

INFORMATION TO USERS

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps. Each original is also photographed in one exposure and is included in reduced form at the back of the book.

Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.

UMI

**A Bell & Howell Information Company
300 North Zeeb Road, Ann Arbor MI 48106-1346 USA
313/761-4700 800/521-0600**



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

**FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI :
UNE ETUDE COMPARATIVE DES FILIERES D'EDUCATION
FORMELLE ET NON FORMELLE
AU CAMEROUN**

Par

Ida NGO YAMB

**Thèse présentée à l'Ecole des Etudes Supérieures et de la Recherche
de l'Université d'Ottawa comme exigence partielle en vue de l'obtention du grade
de Maîtrise Es Arts (M.A) en Education**

**Ida Ngo Yamb
Ottawa - CANADA - 1996**



**National Library
of Canada**

**Acquisitions and
Bibliographic Services**

**395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada**

**Bibliothèque nationale
du Canada**

**Acquisitions et
services bibliographiques**

**395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada**

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced with the author's permission.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-20942-3

DEDICACE

A

Feus Esther et Jean Yamb, mes parents,

La regrettée Elisabeth Ngo Yamb, notre "Grande Royale",

Toute la famille Yamb,

Je dédie ce travail.

RESUME

Deux filières d'éducation fonctionnent parallèlement dans tout système éducatif. La filière formelle ou l'éducation dispensée dans les institutions scolaires publiques et privées et la filière non formelle qui est l'éducation dispensée hors des institutions scolaires. L'éducation à travers la filière formelle devait donner à tous les individus une formation les préparant à s'intégrer comme membre actifs de leur société et à contribuer par conséquent à son évolution future. Mais les limites et inadéquations dont elle souffre ne lui ont pas permis d'universaliser et de démocratiser la formation. Aussi s'est-on tourné du côté de la filière non formelle pour résoudre les problèmes auxquels la filière formelle n'a pas apporté de solutions satisfaisantes. Mais la filière non formelle est loin d'être la panacée car elle aussi a montré des limites.

Pour connaître ce que chacune des deux filières offre, une étude a été menée auprès de 47 travailleurs et 43 chômeurs ayant suivi une formation technique professionnelle en filières formelle et/ou non formelle d'éducation à l'aide d'un questionnaire écrit destiné à recueillir des informations sur le jugement que portent ces répondants sur leur situation professionnelle, la façon dont ils évaluent leur formation technique professionnelle et les améliorations qu'ils souhaiteraient voir survenir dans chacune des filières. 15 chefs d'entreprises privées ont aussi été sollicités par une interview semi-structurée, pour avoir une idée du jugement que les employeurs portent sur la formation de leurs employés, sur les problèmes d'emploi et les suggestions qu'ils font quant à une éventuelle amélioration de la formation technique professionnelle.

Au vu des résultats de cette enquête effectuée à Douala au Cameroun, l'appui massif de l'Etat donne à l'éducation formelle un certain nombre d'avantages par rapport à la non formelle privée qui ne bénéficie d'aucun soutien. Mais la persistance (pour ne pas dire l'aggravation) des problèmes

économiques de l'Etat et le désengagement progressif de ce dernier du secteur éducatif, conformément aux accords avec le FMI, vont à long terme faire de l'éducation non formelle la filière de l'avenir dans le domaine de la formation technique professionnelle pour le plus grand nombre de citoyens, même si les emplois auxquels elle donne accès ne sont pas toujours prestigieux. Pour y arriver il faut une articulation entre l'éducation formelle et l'éducation non formelle, pour faire de tout le système éducatif camerounais une entité formant des personnes capables d'inventer, de créer, de transformer, d'innover. Cela se ferait par le biais de réformes radicales et une planification coordonnée. Cependant, toute tentative d'évolution sociale par le biais du développement de l'éducation doit être précédée, ou du moins accompagnée de réformes politiques, économiques et sociales à long terme.

REMERCIEMENTS

Un travail comme celui-ci ne peut pas être l'oeuvre d'une seule personne, aussi est-ce un agréable devoir pour moi d'exprimer ici ma reconnaissance à toute personne qui, de près ou de loin, a contribué à la réalisation de ce travail.

Mes remerciements vont particulièrement au professeur Richard Alexander Maclure qui, malgré ses multiples occupations, a accepté de diriger cette étude au moment où je désespérais de trouver un superviseur. Ce travail est le fruit de ses précieux conseils et encouragements.

Que l'équipe du Bureau de la Coopération Internationale de l'Université d'Ottawa et à travers elle l'ACDI trouvent ici l'expression de ma profonde gratitude.

Aux responsables et enseignants de l'Université d'Ottawa qui ont contribué à ma formation, je dis merci.

Je remercie les chefs d'entreprises, les travailleurs et les chômeurs auprès desquels j'ai effectué les recherches.

Mes remerciements vont également aux familles Kendeck, Riendeau, Nguidjol, Mbida, Nguiamba, Nneme, Yamb.

Ma reconnaissance à :

Mesdames : Angèle Bassolé Ouedraogo, Régine Elvire Bilé, Constance Mboom,

Messieurs : Enoch Baguen, Hubert Roch Bassong, Antoine Mvogo, Alain Fontaine

Nna, Rogers Yamb, Paul Yogo .

Toutes celles et tous ceux que je n'ai pas cités nommément ici.

TABLES DES MATIERES

RESUME.....	I
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : LE CADRE CONCEPTUEL ET LA PROBLEMATIQUE.....	7
CHAPITRE 1 : LES CIRCONVOLUTIONS DE L'EDUCATION DANS LES PAYS D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE : REVUE DE LA LITTERATURE.....	8
1.1. L'évolution de l'éducation en Afrique subsaharienne.....	8
1.2. L'éducation pour le développement : un phénomène contradictoire.....	16
CHAPITRE 2 : APERCU DE LA SITUATION DU CAMEROUN.....	34
2.1. L'effondrement de l'économie.....	34
2.2. L'accroissement de la pauvreté et du chômage.....	36
2.3. Le système éducatif.....	38
DEUXIEME PARTIE : LA RECHERCHE ET SES DONNEES.....	48
CHAPITRE 3 : LA COLLECTE DES DONNEES SUR LE TERRAIN.....	50
3.1. Le contexte de l'étude.....	50
3.2. La méthodologie.....	53
CHAPITRE 4 : TRAVAILLEURS ET CHOMEURS EVALUENT LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE.....	66
4.1. La situation professionnelle des travailleurs vue par eux-mêmes.....	66
4.2. Les travailleurs jugent leur rémunération.....	74
4.3. Points de vue des répondants chômeurs sur leur situation professionnelle.....	80

CHAPITRE 5 : TRAVAILLEURS ET CHOMEURS JUGENT LEUR FORMATION TECHNIQUE PROFESSIONNELLE ET FONT DES SUGGESTIONS.....	86
5.1. Evaluation de la formation.....	86
5.2. Rapport entre la formation et l'emploi.....	103
5.3. Suggestions des travailleurs et des chômeurs.....	112
CHAPITRE 6 : TOUR D'HORIZON AVEC LES CHEFS D'ENTREPRISES.....	118
6.1. Points de vue des chefs d'entreprises sur les problèmes de formation et d'emploi.....	119
6.2. Suggestions des chefs d'entreprises.....	131
TROISIEME PARTIE : INTERPRETATION DES RESULTATS DE LA RECHERCHE.....	135
CHAPITRE 7 : FACTEURS COMPARATIFS ET LEUR CONTRIBUTION DANS LA VIE SOCIO- ECONOMIQUE DES TECHNICIENS.....	136
7.1. Les facteurs comparatifs de la formation technique professionnelle en filières d'éducation formelle et non formelle au Cameroun.....	137
7.2. Relation entre certains facteurs comparatifs et l'obtention d'un emploi et par ricochet l'amélioration de la qualité de vie.....	143
CONCLUSION GENERALE.....	145
REFERENCES.....	150
ANNEXES.....	155

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

Tableau 1 : Evolution du budget de l'Etat et de l'éducation nationale (en milliards de F CFA).....	38
Tableau 2 : Taux d'exécution du budget consacré à l'éducation	39
Tableau 3 : Evolution des subventions accordées à l'enseignement privé (filiale formelle privée)....	40
Tableau 4 : Répartition des questionnaires en fonction de la situation professionnelle.....	57
Tableau 5 : Répartition des questionnaires complets en fonction de la filière de formation.....	57
Tableau 6 : Identification des répondants aux questionnaires.....	58
Tableau 7 : Métier exercé.....	67
Tableau 8 : Rapidité à trouver un emploi.....	68
Tableau 9 : Intervalle entre la fin de la formation et le début du travail (en mois).....	69
Tableau 10 : Créneaux de recrutement (travailleurs).....	70
Tableau 11 : Adéquation formation/emploi.....	71
Tableau 12 : Satisfaction relative au travail et justifications.....	72
Tableau 13 : Recherche d'un autre emploi et justifications.....	73
Tableau 14 : Intervalles des salaires (en F CFA).....	74
Tableau 15 : Relation niveau d'instruction ou niveau de formation/salaire : filière formelle.....	75
Tableau 16 : Salaire satisfaisant et justifications.....	76
Tableau 17 : Espoir d'un meilleur salaire et raisons.....	78
Tableau 18 : Influence du lieu de formation sur le salaire.....	79
Tableau 19 : Possibilités d'amélioration des gains.....	79
Tableau 20 : Durée du chômage.....	81
Tableau 21 : Raisons de la persistance du chômage.....	82
Tableau 22 : Passé professionnel.....	83
Tableau 23 : Raisons de la perte d'emploi.....	83
Tableau 24 : Répartition des répondants selon le métier appris.....	87
Tableau 25 : Raison du choix du métier.....	88
Tableau 26 : Durée et coût annuel de la formation technique professionnelle.....	89

Tableau 27 : Coût annuel public de la formation technique professionnelle d'un élève en 1975	
filière formelle.....	90
Tableau 28 : Répartition des répondants non formels selon le lieu de formation.....	91
Tableau 29 : Raisons du choix du lieu de formation.....	93
Tableau 30 : Méthodes de formation.....	94
Tableau 31 : Nombre d'apprenants par classe ou par groupe.....	95
Tableau 32 : Existence du matériel didactique dans les lieux de formation.....	95
Tableau 33 : Suffisance du matériel didactique dans les lieux de formation.....	96
Tableau 34 : Fonctionnalité du matériel didactique dans les lieux de formation.....	97
Tableau 35 : Matériel didactique à la pointe de la technologie.....	98
Tableau 36 : Raison du non.....	99
Tableau 37 : Situation des formateurs dans les deux filières : effectifs.....	100
Tableau 38 : Qualification des enseignants et justifications.....	101
Tableau 39 : Les apprenants qualifient leur formation.....	102
Tableau 40 : Satisfaction par rapport au métier choisi et justifications.....	104
Tableau 41 : Rôle du lieu de formation dans le recrutement.....	105
Tableau 42 : Relation formation/rapidité à trouver un emploi.....	106
Tableau 43 : Relation formation/compétence.....	107
Tableau 44 : Relation formation/salaire/qualité de vie.....	108
Tableau 45 : Relation formation/responsabilités dans les activités sociales.....	109
Tableau 46 : Possibilité de choix itératif de la même filière de formation.....	110
Tableau 47 : suggestions des répondants travailleurs.....	113
Tableau 48 : Suggestions des répondants chômeurs.....	116
Tableau 49 : Activité de l'entreprise.....	119
Tableau 50 : Créneaux de recrutement	120
Tableau 51 : Critères de recrutement.....	121
Tableau 52 : Procédés d'évaluation du contenu de la formation.....	122
Tableau 53 : Influence de la filière de formation sur le recrutement et justifications.....	123
Tableau 54 : Relation formation/rapidité à trouver un emploi.....	126

Tableau 55 : Relation formation/compétence.....	127
Tableau 56 : Relation formation/salaire/qualité de vie.....	128
Tableau 57 : Relation formation/responsabilité dans les activités sociales.....	130
Tableau 58 : Suggestions des chefs d'entreprise.....	132
Tableau 59 : Quelques facteurs comparatifs de la formation technique professionnelle en filières d'éducation formelle et non formelle à Douala au Cameroun.....	137

Figures

Figure 1 : Schéma conceptuel de la théorie du capital humain.....	19
Figure 2 : Organigramme conceptuel de la recherche.....	53
Figure 3 : Schéma du système éducatif camerounais.....	annexe 2
Figure 4 : Les efforts de financement de l'éducation.....	annexe 3

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Le Cameroun en Afrique**
- Annexe 2 : Le système formel d'éducation du Cameroun**
- Annexe 3 : Les efforts de financement de l'éducation**
- Annexe 4 : Carte provinciale du Cameroun**
- Annexe 5 : Carte de Douala**
- Annexe 6 : Lettre de recommandation**
- Annexe 7 : Formulaire de consentement**
- Annexe 8 : Questionnaire d'enquête**
- Annexe 9a : Lettre de présentation du guide d'interview**
- Annexe 9b : Guide d'interview**
- Annexe 10 : 21 remèdes du rapport Faure**

LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS

APE	Association des Parents d'Elèves
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEPE	Certificat d'Etudes Primaires et Elémentaires
CETIC	Collège d'Enseignement Technique Industriel et Commercial
CFA	Communauté Financière Africaine (F CFA)
FMI	Fonds Monétaire International
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LT	Lycée technique
ONG	Organisation non gouvernementale
PAS	Plan d'ajustement structurel

INTRODUCTION GENERALE

L'éducation, qu'elle soit traditionnelle ou moderne, a toujours joué un rôle déterminant pour les individus et les sociétés. En Afrique, alors que la traditionnelle était une courroie de transmission de culture et des valeurs d'une génération à l'autre pour une société plus ou moins statique, la moderne s'est posée en force de changement, en catalyseur de développement individuel et par ricochet du développement social. Tous ceux qui désiraient évoluer avec leur temps devaient donc y recourir. Aussi diverses études de nature économiques, (Page, 1971; Sicinski, 1985 ; Simard, 1986 ; Psacharopoulos et Woodhall, 1988 ; Fägerlind et Saha, 1989 ; Heredero, 1989 ; Murray, 1990 ; Lê Thành Khôi, 1991 ; Gravot, 1993) pour ne citer que celles-là, en ont-elles parlé en termes de capital humain, démontrant que l'éducation est un bon investissement dans les ressources humaines qui contribue à la croissance économique de ceux qui en reçoivent. Cela suppose que le développement ne peut se réaliser qu'avec la force de ce capital, le principe étant que plus on serait éduqué, meilleur serait l'emploi déniché et donc le droit à un revenu élevé. La théorie est résumée ainsi qu'il suit par Saint-Germain :

La théorie du capital humain mise sur la capacité productive de l'individu et accepte implicitement que le développement se fait par les humains./.../ On estime que l'amélioration de la force de travail est une forme d'investissement en capital et que la voie la plus efficace du développement national est celle de la formation d'un capital humain (1985, p. 17).

Pour bénéficier de cette formation, il fallait passer par l'institution scolaire reconnue jusque-là comme l'unique pourvoyeur d'éducation moderne, d'où le développement sans limites de l'éducation formelle caractérisée par un enseignement général à outrance qui privilégie le diplôme et accorde très peu d'importance à l'enseignement technique considéré comme dévalorisant et donc réservé à ceux

qui n'ont pas réussi dans le créneau de l'enseignement général. "On a cru que l'éducation formelle, contrôlée par l'Etat, était l'instrument indispensable pour améliorer les capacités de production d'une population..." (Saint-Germain, op. cit.). C'est la raison pour laquelle les pays d'Afrique au Sud du Sahara ont consacré de gros investissements, parfois plus de 30 % des budgets nationaux, au secteur de l'enseignement avec l'espoir de sortir de l'ignorance et de la pauvreté, au nom de la théorie du capital humain (Mugema, 1991, p. 44). Seulement, ces attentes sont loin d'être satisfaites car : 1) Un grand nombre d'enfants en âge scolaire n'a pas accès à l'école. A ce sujet il est écrit dans l'International Herald Tribune que "l'éducation secondaire, tellement importante pour le développement, n'est accessible qu'à 17 % des enfants de l'Afrique au Sud du Sahara" (rapporté par Jeune Afrique no 1849, juin 1996) ; 2) Des taux de déperdition scolaire (échecs et abandons) très élevés alourdissent le poids de l'analphabétisme ; 3) Une meilleure éducation n'assure pas nécessairement un meilleur emploi. Souvent, elle ne fait que rendre un peu plus instruits les plus pauvres ; 4) Les conflits et les famines sont en expansion (Mugema, op. cit.) Le développement tant espéré a donc été hypothéqué par l'inadéquation des systèmes scolaires africains dont Deble parle en ces termes :

L'enseignement, aussi bien dans ses structures que dans ses pratiques et ses contenus, est considéré comme inadapté aux contextes dans lesquels il s'insère, survivance d'un modèle colonial récent ou importation, /au nom de la modernisation/ de formes étrangères. Cette inadéquation, dénoncée depuis des décennies, se révèle sous de multiples formes. Il s'agit notamment de l'inadéquation des programmes qui, souvent parce qu'ils sont imités, importés ou décidés par une élite très coupée de la masse de la population, préparent mal les élèves à franchir les étapes du cursus scolaire et favorisent ceux qui trouvent dans leur milieu les moyens de pallier l'insuffisance de l'institution. Il s'agit aussi de l'aspect trop académique des études qui ne valorisent pas les activités pratiques associées aux activités professionnelles nécessaires à la vie économique du pays (Deble, 1980, p. 83).

Cette inadéquation a comme conséquences entre autres le chômage des diplômés, les échecs scolaires, les redoublements et les déperditions, malgré l'augmentation des ressources allouées à l'éducation. Ces conséquences ont entraîné une remise en cause de la théorie de l'éducation comme investissement rentable et du caractère indispensable et unique de l'institution scolaire. Aussi a-t-on assisté à l'émergence de l'éducation non formelle ou extrascolaire, qui se pose en alternative à l'éducation formelle, et essaye d'apporter des solutions aux problèmes auxquels la formelle n'a pas donné de réponses satisfaisantes. L'éducation non formelle est sensée entre autres missions récupérer les exclus de l'éducation formelle, leur donner une formation qui en fasse des individus directement opérationnels et adaptés au milieu dans lequel ils doivent évoluer, faciliter leur insertion dans le circuit de production, mettre l'accent sur le monde rural et les masses rurales. Mais comme cet ambitieux programme est subordonné à environnement complexe et réfractaire aux changements, l'éducation non formelle aussi est loin de répondre de manière tout à fait satisfaisante aux attentes placées en elle. En effet, la plupart des exclus de la filière formelle ne sont pas récupérés, l'insertion dans le circuit de production de ceux qui ont réussi à recevoir une formation n'est pas évidente, les masses rurales et leur monde sont toujours abandonnés à leur sort, etc. Les limites des filières d'éducation ne sont qu'un aspect des problèmes des systèmes éducatifs des pays d'Afrique au Sud du Sahara. A tout cela s'ajoutent de graves problèmes politiques, sociaux et surtout économiques, qui forcent les Etats à se désengager des secteurs sensibles comme la santé et l'éducation, jusque-là financés par le budget public.

Au Cameroun, ces problèmes se posent avec acuité. Sous la pression du FMI, l'Etat a réduit son appui à la filière formelle et l'a carrément supprimé pour la filière non formelle qui passe ainsi entièrement ou presque aux mains des privés. De nombreuses entreprises ont fermé leurs portes,

déversant sur le marché de l'emploi de milliers de chômeurs, l'Etat compresse à la Fonction publique, aggravant ainsi le problème du chômage qui fragilise de nombreuses familles. La conséquence en est que certains jeunes sont retirés de l'école ou alors doivent se réorienter vers des formations techniques qui leur permettraient de devenir rapidement opérationnels et productifs. Ces formations techniques sont offertes parallèlement par la filière formelle et la filière non formelle, et c'est de cette situation que découle notre préoccupation qui est la suivante : compte tenu des caractéristiques et des limites de chacune des filières et compte tenu des contraintes du marché du travail, laquelle de ces deux filières offre actuellement une formation technique permettant à ceux qui en reçoivent de s'insérer dans le marché du travail et de gagner un salaire qui leur permette un épanouissement personnel et un rayonnement au niveau social ? Cette préoccupation nous a conduit à formuler les questions de recherche suivantes :

1. Quels sont les facteurs comparatifs de l'éducation technique professionnelle en filières formelle et non formelle au Cameroun ?
2. Comment ces facteurs contribuent-ils à l'obtention d'un emploi et à l'amélioration de la qualité de vie de ceux qui ont reçu une formation dans l'une ou l'autre des filières ?

De type exploratoire, empirique et qualitative, les objectifs de notre étude sont de contribuer à mieux comprendre la relation entre les théories de développement, particulièrement la théorie du capital humain et l'éducation en mettant l'accent sur le fait que cette relation ne se limite pas à l'enseignement général, mais est aussi applicable à la formation technique professionnelle. Et en faisant la comparaison entre la formation technique professionnelle reçue en filière formelle et celle reçue en filière non formelle, nous attirons l'attention sur la filière d'éducation non formelle privée et donnons

aux candidats à une formation technique professionnelle des informations leur permettant d'effectuer un choix réaliste de filière le moment venu.

L'apport de cette étude est double. D'une part sur le plan conceptuel et théorique, au lieu de nous limiter aux études qui confirment que l'éducation est un catalyseur du développement individuel et social, grâce à la théorie du capital humain, notre étude nous donne l'opportunité de signaler que de plus en plus, à cause de la même théorie, l'éducation devient une source d'injustices et d'inégalités, et qu'elle peut subir en retour le choc des changements sociaux. La revue de la littérature spécialisée (même partielle) permet de constater que si la relation entre l'éducation et le développement reste un sujet d'actualité, les travaux sur l'éducation non formelle ne sont pas nombreux et ceux qui existent débordent rarement le cadre de l'animation rurale et du monde agricole. C'est à ce niveau que se situe l'originalité de notre travail qui permet de sortir de l'ombre cette partie de l'éducation non formelle privée dont on ne s'occupe que rarement et qui est loin de revêtir toutes les caractéristiques habituellement attribuées à l'éducation non formelle en général, et qui pourtant fait un travail de récupération des *marginiaux* qui est remarquable. D'autre part, sur le plan pratique, cette étude rappelle l'importance d'un côté pour les formateurs -s'ils veulent être des acteurs du développement- de devenir des animateurs au lieu des maîtres, en développant "une attitude positive à l'égard des besoins exprimés, une capacité d'interaction avec l'environnement et une connaissance de méthodes pédagogiques susceptibles de favoriser la participation des intervenants..." (Saint-Germain, op. cit.). De l'autre côté pour les décideurs dans le domaine éducatif d'être à l'écoute des mutations technologiques et des besoins socio-économiques des populations pour poser des actions allant dans le sens de leur satisfaction.

Cette étude est d'une portée limitée. L'enquête a été effectuée dans un cadre restreint, une ville

et dans cette ville, trois quartiers et quatre métiers ont été ciblés. Tous les répondants (travailleurs, chômeurs, chefs d'entreprises) sont francophones. Les résultats ne peuvent donc pas être généralisés. Nous pensons que ces limites, combinées au caractère exploratoire de l'étude, peuvent constituer des pistes de recherche dont une des avenues serait une recherche confirmatoire.

La structure de ce travail se présente comme suit :

- Un cadre conceptuel constitue la première partie qui met l'accent sur la théorie du capital humain comme condition du développement individuel et national, sur les limites et contradictions des filières d'éducation et sur la situation en Afrique et au Cameroun en particulier, le tout à travers une revue de la littérature aux chapitres 1 et 2.

- La deuxième partie, du chapitre 3 au chapitre 6, est consacrée à la méthodologie de la recherche et à la présentation et l'analyse des données colligées.

- La troisième partie, chapitre 7, interprète les résultats de la recherche en fonction des questions de recherche et des suggestions des répondants.

PREMIERE PARTIE :
LE CADRE CONCEPTUEL ET LA
PROBLEMATIQUE

Depuis 1960, l'éducation est entrée de façon systématique dans la recherche économique en tant qu'objet d'analyse. C'est ainsi que sont nées des théories de développement ayant un lien étroit avec elle. Parmi ces théories, nous citons la théorie de la modernisation et la théorie du capital humain qui ont servi de motif principal pour le développement effréné des systèmes éducatifs en Afrique au Sud du Sahara. Nous avons évoqué la théorie du capital humain pour expliquer l'importance de l'éducation dans le cadre de notre étude intitulée formation professionnelle et emploi: une étude comparative des filières d'éducation formelle et non formelle au Cameroun.

Cette partie comporte deux chapitres. Dans le premier, nous développons la difficile et complexe évolution de l'éducation dans les pays d'Afrique subsaharienne en mettant l'accent sur les particularités des filières de formation formelle et non formelle. Dans le deuxième chapitre, nous dressons un tableau succinct de la situation actuelle du Cameroun.

CHAPITRE 1 : LES CIRCONVOLUTIONS DE L'EDUCATION
DANS LES PAYS D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE :
REVUE DE LA LITTERATURE

L'éducation doit promouvoir le but de vivre et travailler ensemble pour le bien commun. Elle doit préparer les jeunes à jouer un rôle dynamique et constructif dans le développement d'une société dont tous les membres partagent avec justice, dans leur groupe les échecs et les réussites, et dans laquelle on mesure le progrès en terme de bien-être humain et non en terme de construction de prestige, de voitures ou autres biens de consommation.

Nyerere, K. J. (1972) pp. 18-19.

