuels. Il apparaît entre autres évident, par les effets sur l'insertion qui ont été trouvés, que le poids d'avoir un jeune sans l'inculquer une valeur est encore grandement porté sur les épaules des parents et de l'État, en l'occurrence de la femme,

et qu'un effort de collectivisation de ce poids doit être poursuivi dans une société prétendant à l'égalité des sexes. Cela mène également à une interrogation sur l'efficacité du système d'éducation dans son rôle de canal de choix d'une distribution sociale caractérisée par l'égalité des chances, et à la possibilité de neutraliser les inégalités en marge de ce système.

En terminant, il convient de mentionner que Bab Al Amal et les politiques sociales ne sont certes pas les seules voies d'intervention. Nous croyons que l'étude approfondie des parcours en emploi des jeunes de tous les niveaux pourrait aussi faire ressortir le rôle de la gestion de la main d'œuvre par les entreprises dans la distribution sociale, tel que le suggérait Rose (1984). Le sociologue Mircea Vultur (2009 ; 2007) s'intéresse d'ailleurs précisément à cette problématique depuis quelques années déjà. Ce point de vue constitue peut-être un ajout important dans les facteurs pouvant être pris en compte dans l'insertion en emploi des jeunes nous permettant éventuellement de mieux s'expliquer les différences dans la distribution des jeunes dans les différents emplois qui ne relèvent pas des différences de diplôme.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Banque mondiale (2005), Quelques faits intéressants concernant l'Afrique subsaharienne (Africain Développement Indicators 2005) (<http://www.worldbank...org/2005>).
- Barbier, J.-M., (1996). Savoirs théoriques et savoirs d'action. Paris : Presses Universitaires de France. DOI : 10.3917/puf.barbi.2011.01
- Behaghel, L., B. Crépon et M. Gurgand (2009), « Évaluation d'impact de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par les opérateurs privés de placement et le programme Cap vers l'entreprise », Rapport final.
- BELARBI (1985), Genre et développement : aspects sociodémographiques et culturels de la différenciation sexuelle, Rabat, p 17.
- Beck, U. (2003). Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation. Paris : Aubier.
- Benassayag, M. (2004). Le mythe de l'individu. Paris : La Découverte.
- Biarnès, J. (1995). Le projet « assassin d'avenir ». Actes du colloque CREAMI, Dijon.
- Biarnès, J. (1999) Universalité, diversité et sujet dans l'espace pédagogique. Paris L'Harmattan.
- Biarnès, J. (2006). Mondialisation, travail social et politique du sujet. In J.Biarnès & C.Delory-Momberger, L'acteur social, le sujet et l'évaluation des politiques sociales, Nantes: Pleins Feux.
- Biarnès, J. (2007). Maintenant on me regarde, je ne suis plus invisible, ou de la biographisation réciproque dans les processus d'insertion, L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 36(1).
- Biarnès, J., & Azoulay, A. (1998). Pour co-construire une démarche d'insertion centrée sur le sujet : le bilan de compétences intégré à l'acte formatif. In B.Charlot & D.Glasman, Les jeunes, l'insertion, l'emploi. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bonnafoos, L., & Biarnès, J. (2010). Outcomes of an action recherche process to design intégration pathway, codesigning integration pathway through economic activity. In Transforming/ researching communities, Emilio Lucio-Villegas Editor, Ed. ESREA.
- Boutinet, J.-P. (2005). Anthropologie du projet. Paris : Presses Universitaires de France.DOI : 10.3917/puf.bouti.2012.01
- Boudon, R. (1973). L'inégalité des chances. Paris : Armand Collin.
- Boudon, R. (2002). Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ?