INTRODUCTION

L'éducation dans les pays d'Afrique au Sud du Sahara s'est développée en plusieurs phases. On y est parti de l'éducation traditionnelle, on est passé par la coloniale, pour arriver à la moderne qui y est sujette à des tribulations aggravées par la récession économique mondiale actuelle. Le présent chapitre développe à la section 1 les types d'éducation en Afrique subsaharienne et s'attarde à la section 2 sur l'éducation moderne qui a été reconnue comme un phénomène contradictoire de développement.

1.1. L'EVOLUTION DE L'EDUCATION EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE

Différentes étapes ont caractérisé et marqué l'éducation en Afrique subsaharienne, où l'on est passé de l'éducation traditionnelle à l'éducation moderne, en passant par la coloniale. Avant d'aborder

ces différentes étapes nous définissons d'abord le terme éducation.

1.1.1 : Education :

De la multitude de définitions que donne Legendre (1993) du terme éducation, nous retenons la suivante, parce qu'elle réunit les éléments de toutes les autres et de ce fait elle nous paraît plus complète :

Système ouvert, composé de ressources, d'activités et de connaissances lui appartenant en propre ou tirées des autres savoirs fondamentaux et appliqués, dont le but est de permettre aux êtres humains de développer au maximum leurs dispositions et d'atteindre progressivement l'autonomie dans la recherche du sens de leur existence et de leur environnement (p. 435).

L'éducation est donc une combinaison dynamique d'éléments formant un tout organique en vue de l'atteinte d'un but spécifique (l'insertion de l'individu dans la société) et de la réalisation d'une mission générale (le développement de cette société). Une autre définition, celle de Château, a retenu notre attention parce qu'elle nuance le concept d'éducation comme suit : "L'éducation, c'est une formation globale qui envisage tous les aspects de la personne ; sinon, ce n'est qu'une simple instruction" (1970, p. 44). Arvinda et Anupama nous donnent une définition qui met l'accent sur les modifications qui surviennent lorsque l'on reçoit une éducation : "Education is change in behaviour and improvement in abilities, when ignorance is changed into knowledge and awareness. The unskilled becomes skilled, and his values, appreciations and outlook on life also change in a more positive way" (1987, p. 1). L'éducation dans ces différentes définitions met l'accent sur l'individu.

Lorsque nous associons les qualificatifs traditionnelle, coloniale, moderne, au terme éducation, nous obtenons les types d'éducation dans un contexte de développement africain.

1.1.2 : Education traditionnelle ou pré-coloniale

Selon Legendre (1993), c'est une "éducation qui vise à transmettre, aux nouvelles générations, les idées, les connaissances et les valeurs communément admises dans une société" (p. 470). Les acteurs ici sont les aînés qui sont dépositaires de savoir et les jeunes qui doivent en acquérir pour pouvoir évoluer dans les différents niveaux de la société. Nyerere (1967) décrit ce système d'éducation de la manière suivante :

Le fait que l'Afrique pré-coloniale n'ait pas eu d'écoles, si ce n'est pour de courtes périodes d'initiation dans quelques tribus, ne signifie pas que les enfants n'étaient pas instruits ; ils apprenaient par la vie et par l'action. Dans les maisons et les fermes, on leur apprenait les usages de la société et la conduite que l'on attendait de ses membres (p. 11).

Les valeurs de la société se transmettaient donc de génération en génération de façon plus ou moins informelle, opposant ainsi l'éducation traditionnelle à l'éducation moderne, dont le point de départ en Afrique a été l'éducation héritée de la colonisation.

1.1.3 : Education héritée de la colonisation

C'était le modèle éducatif européen miniature transplanté en Afrique, dans le but de former des auxiliaires nécessaires à l'exploitation des colonies. Elle mettait l'accent sur une formation

bureaucratique sélective et élitiste, sanctionnée par l'obtention de diplômes, donnant directement accès aux emplois de bureau (les cols blancs), au détriment de la formation technique (les cols bleus). Ce qui explique encore aujourd'hui au Cameroun la prédilection des jeunes pour le droit et les sciences économiques, les lettres et les sciences humaines. L'idée est mieux résumée par Sim dans le paragraphe suivant :

./../ lorsque le colonisateur allemand, puis les tuteurs anglais et français introduisent l'école au Cameroun, le but poursuivi et avoué est clair : donner à certains individus une ouverture d'esprit susceptible de les aider à travailler pour le compte des expatriés désirant investir dans ce territoire. ./../ L'enseignement était par essence littéraire et l'orientation scolaire se faisait principalement dans les disciplines littéraires. Une telle formation prédisposait ses bénéficiaires au travail de bureau, au travail administratif, aux emplois des "cols blancs". (1984, p. 165).

Les objectifs de l'éducation coloniale sont ainsi décrits par Mulusa : "L'éducation coloniale visait à liquider les traditions et les aspirations africaines, en même temps qu'à imposer les normes et valeurs européennes" (1992, p. 183). L'école coloniale devait donc être le point de départ de l'éducation moderne, mais tronquée, elle n'a pas permis le changement escompté.

1.1.4 : Education moderne

Le système éducatif traditionnel a été décrié à cause de son caractère conservatif, dont le rôle était de transmettre les mêmes valeurs et connaissances de génération en génération, pour une société plus ou moins statique et fermée. Mais le caractère évolutif et mobile de l'être humain a très tôt révélé les inadaptations de ce système. Il a donc fallu opérer des mutations profondes qui se manifestent sous forme d'éducation moderne qui, contrairement au système traditionnel et à l'école coloniale, se veut une éducation de masses qui tient compte du changement social et doit favoriser le développement

de la curiosité d'esprit en chaque individu, de l'aptitude à tirer des leçons de ce que les autres font, à le rejeter ou l'adapter à ses propres besoins, de l'assurance de sa propre situation de membre libre et égal de la société, qui respecte les autres et que les autres respectent en retour pour ce qu'il fait. Le terme **éducation** est souvent remplacé par le terme *formation*, ainsi définie : "Ensemble de connaissances théoriques et pratiques acquises dans un domaine donné" (Legendre, 1993, p. 622). Nous utilisons ce terme dans le sens d'acquisition de ces connaissances. Au terme **formation** nous pouvons associer les adjectifs **technique** et / ou **professionnelle**.

La formation professionnelle est l' "ensemble des activités, des situations pédagogiques et des moyens didactiques ayant comme objectif de favoriser l'acquisition ou le développement de savoirs (connaissances, habiletés, attitudes) en vue de l'exercice d'une tâche ou d'un emploi" (ibid). Ainsi définie, la formation professionnelle n'est pas la simple acquisition de connaissances, car en plus de ces connaissances, elle "implique le développement des habiletés et d'aptitudes ainsi que l'intégration des savoirs dans la pratique quotidienne de la vie" (ibid).

Dans ce travail nous utilisons **formation technique professionnelle** pour désigner toute forme d'enseignement ou d'apprentissage qui offre aux individus les possibilités d'acquérir des habiletés leur permettant d'être compétents dans une profession donnée et d'être directement opérationnels après cette formation. **Formation professionnelle** et **formation technique** sont synonymes. Il semblerait alors redondant d'utiliser les deux adjectifs l'un à la suite de l'autre. Mais nous allons le faire pour marquer la spécificité des métiers que nous avons retenus dans la partie méthodologique de ce travail. Cette formation se donne en filières formelle et non formelle, dont nous développons ici les caractéristiques respectives.

1.1.4.1. Filière formelle : ses caractéristiques

La filière formelle est définie par Legendre ainsi qu'il suit : "Une activité éducative se déroulant dans un cadre scolaire" (1993, p. 448). Par cadre scolaire, il faut entendre une institution composée d'éléments rigides dont le fonctionnement est strictement réglementé, organisé par l'Etat qui finance entièrement la filière formelle publique et partiellement la formelle privée. Aubry en donne la définition suivante :

elle consiste en un système éducatif à structures hiérarchiques et échelons chronologiques qui va de l'école primaire à l'université et qui comprend en sus des études académiques générales, une variété de programmes spécialisés et d'institutions de formation technique et professionnelle à plein temps (1991, p. 20).

Pendant que la définition de Legendre ne met l'accent que sur le cadre institutionnel, celle de Aubry précise le cheminement et les contenus. Les caractéristiques de la filière formelle sont :

- * une clientèle homogène de jeunes régis par des contraintes d'âge : les limites d'âge sont clairement fixées à l'entrée et à la sortie de chaque cycle ;
- * une période d'étude découpée en tranches et cycles à durées déterminées ;
- * des modalités de fonctionnement (conditions d'admission, promotion, redoublement, examens, etc) arrêtées ;
- * des programmes préétablis et difficilement modifiables, découpés également par niveaux ;
- * des enseignants permanents dont la formation fait des professionnels de l'éducation, "officiant dans des inévitables salles de classes" (Mignot et Mignon, 1980, p. 74).

Ces éléments combinés doivent permettre un épanouissement personnel des jeunes et les préparer à la vie d'adulte, c'est-à-dire en faire des citoyens responsables socialement et compétitifs économiquement, donc réduire le fossé entre l'éducation et la vie active.

Les missions de l'éducation formelle, qu'elle soit publique ou privée, littéraire ou technique, sont résumées dans le passage suivant :

l'éducation formelle est un instrument par excellence de transmission des connaissances, de promotion de compétences et d'habiletés professionnelles, une agence de socialisation et un moyen de promouvoir l'équité sociale par l'offre à tous des mêmes opportunités (Torsten, 1978, p. 49,) (traduction libre).

Parallèlement à la filière formelle, fonctionne la filière non formelle ou extra-scolaire, qui remplit des missions semblables .

1.1.4.2. La filière non formelle : ses caractéristiques

Elle est définie par Coombs et al. (1973) comme "toute activité organisée en dehors du système d'éducation formelle établi -exercée séparément ou en tant qu'élément important d'une activité plus large- destinée à servir des clientèles et à atteindre des objectifs d'instruction identifiables" (p. 11). Le paragraphe qui suit met l'accent sur le rôle de l'éducation extra-scolaire, en insistant sur les clientèles servies.

L'éducation non formelle a pour vocation d'aider ceux qui ont le moins de chance d'avoir accès à une scolarité normale (les pauvres, les isolés, les gens de la campagne, les analphabètes, les chômeurs totaux ou partiels /les décrocheurs, les adultes/ de se développer là où les ressources sont limitées et d'être efficace en termes de temps et de coût (Grandstaff, 1978).

Le rôle de l'éducation non formelle tel que résumé nous permet d'avoir une idée plus précise de sa population cible. L'éducation non formelle met l'accent sur certains aspects négligés ou non satisfaits par l'éducation formelle. Pour ce faire, elle

* est centrée sur l'acquisition pratique des habiletés en conformité avec la pratique quotidienne;

* est programmée à court terme ou au jour le jour et ses résultats sont mesurables au fur et à mesure de l'évolution des activités ;

* accueille des étudiants de tous âges, de tous milieux et de tous sexes ;

* ne transmet pas des connaissances standardisées, mais des connaissances spécifiques au sujet traité ;

* ne se fait pas dans des lieux fixes, mais partout où le besoin se fait sentir, très souvent sur le tas, donc elle répond à des besoins déjà ressentis et non en prévision de ceux à venir ;

* offre un rythme d'apprentissage qui dépend surtout de la capacité d'assimilation de l'apprenant ;

* n'utilise pas toujours des professionnels de l'enseignement (Brembeck, 1978, p. 11) ;

* est moins coûteuse, plus souple, s'adapte aux besoins et motivations des apprenants, est plus facile à développer que la formelle (Lê Thành Khôi, 1991, p. 61).

L'éducation non formelle ou extra-scolaire permet également une intégration du développement rural sous tous ses aspects, c'est-à-dire qu'elle alphabétise, enseigne des habiletés pour l'agriculture, l'élevage, les soins de santé primaires, l'artisanat, etc. Ce développement se fonde sur les ressources de la collectivité. Ainsi l'éducation non formelle se caractérise par la diversité, l'hétérogénéité, la fonctionnalité de ses contenus, en relation avec des contextes particuliers, la multiplicité des formes qu'elle peut revêtir. Toutes ces caractéristiques font que les expressions "éducation : permanente, récurrente, des adultes, communautaire, supplémentaire, de remplacement, etc." constituent des variantes de l'éducation non formelle. Elle n'est pas un raccourci permettant d'éduquer rapidement tout le monde, mais plutôt une deuxième chance de s'instruire pour ceux qui n'ont pu fréquenter l'école ou qui en sont sortis trop tôt. Elle permet aux

habitants des campagnes et des villes d'acquérir dans le cadre de programmes de développement intégré, des connaissances ou des qualifications utiles, et présente un vaste éventail d'activités d'apprentissage associées directement à un métier (Banque mondiale, 1987).

L'éducation, incluant la formation professionnelle, en filières formelle et non formelle a toujours été considérée comme agent de développement. Mais avec recul, nous constatons que cette conception est simpliste car les rapports entre l'éducation et le développement sont complexes et contradictoires.

1.2. L'EDUCATION POUR LE DEVELOPPEMENT : UN PHENOMENE CONTRADICTOIRE

L'éducation moderne provoque toujours des changements partout où elle est introduite. Ces changements peuvent être positifs ou négatifs. Mais l'éducation peut aussi être affectée par des changements provenant de l'environnement dans lequel elle est conduite.

1.2.1. Education comme agent de changement socio-économique

Deux situations s'opposent quant aux rôles de l'éducation. L'une lui fait jouer le rôle de facteur de développement, donc des changements positifs, tandis que l'autre la rend responsable de l'aggravation des problèmes d'emploi et des inégalités vécus aussi bien dans les pays développés que dans les pays sous-développés. Dans ce cas elle est source de changements négatifs.

1.2.1.1. Education comme facteur de développement :

Le terme "développement" est "l'un des plus dépréciés qui soient dans la littérature de sciences sociales, dans la mesure où il a été beaucoup plus utilisé qu'il n'a été compris" (Uphoff et Ilchman, 1972, p. IX). Il s'agit d'une notion vaste, élastique et chargée de valeurs aux dimensions historiques, philosophiques, idéologiques et économiques. Il est donc difficile de donner une définition précise au terme développement parce qu'il en existe différentes conceptions et que les moyens d'y parvenir comme les objectifs qui lui sont assignés diffèrent eux aussi. Mais l'Organisation des Nations Unies et les institutions internationales comme la Banque mondiale, qui sont largement dominées par les pays capitalistes, tendent à définir le développement par référence à certains indicateurs économiques dont le plus utilisé est le Produit National Brut par habitant (PNB). Nous ressortons ici quelques définitions qui vont nous servir dans notre travail.

Legendre (1993) définit le développement comme un "changement graduel et continu d'un tout ou de ses parties vers un stade ultérieur de perfection" (p. 335). Le changement se fait par étapes et est continu. Il peut donc s'appliquer aux individus comme parties d'un tout et/ou à la société toute entière qui constitue le tout. Et nous pouvons affirmer que l'évolution graduelle et positive des individus aboutit à l'évolution de la société .

Une autre définition, celle de Grellet, nous donne un aspect plus descriptif du terme comme suit : "le développement est le processus par lequel une société parvient à satisfaire les besoins qu'elle juge fondamentaux" (cité par Saidou p. 1). Pendant que la première définition reste évasive, la deuxième est opérationnelle et plus à la portée de tout le monde. Elle est une des traductions de la première.

Le terme processus dans cette définition ressort le caractère continu et graduel du

développement. On parle alors de développement durable, c'est-à-dire un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins. C'est une transformation continue des structures culturelles, sociales, économiques, politiques, religieuses et technologiques d'une société, ainsi que les relations entre cette société et son environnement bio-physique. Les besoins peuvent être satisfaits de façon matérielle (se vêtir, se nourrir, se loger, etc) ou non matérielle (évolution morale, spirituelle, etc).

Herdero quant à lui définit le développement comme suit : "Development is an attempt to create a society in which exploitation is not possible. This, of course, means the creation of new social, economic and political structures" (1989, p. 106). Cette définition a la particularité de mettre l'accent sur les maux dont l'auteur aimerait débarrasser sa société. Simard, elle, ne définit pas le développement, mais met en exergue les domaines qu'il devrait toucher, reprenant ainsi les aspects abordés dans les différentes définitions. A ce sujet, elle écrit : "Premièrement, le développement pourrait inclure dans sa démarche aussi bien l'individu que la collectivité. En second lieu, le développement devrait idéalement intégrer les différentes dimensions de la société, soit l'économique, le social, le culturel, le politique et le religieux" (1986, p. 17).

Les termes changement social, croissance, évolution, progrès, modernisation, s'utilisent parfois dans le sens de développement. Pour exposer les changements positifs que l'éducation peut produire dans la société nous nous basons sur la théorie économique du capital humain.

Il a fallu attendre le discours de Théodore Schultz en 1960, pour voir l'éducation enfin admise comme sujet pouvant faire l'objet d'une analyse économique en terme d'investissement productif. C'est ainsi que Gravot (1993) écrit: "L'éducation est un capital qu'il convient d'évaluer et auquel on peut associer des coûts, des gains et donc une rentabilité" (p. XII). L'éducation en

elle-même est immatérielle ; pour qu'elle devienne un capital, il faut qu'elle soit inculquée aux personnes qui lui donnent alors tout son poids. Nous avons schématisé cette relation de la manière suivante :

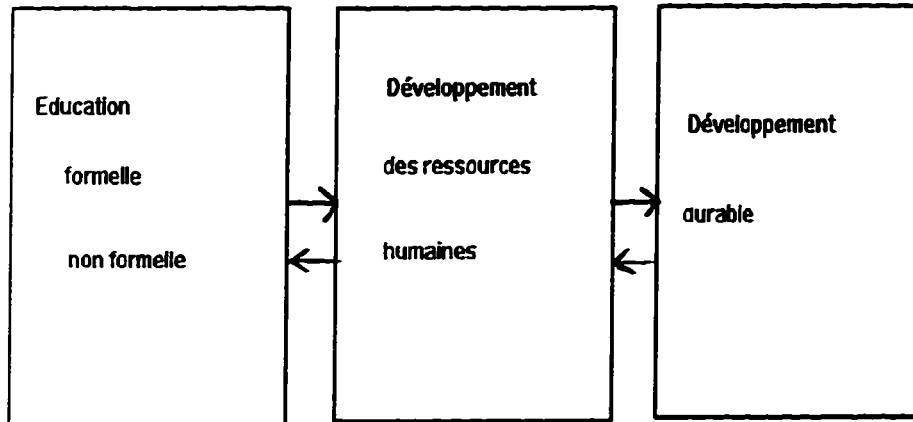


Figure 1 : Schéma de la théorie du capital humain.

En fait l'idée que l'investissement en capital humain promeut la croissance économique remonte au temps d'Adam Smith et des premiers économistes classiques, qui ont mis en lumière l'importance de l'investissement dans les qualifications humaines. Dans les années soixante, Schultz (1961) et Denison (1962) ont montré que l'éducation a contribué directement à la croissance du revenu national en améliorant les qualifications et les capacités productives de la force de travail.

Harbison, cité par Saïdou (1995), prône le développement du capital humain parce que les autres facteurs de production sont passifs, alors que les personnes sont actives. Il exprime ainsi son idée :

Human resources -not capital nor income nor material resources- constitutes the ultimate basis for the wealth of nations. Capital and natural resources are passive factors of production ; human beings are the active agents who accumulate capital, exploit natural resources, build social, economic and political organization and carry forward national development. Clearly a country which is unable to develop the skills and knowledge of its people and utilize them effectively in the national economy will be unable to develop anything else (p. 3).

La conception qu' une population éduquée contribue au développement socio-économique de la société en général et que l'éducation contribue au bien être des individus en particulier a toujours servi de justification aux investissements en éducation (Schultz, 1980, traduction libre). Ainsi, pendant 20 ans (1960-1980), les budgets consacrés à l'éducation des populations dans presque tous les pays du monde ont connu une constante évolution dans le but d'offrir aux demandeurs d'éducation des formations qui leur permettaient de s'insérer facilement dans le marché du travail, accordant ainsi la priorité à la relation formation-emploi. A ce sujet, Grivot écrit :

L'impact fondamental de l'éducation réside sans nul doute dans l'amélioration de la qualification des individus et se mesure donc d'abord sur le marché du travail. C'est

toute la problématique de la relation formation-emploi qui se trouve ainsi posée (1993, p. 139).

L'éducation ne doit pas seulement se préoccuper de la relation formation-emploi. Elle doit aussi prendre en compte les rapides mutations de la société et donner aux individus une formation qui les y prépare. Fägerlind et Saha expriment cette nécessité en ces termes :

It has become clear that rapidly changing technologies and the changing face of the world economic and political systems require a new flexibility and adaptability by societies and individuals. Education is increasingly being seen as an essential component for an adaptable and flexible population (1989, p. 3).

La classification de l'éducation comme capital implique qu'il existe des similitudes entre elle et les autres formes de capitaux (capital financier, capital technique, capital physique, etc). Le qualificatif humain implique que ce capital a des caractéristiques spécifiques.

L'éducation considérée comme capital au sens économique du terme signifie : qu'il engendre des coûts qui sont la somme des frais directs (scolarité, dépenses de livres et de papeterie), des coûts indirects imputables à la poursuite des études et du coût d'opportunité correspondant aux revenus sacrifiés pendant cette période ; qu'il nécessite un détour de production : une dépense de temps (il faut une certaine durée pour chaque type de formation choisie et si en plus les apprenants doivent reprendre des classes, la dépense de temps devient plus importante) ; que son accumulation engendre un flux de revenus supplémentaires : la poursuite des études est considérée comme un acte d'investissement qui va contribuer à accroître le stock de connaissances, capital immatériel de l'individu ; qu'il est reproductible après usure : oubli et obsolescence des connaissances peuvent être réparés par des recyclages ou d'autres actions de formation permanente ; qu'elle fait l'objet de demande

de la part des individus. (Gravot, 1993, p. 3).

L'éducation comme investissement transmet des connaissances utiles qui vont accroître l'efficacité productive de l'individu, ce qui justifiera alors une rémunération élevée lorsqu'il rentrera dans le marché du travail, rémunération qui lui permettra par exemple de vivre dans un cadre acceptable, d'avoir un logement décent, une alimentation équilibrée, pour ne citer que ces quelques éléments constitutifs de l'amélioration de la qualité de vie.

L'éducation est un capital spécifique parce qu'il est indissociable de l'individu qui l'a accumulé, il n'est donc pas cessible comme les autres capitaux ; il est illiquide : l'individu ne peut s'en défaire ; il procure aussi des satisfactions non monétaires (le prestige de posséder un certain niveau d'éducation) ; c'est un bien de consommation durable (Gravot, 1993, p. 4).

Que le capital humain soit pris au sens économique ou spécifique du terme, il joue des rôles au niveau des individus et de la société.

L'aspect économique a été prédominant jusque-là dans les rapports entre l'éducation et le développement. D'autres aspects comme la démographie bénéficient aussi des miracles de l'éducation. Ainsi, l'éducation peut freiner la croissance anarchique de la population. Cette idée avait déjà été avancée par Malthus au 18^e siècle. Plus près de nous, Murray (1990) écrit : "education will be expected to serve as a significant instrument for altering undesired population trends. In other words, education will be the vehicle through which people acquire family-planning practices and learn the consequences of unconstructive population growth" (p. 310). L'éducation permet donc de contrôler l'évolution de la population, de réduire la mortalité par l'amélioration des conditions d'hygiène et l'application des soins de santé primaire, elle permet donc d'augmenter l'espérance de vie. D'autres auteurs ont mis en évidence les possibilités de l'éducation à permettre aux individus et à la société de

satisfaire leurs besoins fondamentaux et par ricochet atteindre un niveau supérieur de perfection. Pour Sicinski (1985) il faut tout simplement "éduquer le travailleur, éduquer le citoyen, éduquer l'être humain" (P. 262). L'éducation du travailleur permet de lui enseigner des habiletés nécessaires à la manipulation des technologies et autres connaissances qui améliorent et augmentent la productivité. Celle du citoyen lui inculque le patriotisme et les notions de démocratie et du bien public. L'éducation de l'être humain développe en lui l'esprit de compréhension, de tolérance, de partage et d'autres qualités morales et affectives, nécessaires pour une vie sociale harmonieuse. "L'école amplifie en termes absolus les chances des faibles de se hisser eux aussi au sommet des hiérarchies" (Ki-Zerbo,1990, p. 78). C'est ainsi qu'un fils de paysan, grâce aux études, va occuper de hautes fonctions dans son domaine d'activité. Il ne fait donc aucun doute que les ressources humaines sont le moteur du développement que Rwomire (1992) résume comme "l'amélioration des conditions de vie économiques et sociales des masses. Il suppose un recul sensible de la pauvreté, de l'ignorance, de la maladie, de la faim, du chômage, de l'oppression, de l'injustice, de la corruption, notamment" (p. 26). Le recul sensible de la pauvreté, de la faim et du chômage serait le résultat des revenus gagnés grâce à la relation formation-emploi. Le recul de l'ignorance est le résultat de la maîtrise des connaissances scientifiques et techniques, d'une culture générale plus poussée. La relation éducation-santé qui permet de meilleures conditions d'hygiène éloigne les maladies et permet une augmentation de l'espérance de vie. Mais l'éducation n'a pas que des effets positifs.

1.2.1.2. Education comme source d'insatisfaction :

La théorie de l'éducation comme agent du développement est très fortement remise en cause aujourd'hui, une remise en cause qui remonte à la décennie 70 et dont les origines sont les limites et

contradictions des filières de formation qui n'ont pas toujours rempli ou bien rempli leurs missions. Chaque filière a ses limites propres.