- Boudon, R. (1973). *L'inégalité des chances*. Paris : Armand Collin.
- Bourdieu, P. & Passeron, J-C. (1964). *Les héritiers*. Paris : Les éditions de Minuit. Centre d'études et de recherches sur les qualifications CEREQ. (2013). *Premiers pas dans la vie active de la génération 2010*. Céreq Enquête Génération 2010.
- Bourdieu, P. & Passeron, J-C. (1964). *Les héritiers*. Paris : Les éditions de Minuit. Centre d'études et de recherches sur les qualifications CEREQ. (2013). *Premiers pas dans la vie active de la génération 2010*. Céreq Enquête Génération 2010.
- Castra, D., & Valls, F. (2008). *L'insertion malgré tout, l'intervention sur l'offre et la demande. 25 ans d'expériences*. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(1).
- Dejours, C. (1998). *La souffrance en France. Banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- Durand, G. (1990). *Structures anthropologiques de l'imaginaire*. Paris : Presses Universitaires de France. DOI : 10.3917/dunod.duran.2016.01
- Erhel C. (2006), « L'évaluation des politiques de l'emploi », in Allouche J. (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines* ", Paris, Vuibert, 2006, p. 970-979.
- FARABE (2004), *l'enseignement franco-arabe en Afrique subsaharienne* (<http://www.farabe.net>), 10 p.
- Filmer, D, et L. Fox, (2014), « L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne », *Série Forum pour le Développement de l'Afrique*, Washington, DC : Banque mondiale, Licence : Créative Commons Attribution CC BY 3,0.
- Fougère D. T. Kamionka et A. Prieto (2010), « L'efficacité des mesures d'accompagnement sur le retour à l'emploi », *Revue économique*, vol, 61, n° 3, p, 599-612.
- Fougère, D. (2000), « Accompagnement des chômeurs et sanctions : leurs effets sur le retour à l'emploi », in Jean Pisani-Ferry (dir.), *Plein emploi, Les Rapports du Conseil d'analyse économique*, n° 30, p, 313-340.
- GIANINI Belotti (1974), *Du côté des petites filles*, Paris : Des femmes, 251 p.
- GUILLON Michelle et SZTOKMAN Nicole (2004), *Géographie mondiale de la population*, Ellipses, Paricedex, 319 p. HOUENINVO DOSSOU Armelle (2003), *Dossier documentaire sur la question Genre et développement*, 10 p. ([http : // www. pseau.org](http://www.pseau.org)).
- HOUENINVO DOSSOU Armelle (2003), *Dossier documentaire sur la question Genre et développement*, 10 p. ([http : // www. pseau.org](http://www.pseau.org)).
- IFAID (2005), *comprendre le concept de genre* ([http : //www.genreenaction.net](http://www.genreenaction.net)).
- IFORD (1996), *programme de recherche 1996-2000*, Yaoundé, 92 p.

- IGNEGONGBA Keumaye (1999), "Evolution des taux de scolarisation au Tchad. Une faible scolarisation générale, un faible rendement" in ATEP (1999), Diagnostique de l'école tchadienne : faiblesse structurelle et d'infrastructures, bulletin de l'A TEP, n° 002, IDT, N'djaména : FNUAP.
- IPE (2004), « VIH/SIDA et éducation » in Lettre d'information, vol. XX II, n°2, 16 p
- KOUAME Aka (1987), De la pénurie à la sous-utilisation de la main-d'œuvre : un essai sur la problématique des ressources humaines en Côte d'Ivoire. Thèse présentée à la faculté des études supérieures de l'Université de Montréal, collection de thèses et mémoires n°19, Montréal, 359 p.
- LANGE Marie-France (sous la dir.), (2000), «la persistance des inégalités d'accès à l'instruction » in Genre, Population et Développement, INED, Paris, pp.69-80.
- LAROUSSE (2004), le petit Larousse illustré 2005, Paris cedex, 1855 p
- LLOYD Cynthia and BLANC A. K. (1996), « children's schooling in sub-Saharan Africa : the role of fathers, mothers and others », in Population and Development Review, vol.22 (2), pp.265-298.
- LOCOH Thérèse et al. (1996), Genre et développement, paris, CEPED, 154 p
- Levray N. (2012). Dispositifs d'insertion : emploi d'avenir, contrat de génération, garantie jeunes. La Gazette SantéSocial. Repéré à <http://www.gazette-sante-social.fr/4062/10questions-sur-les-dispositifs-d%E2%80%99insertion>
- Maunaye E. (2013). Les cheminements des étudiants vers l'insertion professionnelle : entre se « placer » et se « trouver ». Formation Emploi n°124, 7-22.
- Ménard, B. (2014). Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage. Céreq Bref n°322.
- MALCOLM Gillis et al. (1998), Economie du développement, traduction de la quatrième édition américaine, Editions De Boeck Université, Bruxelles, 784
- Ministère du Plan, du Développement et de la Coopération (2003), Stratégie Nationale de la Réduction de la Pauvreté, N'djamséna, 109 p
- OUAGADJIO Bandoimal et al. (1998), Enquête Démographique et de Santé, Tchad 1996-1997(EDS). Calverton, Maryland, USA : BCR et Macro International Inc., 366 p
- PNUD (2004), Rapport mondial sur le développement 2004, ECONOMICA, Paris, 285 p
- RÉPUBLIQUE DU TCHAD (1995), Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 1993, rapport d'analyse, vol. III, tome 6, Alphabétisation- Scolarisation Instruction, N'djaména, 197 p

- RÉPUBLIQUE DU TCHAD (1999), manuel de vulgarisation et d'éducation en matière de population, N'djaména : UST/FNUAP/DPRH, 38 p.
- RÉPUBLIQUE DU TCHAD (2000), Enquête par grappes à Indicateurs Multiples du Tchad de 2000, Imprimerie AGB, N'djaména, 107 p.
- Rouaud, P. & Joseph O. (2014). Quand l'Ecole est finie. Premiers pas dans la vie active. Céreq. Repéré à Bibliographie
- RWENGE Mburano (1999), changement social, structures familiales et fécondité en Afrique subsaharienne : le cas du Cameroun, les cahiers de l'IFORD, Yaoundé, 269 p.
- UNICEF (2003), Revue de presse juin 2003, Yaoundé : UNICEF Cameroun, 52 p.
- URD (2003), atelier sur le genre ([http : //www.gret.org](http://www.gret.org)).
- Vernières, M. (1997). L'insertion professionnelle : Analyse et débat. Paris : Economica.
- URD (2003), atelier sur le genre ([http : //www.gret.org](http://www.gret.org)).
- ? Sociologie et sociétés Vol 34, n°1, 9-34.
- Vernières, M. (1997). L'insertion professionnelle : Analyse et débat. Paris : Economica.
- Vincens, J. (1997). Insertion professionnelle et Méthodologie. Formation Emplois n°6
- Vincens, J. (1997). Insertion professionnelle et Méthodologie. Formation Emplois n°6
- Vernieres M. (ouv. coordonné par) (1997), « L'insertion professionnelle, analyses et débats », Economica, Paris.
- Vincens, J. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », In: Formation Emploi. N.60, 1997. pp. 21-36.