Les limites et contradictions de l'éducation formelle : Le rapport de la Commission Faure souligne le fait que les systèmes éducatifs formels sont de plus en plus dépassés par et inadaptés aux besoins des sociétés en rapide mutation. Ce constat est également fait par Raja (1992) quand il écrit: "les horizons mentaux limités dans lesquels l'éducation de type scolaire est assurée contrastent étrangement avec le monde qui est en train de se créer" (p.15). Ce qui signifie en fait que les institutions scolaires mettent plus l'accent sur l'instruction et inculquent aux apprenants des connaissances abstraites et caduques, comme si le monde était statique. Or celui-ci évolue à un rythme qui exige des adaptations et des acquisitions permanentes de connaissances pour relever les nouveaux défis.

Les limites ou inadaptations sont les "seuils d'incompétence" du système scolaire, c'est-à-dire des niveaux au-delà desquels l'institution scolaire ne peut plus répondre positivement et efficacement. Elles peuvent être historiques (évolution vertigineuse des effectifs par rapport aux prévisions) ou contemporaines (évolution technologique rendant obsolètes les techniques et pratiques connues jusque-là).

Les inadaptations, même si elles s'observent partout, ne se présentent pas sous la même forme dans deux pays différents. En écrivant ce qui suit, Marmoz renchérit la différence des inadaptations en fonction du statut socio-économique ou politique du pays considéré.

L'inadaptation a un sens différent et ne peut être analysée dans les mêmes termes dans les pays développés et dans les pays en développement, ni dans les pays socialistes ou dans les économies capitalistes. La notion d'inadaptation peut apparaître comme un axe de compréhension des systèmes scolaires et de leur intégration au milieu social (1985, p. 163).

Aussi développons-nous les éléments en mettant en évidence la situation des pays sous-développés où les limites se manifestent de façon dramatique. La première que nous relevons est l'incapacité des systèmes éducatifs africains à donner satisfaction à toutes les populations qui ont besoin d'éducation car

dans les pays en voie de développement, malgré l'effarante irruption des jeunes dans les salles de classe en cette deuxième moitié du XXe siècle, l'école n'est pas encore mise au service d'une forte population d'enfants en âge scolaire, les bénéficiaires de l'enseignement étant toujours les plus nombreux en Amérique du Nord, les moins nombreux en Afrique (Mignot et Mignon, 1980, p. 76).

A l'incapacité des systèmes à se mettre au service du plus grand nombre s'ajoute l'inadaptation desdits systèmes aux réalités des collectivités qu'ils desservent.

L'un des motifs des déceptions éprouvées malgré l'expansion des écoles, de leur nombre et de leurs effectifs réside dans la difficulté de leurs rapports avec les collectivités qu'elles desservent. L'enseignement qu'elles dispensent n'a rien à voir avec les situations de leurs collectivités ni avec le vécu des enfants et des adolescents dans leur cité (OCDE, 1980, p.10 et 20).

Cette inadaptation est renforcée par le délaissement des cultures locales et nationales sur le plan linguistique et peut servir d'explication à la difficile insertion des jeunes sur le marché du travail.

Dans le même ordre d'idées, Ki-Zerbo écrit :

Les systèmes éducatifs africains manufacturent des chômeurs /.../ dans certains pays, des promotions entières de diplômés sortent des écoles nationales et internationales sans qu'un seul d'entre eux soit recruté ; surtout depuis que les pays ont adhéré à la politique de déflation de la fonction publique liée à l'ajustement structurel (1990, p. 64).

Nous ajoutons à cette liste la durée des études en citant Ki-Zerbo : "En Afrique plus

qu'ailleurs, l'engrenage de l'école retient les élèves relativement plus longtemps, car les conditions d'études sont plus difficiles, et le désir d'aller de l'avant est plus fort /.../ la pression sociale est telle que la fuite en avant dans le cursus scolaire est encouragée" (op. cit. p. 77) ; la différence de traitement des différents techniciens formés ; l'oubli d'encourager l'initiative privée par des facilités de transactions bancaires ; les difficultés de financement ; le manque d'enseignants qualifiés ; la pléthore d'enseignants non qualifiés ; l'insuffisance quantitative et qualitative des infrastructures scolaires ; la vétusté et l'absence de maintenance de celles existantes. En résumé : "L'école conventionnelle (formelle) n'a pas pu et ne peut pas produire tous les agents dont la société sous-développée a besoin pour avancer" (Dalle, 1982, p. 2).

Toutes ces faiblesses, combinées à la récession économique entraînent une "stagflation scolaire" qui est une situation caractérisée par une inflation des effectifs d'élèves et des coûts de l'enseignement, ainsi que par une stagnation /et même une réduction/ des débouchés et perspectives d'emploi (Hallak, 1985, p. 25)

Les limites ne sont pas les seules à miner l'éducation formelle. Elle souffre également de contradictions lorsque les résultats obtenus par l'institution scolaire sont l'opposé des buts initialement visés.

Les contradictions de l'éducation formelle : "Sans éducation, pas de développement. Seule l'éducation peut donner à un pays les compétences dont il a besoin pour asseoir durablement la croissance de son économie et améliorer la qualité de vie de sa population" (Banque Mondiale, 1987, p. 5). Cette citation qui met en exergue l'importance de l'éducation est contredite par les observations qui suivent : "la modernisation engendre plus de chômage que d'emplois nouveaux, tout au moins dans sa phase initiale" (Coombs, 1968, p. 131). L'exemple le plus simple est l'informatisation des services

qui a entraîné des compressions de personnels. Le chômage des intellectuels qualifiés dans certains pays fait partie des contradictions de l'éducation, au sujet desquelles Belloncle écrit :

Les écoles africaines actuelles sont dans "l'impasse" ; alors que le monde entier est surtout témoin de la sous-scolarisation des populations, (du Tiers Monde) celles-ci se voient déjà sur-scolarisées...si l'on compare les coûts du système éducatif... ainsi que l'évolution des sortants du système et la capacité d'absorption de ce qu'il est convenu d'appeler le secteur moderne de l'économie (c'est-à-dire l'administration et les entreprises) (1984, p. 32).

Cette situation est source d'une forme de gaspillage car, après avoir été formées aux prix d'importants sacrifices budgétaires, les ressources humaines sont sous-utilisées soit parce qu'elles chôment, soit parce qu'elles se contentent de tâches non adaptées à la formation qu'elles ont reçue. Certaines s'expatrient, ce qui représente toujours un gaspillage.

Le développement devrait concerner tout le monde. Mais la pratique quotidienne nous fait découvrir que parfois seuls les privilégiés ont accès à certains services éducatifs et non le peuple dans sa multitude. Donc au lieu d'être le remède contre les embarrassantes inégalités sociales en favorisant l'accès à la culture et l'épanouissement personnel des individus, l'éducation formelle renforce la paupérisation en devenant hautement sélective et élitiste. La même idée est exprimée par Sartre ainsi qu'il suit : "Pour les classes défavorisées, chaque enrichissement culturel, technique ou matériel de la société représente une diminution, un appauvrissement" (cité par Marmoz, p. 26).

L'éducation ne produit pas les mêmes effets partout où elle est présente. Pour illustrer cette réalité, nous citons Weiler "Educational expansion, as we know, does not necessarily make either people or countries more prosperous ; instead it may, and does, leave the former without jobs and the latter with increasingly burdensome claims on public funds" (cité par Fägerlind et Saha, p. 4). Cette

situation peut être le fait d'un mauvais choix ou d'une mauvaise application des politiques éducatives, comme c'est le cas dans les pays africains, et particulièrement au Cameroun.

Blaug, cité par Fägerlind et Saha, abonde dans le sens de l'éducation comme source d'insatisfaction :

In fact, it is now accepted that raising the level of education in a society can, under certain circumstances, increase the inequalities in income distribution. This is especially true with regard to the way education is financed and the way it is distributed in terms of facilities. (p. 18)

Le culte du diplôme comme base de recrutement renforce l'injustice de la répartition des revenus. Le chômage des diplômés est aussi l'un des facteurs d'insatisfaction de l'expansion éducative. L'évolution technologique, qui est une conséquence du développement des connaissances, fabrique des chômeurs par l'utilisation de machines performantes qui éliminent des postes de travail, aspect visible du capitalisme. A cet effet, Fägerlind et Saha résumant les raisons de l'échec de l'école, vues par les néo-marxistes :

Education as a tool of the capitalist state, operates to maintain the status quo, enabling those in power to reinforce their privileged position and deprives those not in power, either by socialization into a passive role or by depriving them of the capitalist hierarchy. (P. 62)

Dans le même ordre d'idée, Bourdieu et Passeron, cités par Lê Thành Khôi (1991), soutiennent que l'école contribue à la reproduction des rapports établis entre les classes sociales, en reproduisant la structure de la distribution du capital naturel entre ces différentes classes. La sélection s'opère grâce à l'imposition de significations qui sont celles de la classe dominante, donc arbitraires, mais légitimées par l'action pédagogique. Une éducation mal orientée ou mal contrôlée peut, au lieu d'être une source d'épanouissement pour les individus, devenir une source de frustration. A ce sujet, Ki-Zerbo écrit : "Néanmoins, l'école demeure très souvent une denrée rare ; à ce titre elle a tendance à

être accaparée par une minorité ou par des régions privilégiées dans des processus évidents de discrimination" (1990, p. 78).

Les limites et contradictions de l'éducation formelle sont inhérentes à tout système complexe, géré par des individus. Elles sont également et surtout le fait des résistances aux changements, des inerties ; inerties du corps social ligoté par ses traditions, ses croyances, son système de valeurs, ses modèles, dont les manifestations sont les lenteurs excessives dans la prise de décisions (Coombs). Rogers (1984) ne traite-t-il pas le système d'enseignement de "l'institution la plus traditionaliste, la plus conservatrice, la plus rigide, la plus bureaucratique de notre temps" ? (p. XV). Les limites et contradictions de l'éducation formelle aboutissent à la conclusion que

L'école /ne peut/ plus être considérée comme le seul lieu d'enseignement et ne peut plus prétendre assumer seule les fonctions éducatives de la société. En outre, les possibilités d'apprendre comportent des éléments multiples et divers qu'on ne peut considérer comme faisant partie d'un système unique devant être géré et contrôlé par une autorité unique (Hamadache, 1991, p. 125).

Ce qui pousse les autorités et les autres demandeurs d'éducation à explorer d'autres possibilités, sortant ainsi de l'ombre l'éducation non formelle ou extrascolaire, car cette forme d'éducation n'est pas nouvelle, elle a seulement été négligée. Malgré sa capacité à résoudre une bonne partie des problèmes auxquels le système scolaire n'apporte aucune solution, ou apporte des solutions peu satisfaisantes, l'éducation non formelle n'est pas la panacée de tous les problèmes éducatifs, car elle aussi a des limites.

Les limites de l'éducation non formelle ou extrascolaire : nous citons ici quelques-unes de celles que Mignot et Mignon (1980) ont recensées. Les actions de formation non conventionnelles africaines se caractérisent souvent par leur manque de continuité. L'analyse historique et sociologique

des formations extrascolaires montre qu'elles n'échappent pas davantage que l'école aux modèles importés et que le rôle des techniques et des encadreurs étrangers reste décisif. Les résultats sont le plus souvent à court terme à cause de la nécessité de former rapidement une main-d'oeuvre capable d'utiliser méthodes et outils modernes. La rapidité de cette formation hypothèque parfois la nécessaire alphabétisation des bénéficiaires de la formation. Or si l'analphabétisation n'est pas, au moins jusqu'à un certain seuil un obstacle essentiel au développement économique, le manque d'instruction générale des adultes interdit de pousser loin leur formation technique et d'espérer un apport continu et accru en qualité dans le processus de développement (ibid, p. 75). Les programmes sont ponctuels et succincts. Certains se donnent une seule fois et ne sont plus jamais reconduits, d'autres, à cause de l'insuffisance des moyens financiers, ne sont même pas conduits jusqu'au bout. Ils sont sujets à des contraintes qui échappent au contrôle des sponsors (Maclure, 1995, p. 3). Les activités sont limitées le plus souvent à une zone géographique restreinte et ne s'adressent qu'à une clientèle restreinte aussi, ce qui représente une faible contribution par rapport à l'étendue des besoins; car si nous prenons l'exemple du monde rural, ces programmes se limitent aux zones d'accès facile et ne vont pas dans les coins reculés. L'absence de coordination entre des projets destinés aux mêmes populations est aussi un facteur contre la survie de certains d'entre eux.

Ces limites sont celles de l'éducation non formelle publique quand elle fonctionne. Les limites de la non formelle privée à laquelle nous nous intéressons sont surtout inhérentes aux propriétaires des lieux de formation, car les attestations que ces responsables délivrent ne sont pas reconnues comme valables sur le marché du travail et ils ne se mobilisent pas pour faire changer cette situation en réclamant l'établissement des équivalences entre ces attestations et les diplômes de la filière formelle ; ils hypothèquent la qualité de la formation par une recherche effrénée du profit.

Même si l'éducation non formelle est beaucoup plus proche des communautés qu'elle sert, elle aussi ne répond pas encore de façon satisfaisante aux attentes qu'elle a suscitées, à savoir contribuer au développement rural et industriel, à l'alphabétisation des populations, à la réduction des inégalités, à la transformation du système scolaire (Lê Thành Khôi, p. 62).