ANNEXES

ANNEXE 1



ANNEXE 2



ANNEXE 3



ANNEXE 4



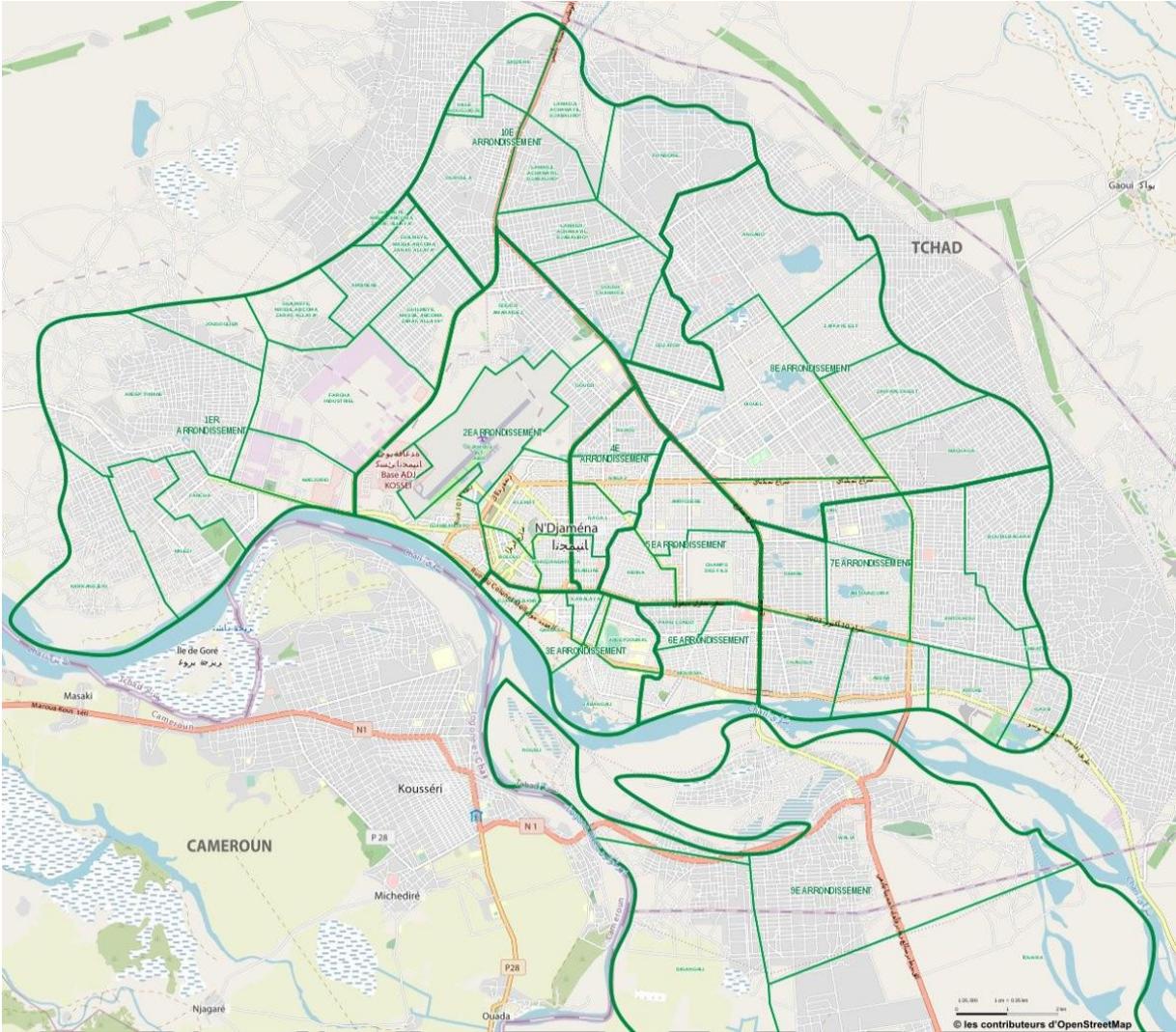


2. CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU TCHAD

2.1 LA RÉPUBLIQUE DU TCHAD EN BREF



ANNEXE 6



TOP à ESSOR!

Bureau Formation Emploi

*Accompagner et faciliter la formation
et l'insertion socioprofessionnelle
des jeunes Tchadiens via :*

L'inscription aux parcours de
formation professionnelle

Le soutien à l'emploi et
l'auto emploi

L'orientation professionnelle

QUARTIER: DOYON

TEL:



Financée par:



ANNEXE 7

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

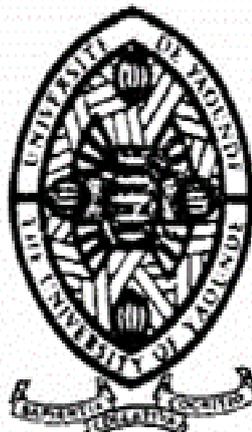
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES DE
L'ÉDUCATION ET DE L'INGÉNIERIE
ÉDUCATIVE

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROUN
Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

CENTER FOR RESEARCH AND
DOCTORAL TRAINING IN HUMAN
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

RESEARCH AND DOCTORAL
TRAINING UNIT FOR SCIENCE OF
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULA AND
EVALUATION

Questionnaire adressé aux enseignants

Cher(e) enseignant(e),

Je suis étudiant en formation à la Faculté des Sciences de l'Éducation à l'université de Yaoundé 1 Département de Curriculum et Évaluation filière management de l'éducation. Je mène une étude sur le thème : « Impact en matière d'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de N'Djamena : cas du projet Bab Al Amal » L'étude s'inscrit dans la rédaction de mon mémoire de fin de formation en vue de l'obtention du diplôme de Master option : Conception et Évaluation des projets éducatifs.

Je vous prie de bien vouloir participer à cette enquête qui est purement d'ordre académique et vous rassure de la confidentialité de vos réponses.

Identité de l'enquêté

Lieu de l'enquête

THEME 1 : Identification des répondants

Q1	Genre	Masculin <input type="checkbox"/>	Féminin <input type="checkbox"/>	
Q2	Tranche d'âge	20-29 ans <input type="checkbox"/>	30-39 ans <input type="checkbox"/>	40 ans plus <input type="checkbox"/>
Q3	Situation matrimoniale	Célibataire <input type="checkbox"/>	Marié(e) <input type="checkbox"/>	Divorcé(e) <input type="checkbox"/> Veuf (ve) <input type="checkbox"/>
Q4	Niveau d'études	Bac <input type="checkbox"/>	Bac+1 <input type="checkbox"/>	Licence <input type="checkbox"/>
Q4	Poste	Gestionnaire <input type="checkbox"/>	Superviseur <input type="checkbox"/>	Assistant <input type="checkbox"/>

Modalité de réponse :1) =très en désaccord ;2) =désaccord= ;3) =neutre ;4) =d'accord ;5) = très d'accord

THEME 2 : la Pertinence du programme de formation

Q5 : Les partenaires du projet Bab Al Amal ont mis en œuvre des modules de formations aux attentes des jeunes bénéficiaires.

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q6 : Le contenu des modules de formation est approprié et adapté aux réalités du marché de l'emploi

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q7 : Les objectifs des modules de formation sont en cohérence avec les objectifs initiaux du projet Bab Al Amal

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

THEME 3 : la qualification des formateurs

Q8 : Les formateurs disposent des compétences et connaissances nécessaires dans le domaine de formation pris en compte par le projet

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q9 : Les formateurs utilisent des méthodes pédagogiques appropriées et adaptées qui répondent aux attentes des apprenants

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q10 : Les formateurs mettent les apprenants au centre de la formation et les fournissent les aides individualisées dont ils ont besoins.

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

THEME 4 : environnement de formation

Q11 : Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les matériels de formation adéquats et adaptés sont mis à la disposition des formateurs pour faciliter la formation

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q12 : Les apprenants bénéficient des équipements de formation adaptés et adéquats à leur formation

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q13 : Les centres de formation couverts par le projet Bab Al Amal disposent des structures adaptées et aérées pour faciliter la formation

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

THEME 5 : Suivi des jeunes bénéficiaires

Q14 : Les jeunes ayant bénéficié de la formation couverte par le projet sont accompagnés tout au long de leur parcours professionnel

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q15 : Les jeunes qui ont fini la formation pris en charge par le projet Bab Al Amal bénéficient de suivi de la part des superviseurs du projet

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q16 : Le nombre de jeunes formés et insérés a été atteint comme prévu par les objectifs du projet

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

THEME 6 : la perception d'insertion professionnelle des jeunes

Q17 : Les jeunes hommes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q19 : Les jeunes femmes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q20 : les effets du projet vont permettre d'améliorer l'insertion des jeunes filles insérées professionnellement dans le temps