Education facteur de développement et éducation source d'insatisfaction sont des exemples où l'éducation joue le rôle de cause qui produit des effets. Mais il peut arriver que l'éducation devienne un effet et qu'elle subisse positivement ou négativement l'influence d'autres facteurs.

1.2.3. La subordination de l'éducation aux changements socio-économiques

L'éducation est considérée comme effet quand des facteurs internes et externes liés à l'évolution de la société l'affectent positivement ou négativement. Murray (1990) nous donne une idée de certains de ces facteurs en soulignant que la croissance de la population, l'utilisation des ressources naturelles et les innovations technologiques sont des facteurs qui affecteront significativement l'avenir de l'éducation (p. 303, traduction libre).

Selon Coombs (1989), "l'évolution technologique que provoquent spontanément les échanges commerciaux engendre de nouveaux besoins d'apprentissage" (P. 63). Les opérateurs économiques doivent de ce fait s'assurer de la compétitivité de leurs produits sur le marché par un contrôle efficace de leur qualité. Pour ce faire, il leur faut une formation appropriée. Coombs souligne également "l'évolution sociale liée aux changements politiques et économiques, facteur important qui engendre des besoins d'apprentissage nouveaux " (p. 63). A titre d'exemple, nous pouvons citer l'ouverture aux

femmes d'un certain nombre de professions auxquelles elles n'avaient pas accès auparavant. Pour y évoluer, il leur faut une formation appropriée. D'autres facteurs ont des effets négatifs sur l'éducation. A ce titre nous pouvons citer la pénurie des ressources humaines, financières et matérielles, une bureaucratie lourde, et une forte croissance démographique qui alourdit les charges éducatives et diminue de ce fait la part de ressources à consacrer à chaque individu à éduquer, entraînant du même coup la détérioration de la qualité de la formation.

Durkheim, cité par Lê Thành Kôi, a mis en évidence le caractère social de l'éducation en montrant que l'enseignement change avec la société : "une transformation pédagogique est toujours le résultat et le signe d'une transformation sociale qui l'explique" (1991, p. 26). Dans ce cas, c'est la société qui contribue et préside au changement de l'éducation. Ainsi donc les facteurs que l'on peut maîtriser grâce à l'éducation peuvent en retour influencer son évolution.

CONCLUSION

L'éducation en Afrique au Sud du Sahara a d'abord été traditionnelle, véhiculant un enseignement conservateur pour une société statique. Elle est devenue coloniale avec un caractère élitiste et surtout orientée uniquement vers la satisfaction des besoins des colonisateurs. Avec les indépendances, on a assisté à des essais d'instauration de l'éducation moderne, fonctionnant d'abord en filière formelle et plus tard en filière non formelle aussi, destinée à promouvoir le développement des pays du Tiers Monde comme elle a semblé le faire pour les pays développés. Malheureusement, elle n'a pas réussi à jouer ce rôle parce que son évolution n'a pas été bien planifiée. Les dirigeants politiques et les responsables de l'éducation n'ont pas su ou n'ont pas voulu tenir compte des besoins spécifiques des pays et choisir en conséquence les orientations pouvant faire de l'éducation quelque

chose de plus qu'une simple acquisition des connaissances . La peur d'avoir à faire face à des revendications d'une population connaissant ses droits et consciente qu'ils ne sont pas respectés a poussé certains dirigeants africains à continuer à développer le système élitiste et sélectif hérité de la colonisation, conservant de ce fait leurs privilèges de premiers administrateurs omnipotents. Cette politique est responsable du chaos dans lequel se trouvent les systèmes éducatifs des pays du Tiers Monde en général et du Cameroun en particulier.

CHAPITRE 2 : APERCU DE LA SITUATION DU CAMEROUN

Il faut au contraire attirer violemment l'attention sur le présent tel qu'il est si l'on veut le transformer. Pessimisme de l'intelligence, optimisme de la volonté.

Gramsci, cité par Wuhl, 1992, p. 11

INTRODUCTION

Le Cameroun est indépendant depuis le 1er janvier 1960. Il a une superficie de 475 442 km² et une population estimée en 1992 à 12.8 millions d'habitants. Sa situation géographique en fait un pays charnière entre l'Afrique centrale et l'Afrique de l'Ouest (annexe 1). Il appartient au groupe des pays les moins avancés, ceux-là qui sont le plus durement frappés par la crise économique. De graves problèmes économiques, politiques et sociaux sécouent le Cameroun en ce moment. Ces problèmes sont les conséquences de la récession économique mondiale qui y est caractérisée par l'effondrement de l'économie, l'accroissement de la pauvreté et du chômage et les difficultés dans le système éducatif.

Après avoir brossé un tableau succinct des difficultés du Cameroun, ce chapitre développe les spécificités de la formation technique professionnelle dans les filières formelle et non formelle.

2.1. L'EFFONDREMENT DE L'ECONOMIE

Le marasme économique apparaît dans toute son ampleur en 1986 avec la chute concomitante des revenus du pétrole et des autres matières premières (café, cacao, bois, banane, etc) qui constituent

l'essentiel des exportations camerounaises, donc principales sources de devises. Le Cameroun produit ces matières premières, mais ne les consomme pas et de ce fait, il ne peut pas en contrôler les fluctuations de prix qui sont fixés par les nations industrialisées au gré de leurs besoins. La contrebande, la fraude douanière, l'incivisme fiscal et le dumping pratiqué avec les produits étrangers aggravent les problèmes financiers de l'Etat camerounais, en le privant de recettes non négligeables. En plus, ces pratiques étouffent les entreprises locales et les acculent à la faillite, autre source de perte de revenus pour l'Etat. De tous ces éléments conjugués résulte un manque à gagner qui se ressent au niveau du budget de l'Etat qui stagne depuis l'exercice 1992/1993 à 546 milliards de F CFA (environ 158. 857. 142 \$ CAN), (Bulletin de l'Afrique noire, 1994, p. 4) et du produit intérieur brut qui diminue continuellement. "Depuis 1985 et jusqu'en 1993, le produit intérieur brut (PIB) par habitant a diminué de 6,3 % par an. Il s'établit actuellement à 250 000 F CFA (\$ 475) contre 500 000 F CFA (\$ 950) en 1985, soit une baisse d'environ 50 %" (Marchés Tropicaux 1994, p. 2414). Le même taux de réduction est relevé pour la consommation annuelle par habitant. D'après un rapport de la Banque Mondiale rendu public le 13 novembre 1994 à Yaoundé et cité par Marchés Tropicaux (ibid) "le Cameroun est retombé au niveau de développement économique qu'il avait atteint en 1964, quatre ans après son indépendance" (p. 2414), soit un recul de 30 ans. Les manifestations de ce recul sont la réduction du budget de l'Etat, le désengagement de ce dernier des secteurs sensibles comme la santé et l'éducation, conséquences des mesures préconisées par les institutions monétaires internationales dans le cadre d'un ajustement structurel.

Le même rapport de la Banque Mondiale mentionne un taux de croissance négatif (-1 %) du produit national brut par habitant en 1992, pendant que l'inflation enregistre pour la même période un taux de croissance de 3,5 %. Un deuxième rapport de la Banque Mondiale (1994) relève aussi que

le Cameroun a la plus lourde dette de l'Afrique centrale. Cette dette qui continue de croître représentait en 1993 90 % du produit intérieur brut.

La dévaluation du F CFA en janvier 1994 a renforcé, si cela était encore possible, le marasme économique du Cameroun et du coup les répercussions sur le climat social sont directes.

2.2. L'ACCROISSEMENT DE LA PAUVRETE ET DU CHOMAGE

Avec une population estimée en 1992 à 12,2 millions d'habitants dont la croissance annuelle prévue entre 1992 et 2000 est de 3 %, le Cameroun doit faire face à des charges sociales de plus en plus lourdes. La population active en 1992 était estimée à 5 millions de personnes, avec un taux d'accroissement annuel de 2,3 % pour la période 1992-2000 (World Development Report, 1993, p. 5). Dans le même temps, la mortalité à tous les âges baisse, passant de 18 % en 1970 à 12 % en 1992, et l'espérance de vie se prolonge : 55 ans en 1991 contre 56 ans en 1992. Tous ces chiffres mettent en évidence le fait que pendant que les ressources se raréfient (chute des recettes d'exportations, diminution des cotisations salariales, dévaluation du F CFA et augmentation de la dette extérieure), les charges augmentent (beaucoup plus de personnes à soigner, à éduquer, et surtout auxquelles il faut verser des pensions de retraite ou fournir un emploi).

Or le chômage est l'un des aspects les plus visibles de la crise économique dans laquelle le Cameroun est noyé. En effet, avec la baisse des activités économiques, des entreprises privées, parapubliques et publiques ferment leurs portes. Celles qui résistent multiplient les compressions, qui surviennent aussi dans les opérations de réhabilitation des entreprises publiques (Ngandjeu 1988). Tous ces scénarios déversent, sur le marché de l'emploi déjà saturé, de milliers de chômeurs

supplémentaires. Le rapport économique et financier de la loi des finances du Cameroun 1987/1988 relève que "le secteur 'emploi' s'est caractérisé par des compressions continues de personnels et la faiblesse des offres d'emploi" (Ngandjeu ibid, p. 70). Au chômage conjoncturel s'est greffé le chômage rampant né de l'exode rural (25 000 personnes environ quittent les campagnes chaque année pour les villes où elles espèrent trouver une vie meilleure) et de l'inadéquation formation-emploi. Selon une note de la Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique, le nombre de chômeurs était de 260 000 environ en 1987. A ce chiffre, il faut ajouter 20 000 postes à supprimer dans la Fonction publique selon les termes de la lettre d'intention signée par Yaoundé avec le Fonds Monétaire International (Marchés Tropicaux 1994), les diplômés de l'enseignement supérieur et ceux formés à l'étranger. La Banque Mondiale (1993-1994) signale qu'un quart de la population urbaine au Cameroun vit en dessous du seuil de pauvreté et que le chômage est plus élevé chez les femmes et les jeunes qui n'ont pas reçu de formation ou qui ont reçu une formation insuffisante ou alors ne correspondant à aucun profil d'emploi.

Le climat politique actuel au Cameroun ne favorise pas le redressement de l'économie. Ainsi certaines mesures de redressement prises deviennent de véritables problèmes politiques ou tribaux. A titre d'exemple, l'annonce de la privatisation de la Cameroon Development Corporation (CDC), première entreprise agro-industrielle du pays, "provoque une levée de boucliers" dans le Sud-Ouest anglophone, lieu d'implantation du complexe agro-industriel (Marchés Tropicaux 1994, p. 1800).

La pauvreté et l'existence de partis politiques à structure plus ou moins tribale exacerbent le sentiment de rejet de certains groupes par rapport à d'autres, rendant les premiers agressifs ; ce qui crée un climat d'insécurité surtout dans les grands centres urbains .

Les effets de la récession ont des répercussions sur le système éducatif.

2.3. LE SYSTEME EDUCATIF

Le système éducatif camerounais (schématisé en annexe 2) n'est pas épargné par les effets néfastes de la crise dont les plus immédiats sont les coupures budgétaires qui entraînent la regression des efforts du Cameroun en matière d'éducation. En effet, Lassibille (1992) a effectué un classement des pays en développement selon leur effort d'éducation entre 1975 et 1988. Il ressort de ce classement (annexe 3) que l'effort du Cameroun a regressé par rapport aux années précédentes. Cette tendance va continuer dans la mesure où tous les ministères qui encadrent les jeunes ont vu leur dotation budgétaire réduite dans la loi des finances de l'exercice 1994/1995, par rapport à l'exercice 1993/1994. C'est ainsi que l'éducation nationale perd 36 %, la jeunesse et sports 50 %, l'enseignement supérieur 10,2 % (Bulletin de l'Afrique noire, 1994, p. 5). Le tableau suivant illustre la diminution continue de la part du budget national consacré à l'éducation.

Tableau 1 : Evolution du budget de l'Etat et de l'éducation (en milliards de F CFA)

	1984/1985	1992/1993	1993/1994	1994/1995
Budget Etat	620	600	576	576
Budget éducation	98.3	87.02	83.7	59.09
Pourcentage éducation	16 %	16 %	14.53 %	10.25 %

Source : Ministère des finances, Direction du Budget

En dix ans, le budget de l'éducation a enregistré une diminution totale de 40 % alors que le

nombre d'enfants à scolariser a augmenté pour la même période. Cela se traduit donc par un déséquilibre entre les moyens et les problèmes à résoudre. Et lorsque cette baisse se double d'une exécution partielle dudit budget comme l'illustre le tableau ci-dessous, à cause des tensions de trésorerie, cette situation paralyse pratiquement le fonctionnement du système éducatif.