Très en désaccord Désaccord Neutre D'accord très d'accord

Q21- Les jeunes femmes et hommes qui ont pris part à la formation gérée par le projet Bab Al Amal ont réussi à se faire une place dans la vie professionnelle, dans le secteur privé, l'auto-emploi si vous êtes Très en d'accord, Désaccord, Neutre, D'accord, Très D'accord

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

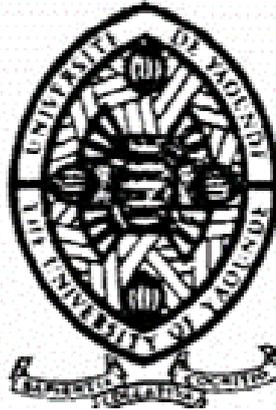
UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

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

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES DE
L'ÉDUCATION ET DE L'INGÉNIERIE
ÉDUCATIVE

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROUN

Peace-Work-Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

CENTER FOR RESEARCH AND
DOCTORAL TRAINING IN HUMAN
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

RESEARCH AND DOCTORAL
TRAINING UNIT FOR SCIENCE OF
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULA AND
EVALUATION

Guide d'entretien adressé à l'équipe de projet

Chers membres de l'équipe du projet Bab Al Amal,

Je suis étudiant en formation à la Faculté des sciences de l'éducation à l'université de Yaoundé 1 dans le Département de Curriculum et Evaluation, filière management de l'éducation. Je mène une étude sur le thème : « Impact en matière d'insertion socioprofessionnelle des jeunes tchadiens vulnérables dans la ville de N'Djamena : cas du projet Bab AL Amal » L'étude s'inscrit dans la rédaction de mon mémoire de fin de formation en vue de l'obtention du diplôme de Master option : Conception et Evaluation des projets éducatifs.

Je vous prie de bien vouloir participer à cette enquête qui est purement d'ordre académique et vous rassure de la confidentialité de vos réponses.

Date.....

Identité de l'enquêté.....

Heure du début.....

Heure de la fin.....

Lieu d'entretien.....

THEME 2 : la Pertinence du programme de formation

Q1 : Les partenaires du projet Bab Al Amal ont mis en œuvre des modules de formations aux attentes des jeunes bénéficiaires.....

Q2 : Le contenu des modules de formation est approprié et adapté aux réalités du marché de l'emploi.....

Q3 : Les objectifs des modules de formation sont en cohérence avec les objectifs initiaux du projet Bab Al Amal.....

THEME 3 : la qualification des formateurs

Q4 : Les formateurs disposent des compétences et connaissances nécessaires dans le domaine de formation pris en compte par le projet.....

Q5 : Les formateurs utilisent des méthodes pédagogiques appropriées et adaptées qui répondent aux attentes des apprenants

Q6 : Les formateurs mettent les apprenants au centre de la formation et les fournissent les aides individualisées dont ils ont besoins.....

THEME 4 : Environnement de formation

Q7 : Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les matériels de formation adéquats et adaptés sont mis à la disposition des formateurs pour faciliter la formation.....

Q8 : Les apprenants bénéficient des équipements de formation adaptés et adéquats à leur formation.....

Q9 : Les centres de formation couverts par le projet Bab Al Amal disposent des structures adaptées et aérées pour faciliter la formation.....

THEME 5 : Suivi des jeunes bénéficiaires

Q10 : Les jeunes ayant bénéficié de la formation couverte par le projet sont accompagnés tout au long de leur parcours professionnel.....

Q11 : Les jeunes qui ont fini la formation pris en charge par le projet Bab Al Amal bénéficient de suivi de la part des superviseurs du projet.....

Q12 : Le nombre de jeunes formés et insérés a été atteint comme prévu par les objectifs du projet.....

THEME 6 : la perception d'insertion professionnelle des jeunes

Q13 : Les jeunes hommes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi.....

Q14 : Les jeunes femmes ont développé des compétences nécessaires au cours de leur formation leur permettant de faire face aux réalités du marché de l'emploi.....

Q15 : Les jeunes femmes et hommes qui ont pris part à la formation gérée par le projet Bab Al Amal ont réussi à se faire une place dans la vie professionnelle, dans le secteur privé, l'auto-emploi.....

Merci pour vos contributions.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	ii
DÉDICACES	iii
REMERCIEMENTS	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	vi
LISTES DE SIGLES ET D'ABRÉVIATIONS	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
CHAPITRE III : PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	6
I.1. PROBLEMATIQUE DE LETUDE	6
I.2. PROBLÈME DE RECHERCHE	7
I.3.CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE	12
I.4. DISPOSITIF NATIONAL DE PROMOTION D'EMPLOI	13
1. Au plan institutionnel	13
2. Au niveau des établissements publics/parapublics	13
3. Au niveau des partenaires sociaux	13
4. Au niveau des organisations de la société civile	14
II.1. ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES	14
II.3. Politique d'insertion socioprofessionnelle du gouvernement tchadien	18
III.2. Emploi des jeunes : Un défi	19
III.3. Au niveau de l'environnement	19
III.4. INTÉRÊT DE L'ÉTUDE	19
IV. DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE	21
CHAPITRE II : INSERTION THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	23
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE	23
II.1. LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN	23
II.2. MODÈLE DE CAPITAL HUMAIN (BECKER, 1964)	24
II.3.THÉORIE DE LA QUÊTE	28

II.4. REVUE DE LA LITTERATURE.....	29
III.3. Les critères de performance de l'évaluation	34
1. Impact du projet.....	34
2. La durabilité du projet.....	34
3. Pertinence du projet.....	35
4. cohérence du projet.....	35
5. Efficience du projet.....	35
6. Effectivité du projet.....	35
7. Efficacité du projet.....	36
8. la conformité du projet.....	36
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE.....	39
1) Type de recherche	39
2) Méthode de recherche qualitative.....	40
3) Site de l'étude	41
CHAPITRE IV :.....	41
PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION PERSONNELLE	41
III.1. Définition de la population de l'étude.....	41
2. La population de l'étude.....	42
3. La population cible.....	42
4. Population accessible.....	42
5. Justification du choix de la population cible.....	42
6. Technique d'échantillonnage et échantillon de l'étude.....	43
4.3. La validité de l'instrument de collecte des données.....	46
2. Administration du questionnaire.....	49
3.MÉTHODES D'ANALYSE DES DONNÉES.....	49
4. Analyse de Contenu.....	49
6. Analyse thématique.....	50
2.1. Méthode d'analyse des résultats.....	55
2.2. Analyse documentaire.....	57
CHAPITRE IV : PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION PERSONNELLE.....	58
CONCLUSION GÉNÉRALECHAPITRE IV :.....	58
PRÉSENTATION, ANALYSES, INTERPRÉTATION ET IMPLICATION PERSONNELLE	58
IV 1. ANALYSES ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	58
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	58

IV.2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU TEST DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	69
IV. 3. RÉSULTATS DE L'ANALYSE DOCUMENTAIRE Situation d'insertion en trois ans.	72
IV.4. Insertion et formation professionnelle cycle 2	80
Identification et sélection de jeunes pour la formation professionnelle via les BFE	80
IV. 4. SUIVI DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE URBAINE (MUVA PRO)	89
III-4-SUIVI DES JEUNES EN ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF VIA OUTIL THÈQUE	89
IV.5. ÉVALUATION DU PROJET BAB AL AMAL Discussion des résultats de HR1	91
IV.2. SUGGESTION	102
IV.3. AUX PROMOTEURS DU PROJET BAB AL AMAL	102
IV.4. AUX POUVOIRS PUBLICS TCHADIENS	102
IV.5. IMPLICATION PERSONNELLE	104
CONCLUSION GÉNÉRALE	105
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	105
ANNEXES	105
TABLE DES MATIÈRES	105