Tableau 2 : Taux d'exécution du budget consacré à l'éducation

	1992/1993	1993/1994
Budget voté	87.02	83.70
Budget réalisé	57.20	30.98
Taux de réalisation	60 %	37.5 %

Source : Ministère des finances, Direction du Budget

Ces chiffres montrent que le budget alloué à l'éducation n'est même pas entièrement exécuté: 60 % en 1992/1993 et 37 % seulement en 1993/1994. Cette situation oblige les familles à contribuer de manière significative au financement de l'enseignement public. L'enseignement privé est financé en grande partie par les frais d'écolage payés par les parents d'élèves et les subventions de l'Etat. Le rôle des subventions est de permettre aux fondateurs d'établissement de maintenir les frais d'écolage à un niveau accessible à beaucoup de familles. Mais l'Etat ne peut même plus assurer complètement ces subventions. Le tableau suivant montre l'évolution des dites subventions.

Tableau 3 : Evolution des subventions accordées par l'Etat à l'enseignement privé (en milliards de F CFA)

Année budgétaire	1984/ 1985	1985/ 1986	1986/ 1987	1987/ 1988	1988/ 1989	1989/ 1990	1991/ 1992	1992/ 1993	1993/ 1994	1994/ 1995
Montant des subventions	5.70	6.58	7.30	6.50	6	6	4	4	4	4

Source : Direction de l'Enseignement Privé

L'enseignement privé souffre aussi des tensions de trésorerie évoquées au niveau de l'enseignement public car non seulement les subventions ont drastiquement baissé, mais depuis 1991/1992, elles ne sont jamais payées en totalité au cours de l'année. "Il y a accumulation d'impayés. L'Etat doit encore la totalité des 4 milliards de 1993/1994 et il n'a payé que les 33 % de la subvention de 1992/1993" (document de travail des états généraux de l'éducation, 1995, p. 64). Toutes ces réductions signifient une formation hypothétique et insuffisante ou inexistante, comme c'est le cas avec la fermeture des centres d'éducation non formelle sponsorisés par l'Etat. Comment alors réduire le chômage et juguler la crise s'il est vrai que les activités de développement requièrent un potentiel humain de qualité, c'est-à-dire des hommes et des femmes qui possèdent des habiletés intellectuelles et professionnelles leur permettant de combiner judicieusement et efficacement les matières premières, les structures, la force de travail et les ressources financières ? On imagine donc aisément les difficultés dans lesquelles se trouvent les filières de formation, qui continuent de fonctionner malgré toutes les limites et contraintes qui les entravent.

Lussier (1991) a recensé les limites du système éducatif camerounais en insistant sur l'inadéquation de ce dernier par rapport aux réalités nationales. Voici en substance ce qu'il écrit :

une des faiblesses majeures du système d'éducation camerounais est qu'il ne donne pas une préparation appropriée aux jeunes Camerounais, pour les aider à vivre dans leur milieu et développer leur société (1991, p. 72).

Une étude de l'UNICEF confirme ce point de vue : "Parmi les problèmes les plus importants du système éducatif camerounais, on peut citer en premier lieu l'inadéquation du système actuel à l'environnement socio-économique du pays" (1989, p. 112). Tous les travaux s'accordent donc à classer l'inadéquation des systèmes éducatifs au premier rang de tous les autres problèmes qui ne sont pourtant pas les moindres. L'une des conséquences directes de cette situation est le taux de déperdition élevé, à tous les niveaux d'enseignement, signalé par Ngandjeu (1988) "sur 1000 élèves entrant en première année de l'enseignement primaire, 80 environ arrivent à la septième année, fin du cycle primaire, sans redoublement et 10 environ terminent avec succès leurs études secondaires" (p. 71). Ainsi donc la grande majorité des enfants n'arrivent pas à acquérir les connaissances de base dispensées dans le primaire, ce qui compliquera plus tard leur insertion dans le marché de l'emploi. Les déperditions sont aussi considérables dans l'enseignement supérieur. Le même auteur signale que pour 1 000 étudiants inscrits en première année de licence par faculté, on obtient trois ans plus tard

117 licenciés en droit et sciences économiques,

272 licenciés en lettres et sciences humaines,

72 licenciés en sciences.

Le taux d'échec en licence s'élève à 67 % (Ngandjeu, op. cit.).

Le même auteur souligne que le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur s'explique surtout par l'inadéquation formation-emploi et les retards que connaît l'enseignement technique, secteur dans lequel on fait parfois appel à des étrangers pour pallier l'insuffisance ou l'inexistence de camerounais qualifiés. Beaucoup de jeunes sont formés pour des branches d'activité où il y a déjà pléthore de compétences, tandis que d'autres domaines n'ont pas assez de camerounais qualifiés.

Mbuy (1984) y apporte des réserves en avançant que "c'est l'étroitesse du marché du travail qui explique principalement le chômage des diplômés plus que l'inadéquation de leur formation ou leur absence d'expérience professionnelle incompatible avec la recherche du premier emploi" (p. 34). Les difficultés économiques empêchent la création d'emplois en nombre assez élevé, aussi est-il difficile de résorber le nombre de personnes qui en demandent, même si elles ont une excellente formation.

Les autres faiblesses recensées sont présentées ci-après :

La formation générale, littéraire et juridique est beaucoup trop développée par rapport à la formation scientifique, technique et professionnelle ; l'enseignement technique a toujours été considéré comme dévalorisant et de ce fait réservé à ceux qui n'ont pas réussi dans la branche littéraire. "10 % seulement des inscriptions au secondaire relèvent du secteur professionnel" (Plouffe, 1991, p. 113), malgré les discours qui font croire le contraire, comme cet extrait : "Education et emploi sont complémentaires. Il faut former les jeunes dans des secteurs qui ont besoin d'eux" (message du président Biya à la jeunesse le 10 février 1989). Ce message laisse supposer que l'on prend le temps de s'interroger sur les secteurs qui ont un grand besoin de formation dans l'orientation professionnelle des jeunes ; la formation touche très peu le milieu agricole et entrave son évolution ; la formation formelle est orientée quasi exclusivement vers le secteur moderne de l'économie concentré en grande partie dans les villes, alors que 75 % de la population travaille dans le milieu rural.

Les développements que nous avons faits jusque-là se rapportent beaucoup plus à la formation générale. L'importance de l'enseignement technique comme instrument privilégié du développement n'est plus à démontrer car "si l'enseignement de la science et de la technologie est pour l'individu comme pour la société une des dimensions nécessaires d'une éducation moderne, l'enseignement technique professionnel est tout aussi important pour la maîtrise du savoir dans ses applications au

développement économiques et social" (Unesco, 1985, p. 54). La formation technique professionnelle doit outiller ceux qui en reçoivent pour qu'ils soient en mesure de s'adapter aux changements et de relever les défis de leur futur emploi. Elle doit assurer une transition souple entre l'école et le monde du travail. Quelques précisions sur la formation technique professionnelle par filière apportent un complément d'informations pour chacune d'elles. En quoi diffère-t-elle d'une filière à l'autre ?

2.3.3. Les spécificités de la formation technique professionnelle dans les deux filières

Les mêmes formations sont offertes parallèlement en filière formelle et en filière non formelle, quoique les deux ne possèdent ni les mêmes moyens, ni les mêmes structures. Mais elles poursuivent le même objectif, donner aux apprenants la possibilité de devenir opérationnels dès la fin de la formation.

2.3.4.1. La formation technique professionnelle en filière formelle

Elle se caractérise par un mélange d'enseignement théorique et de l'application par les travaux pratiques, en ateliers ou en laboratoires, des connaissances acquises. De l'avis de la Banque mondiale, cette formation théorique apporte un plus aux apprenants en les rendant plus ouverts et donc aptes à comprendre les éléments techniques (1993). Le programme est défini et diffusé par l'Etat qui veille à son respect. Les équipements, appareils, matériels techniques, infrastructures et enseignants sont également fournis par l'Etat, très souvent avec l'aide des bailleurs de fonds. Il peut arriver que des privés (congrégations religieuses, coopératives, associations de personnes, ONG...) ouvrent des

institutions formelles de formation technique professionnelle. Dans ce cas, c'est toujours le programme officiel qui est suivi. Les locaux et les équipements doivent respecter certaines normes. Jusqu'en 1986, les promoteurs de ce genre d'institution recevaient de substantielles aides de l'Etat sous forme de subventions, qui s'amenuisent au fur et à mesure que la récession perdure. Le tableau 3 de la page 40 illustre cette situation.

La formation technique professionnelle en filière formelle se fait à quatre niveaux au Cameroun;

- au niveau des Collèges d'Enseignement Technique Industriel et Commercial (CETIC), pendant quatre ans, sanctionné par un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) pour les élèves issus du cycle d'enseignement primaire élémentaire dont la durée est de six ans ;

- au niveau des Lycées Techniques (LT) en trois ans pour les titulaires de CAP et les titulaires du BEPC (Brevet d'Etudes du Premier Cycle) diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire général ;

- au niveau des Instituts Universitaires de Technologie (IUT) en deux ou trois ans, pour les diplômés des Lycées Techniques (Brevet de Technicien) et ceux du second cycle de l'enseignement secondaire général (Baccalauréat).

- au niveau des grandes écoles (polytechnique, école nationale de technologie) en trois ans pour la formation des ingénieurs de travaux et deux années supplémentaires pour la formation des ingénieurs de conception (valable pour polytechnique uniquement). Les étudiants du premier cycle sont recrutés par concours parmi les titulaires de brevet de technicien et les titulaires du baccalauréat. Le second cycle recrute ses étudiants parmi les diplômés du premier cycle et les diplômés des Instituts Universitaires de Technologie.

Les collèges et lycées sont régis par le Ministère de l'Education Nationale alors que les Instituts Universitaires de Technologie et les grandes écoles sont régis par le Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Même comme la formation technique professionnelle en filière formelle bénéficie de l'appui du gouvernement et de certains programmes de coopération, elle présente quand-même des limites parmi lesquelles : un dosage inéquitable entre l'enseignement général et l'enseignement technique professionnel, le premier étant très souvent renforcé au détriment du second ; les programmes et équipements sont désuets et inadaptés à l'évolution technologique et sociale ; les effectifs pléthoriques réduisent le temps de pratique alloué à chaque apprenant puisqu'il faut diviser la classe en plusieurs groupes, pour un horaire fixe ; la "rigidité de l'éventail des spécialités, la vétusté des installations /.../ les méthodes d'enseignement désuètes, contenu des programmes dépassé" (rapport PECTA cité par Atangana, pp. 39-40).

Comment se présente la situation du côté de la formation technique professionnelle en filière non formelle ?

2.3.3.2. La formation technique professionnelle en filière non formelle

Elle prend les dénominations apprentissage, recyclage, perfectionnement, stage pratique selon le contexte, le lieu et le type de clientèle. Elle s'adresse aux jeunes qui ont reçu une formation générale ne leur permettant pas d'exercer un emploi, mais aussi à ceux qui n'ont pas achevé complètement un cycle d'étude ou qui ne sont jamais allés à l'école, aux adultes, à tous ceux qui changent de métiers ou veulent en savoir plus. La diversité de sa clientèle explique les enseignements sur mesure.

dispensés par des professionnels qui ne sont pas forcément des enseignants de formation. Les apprentis acquièrent les habiletés par l'observation immédiatement mise en pratique selon le principe du "*learning-by-doing*" dans des ateliers, garages ou centres de formation productifs. La durée de la formation dépend de la capacité d'assimilation et/ou de financement de l'apprenti. Cette formation, pour certains aboutit à de l'auto-emploi. La formation est pointue et est surtout fonction des compétences du formateur. Aucun contrôle n'est possible, si oui par une comparaison que l'apprenti ferait avec des gens de son entourage ayant suivi une formation orientée vers le même métier, mais en filière formelle. Le système extrascolaire ne peut aller au-delà d'une formation spécialisée en vue d'un emploi immédiat. Avant la récession économique, l'Etat sponsorisait des programmes de formation non formelle par le canal de certains ministères. Tous ces programmes ou presque sont aujourd'hui arrêtés, faute de subventions.

CONCLUSION

Au terme de ce chapitre, nous retenons que l'éducation doit dépasser la simple acquisition de connaissances pour préparer ceux qui en reçoivent à une adaptation constante face aux défis que génèrent le progrès technologique et les mutations des structures de l'emploi. Aussi doit-elle être polyvalente et pour ce faire, bénéficier d'une constante et profonde rédefinition de ses contenus. Cela réduirait considérablement les limites des filières de formation sur lesquelles nous ne possédons que des informations d'ordre général et descriptif. En considérant la récession économique qui lance de nouveaux défis aux sociétés, surtout celles des pays sous-développés, et en tenant compte des attentes des employeurs et des exigences du marché du travail, nous voulons obtenir des informations spécifiques pour identifier la filière de formation technique professionnelle qui donne plus de chances

à ceux qui y reçoivent une formation de trouver du travail, d'améliorer leurs conditions de vie et de participer au développement de leur société. Nous devons d'abord savoir si l'éducation reste une condition indispensable pour le développement des ressources humaines telle que le stipule la théorie du capital humain. Pour ce faire, nous sommes allée sur le terrain effectuer une recherche pour répondre aux questions de recherche que nous rappelons ici :

1. Quels sont les facteurs comparatifs de la formation technique professionnelle en filière formelle et en filière non formelle au Cameroun ? ou en d'autres termes, quels sont les éléments de comparaison qui permettent de donner la préférence à une filière plutôt qu'à l'autre au moment d'en choisir une ?

2. Comment certains de ces facteurs contribuent-ils à l'obtention d'un emploi et à l'amélioration de la qualité de vie de ceux qui ont reçu une formation dans l'une ou l'autre filière ?

L'expansion de l'éducation d'un côté a permis d'ouvrir à des millions de personnes l'accès au savoir et d'élever globalement le niveau d'instruction au sein des sociétés, contribuant ainsi à la création des bases indispensables pour l'amélioration des conditions de vie des individus et le progrès social, économique et culturel. De l'autre côté, cette expansion n'est pas encore suffisante pour toucher une grande partie de ceux qui en ont besoin et parmi ceux qu'elle parvient à toucher, elle accentue les inégalités et les injustices sociales qui influencent en retour sa nature propre. Le Cameroun comme tous les pays connaît ce phénomène contradictoire et en souffre d'autant plus que son système éducatif se dégrade continuellement et cette dégradation est aggravée par de graves problèmes économiques, politiques et sociaux. C'est ce qui ressort de notre partie théorique.

DEUXIEME PARTIE :

LA RECHERCHE ET SES DONNEES

Pour effectuer une étude comparative de la formation technique professionnelle en filières d'éducation formelle et non formelle à Douala au Cameroun, nous avons besoin d'interroger d'une part, de répondants ayant reçu une formation technique dans l'une ou l'autre filière, en situation d'emploi ou de chômage, et d'autre part, de chefs d'entreprises employant des éléments issus des deux filières de formation. Nous avons choisi l'enquête par questionnaire et interview pour obtenir les informations nécessaires à cette étude.

Dans cette partie, nous décrivons la recherche que nous avons effectuée sur le terrain, et nous présentons et analysons les données colligées en quatre chapitres. Nous exposons dans le chapitre 3 la collecte des données. Nous présentons et analysons l'évaluation de la situation professionnelle des travailleurs et chômeurs faite par eux-mêmes au chapitre 4, le jugement qu'ils portent sur leur formation et les suggestions qu'ils font pour une éventuelle amélioration au chapitre 5. Et au chapitre 6 nous faisons un tour d'horizon avec les chefs d'entreprise sur les problèmes d'emploi, leur points de vue sur la formation technique professionnelle telle qu'elle est dispensée et leurs suggestions. Les informations sont généralement présentées dans des matrices qui permettent une vue synoptique de l'ensemble. Chaque matrice est précédée de la question qui l'a générée quand c'est le cas. Quand une question a été posée deux fois comme c'est le cas pour avoir des informations des (ou sur les) formels et des non formels, les deux versions sont jumelées pour ne donner qu'une seule question, correspondant à un tableau unique ; mais nous conservons les deux numéros des questions. Les questions n'apparaissent pas dans leur ordre initial dans l'analyse ; elles ont été regroupées par thème. Le nombre de sujets interrogés n'étant pas le même par filière et par groupe, nous analysons les résultats en utilisant les valeurs relatives au lieu des valeurs absolues. Les analyses sont faites en fonction des questions de recherche. Nous distinguons chaque fois la filière formelle de la filière non

formelle, à partir des réponses à une série de questions se rapportant aux différents éléments annoncés au début de chaque section. Nous avons opté pour une analyse de contenu "qui permet d'étudier de façon objective, systématique et quantitative les matériaux et de les interpréter en relation avec l'objectif de l'étude" (Gravel, 1988, p. 6). ".../ son but est d'effectuer une 'lecture seconde' du document à étudier, cette dernière se substituant à la lecture spontanée, intuitive et facile du profane" (Desmet et Pourtois, 1988, p. 199). L'analyse de contenu permet de déceler les *non-dit* de l'information recueillie.

CHAPITRE 3 : COLLECTE DES DONNEES SUR LE TERRAIN

Dans ce chapitre, nous donnons d'abord des précisions sur le contexte de l'étude par de brèves descriptions de la ville de Douala et des métiers choisis et par la justification des choix des quartiers et des métiers retenus. Ensuite nous parlons de la population d'étude et de l'échantillon, de la pré-enquête, de l'enquête proprement dite, de la triangulation et des difficultés que nous avons rencontrées au cours de cette recherche sur le terrain.

3.1 : LE CONTEXTE DE L'ETUDE

Notre étude a pour cadre la ville de Douala qui, avec le principal port du Cameroun, est le plus grand pôle d'activités économiques de toutes sortes, ce qui lui vaut le nom de capitale économique du Cameroun. Cette ville (annexe 4) abrite une population qui était estimée en 1989 à 1 200 000 habitants dans un Cameroun qui en comptait alors 9 000 000. Elle est la capitale de la province du Littoral, l'une des dix provinces administratives du Cameroun (annexe 5). Le Littoral compte 70.8 % des entreprises modernes du Cameroun. C'est aussi le Littoral avec Douala en tête qui détient le plus fort taux de chômage urbain, 22.3 % selon le recensement de 1976 (Atlas Jeune Afrique 1993). Elle abrite six des treize établissements publics secondaires d'enseignement technique que compte la province. De nombreux établissements formels privés et non formels de formation technique professionnelle y fonctionnent également et sont éparpillés dans presque tous les quartiers où se développe également une diversité de petits métiers. Nous avons retenu trois quartiers et quatre

métiers dans le cadre de cette étude.

3.1.1 Le choix des quartiers et des métiers

Compte tenu des contraintes financières, humaines et surtout de temps (notre séjour allait du 17 août au 14 décembre 1995), nous avons circonscrit notre enquête à trois quartiers limitrophes les uns des autres pour faciliter nos déplacements et ne pas trop éparpiller nos forces au moment d'honorer les différents rendez-vous. Ce sont les quartiers Ndogbong, Bassa et Grand Canyon. Des routes encore assez praticables les relient et surtout, des taxis, notre principal moyen de transport, y circulent en permanence.

Nous nous sommes également limité à quatre métiers qui sont la couture, la mécanique, l'électricité et le froid et climatisation. Notre choix s'est porté en particulier sur ceux-là parce qu'ils fonctionnent effectivement dans les programmes de formation des deux filières. Ce choix répond donc au souci de représentativité de chacun des métiers dans les filières, car il y a des métiers qui fonctionnent dans l'une et qui ne fonctionnent pas dans l'autre. A titre d'exemple, nous pouvons citer la cordonnerie. En quoi consiste chacun des métiers ?

3.1.2 : Brèves descriptions des métiers retenus

La couture consiste à confectionner des vêtements aux mesures des clients ou selon un gabarit standard pour les habits initiés par la couturière ou le tailleur, et qui seront soit placés dans des boutiques, soit vendus en plein air dans les marchés ou en colportage. Couturières et tailleurs sont

modélistes lorsqu'ils dessinent eux-mêmes les modèles qu'ils réalisent. Une machine à coudre dans un coin de la maison et on démarre le métier, ce qui rend la couture très accessible pour ceux qui l'ont apprise. Certains disposent de toute une pièce dans la maison. Les plus fortunés disposent d'un atelier qui est différent de la maison d'habitation.

La mécanique consiste à remettre d'aplomb les voitures et les véhicules à deux roues. Elle se fait dans des garages. Les garages au Cameroun sont la plupart du temps des hangars précaires installés aux abords des axes de circulation. Il en existe quand-même quelques-uns de modernes, logés dans des cadres clos et aménagés.

Les spécialistes de froid et climatisation réparent entre autres choses les réfrigérateurs, les congélateurs et les climatiseurs. Ils ont besoin d'un espace pour entreposer les appareils sur lesquels ils travaillent. C'est parfois une pièce de la maison d'habitation, quand ils ne peuvent pas s'offrir un atelier convenable.

Les électriciens réalisent des installations dans les maisons et bâtiments ou dans les voitures. On parle d'électricité-bâtiment ou d'électricité-automobile selon le cas. Dans cette étude, nous nous sommes intéressé aux électriciens en bâtiment. Certains n'ont pas besoin d'installations particulières et se font repérer par une simple plaque annonçant leur existence : "*Ici votre électricien en bâtiment*". Ces détails donnés, nous abordons la méthodologie.

3.2 : LA METHODOLOGIE

Nous avons adopté une approche qualitative pour notre recherche parce qu'elle nous permet de vérifier le comment et le pourquoi des choses. Elle est schématisée dans la figure ci-après :

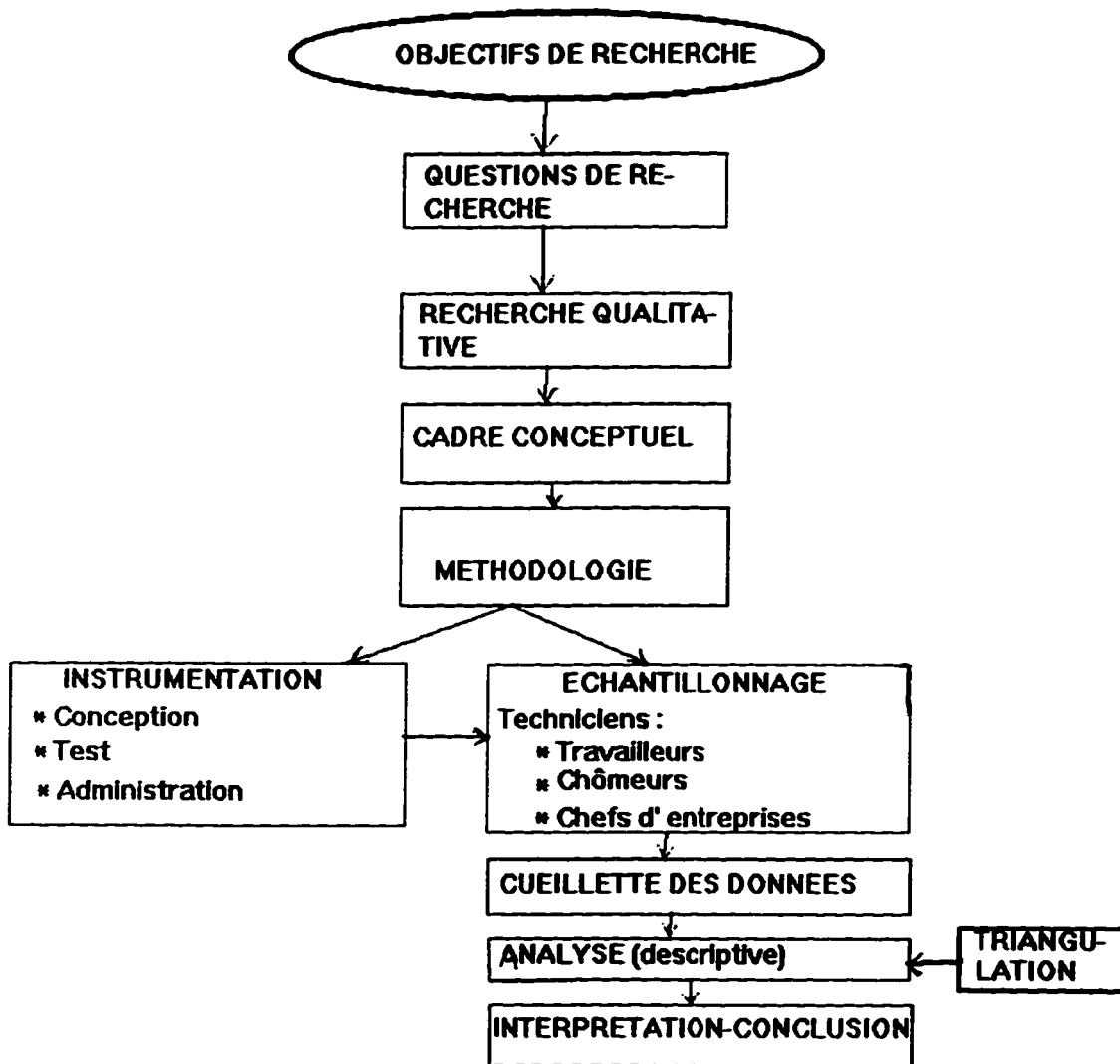


Figure 2 : Organigramme conceptuel de la recherche

Dans cette section nous parlons de notre équipe de collecte, identifions notre population d'étude et notre échantillon, donnons des précisions sur nos instruments de collecte, sur la collecte elle-même et sur les difficultés auxquelles nous avons fait face pendant cette phase.

3.2.1 : L'équipe de collecte

Nous avons fait appel au moment de la prospection et de l'administration des instruments d'enquête à un assistant dont le rôle principal était de nous servir de garde du corps, compte tenu de l'insécurité grandissante dans les grandes villes du Cameroun, insécurité aggravée par la misère qu'engendre le chômage dramatique qui y sévit. Nous étions exposés aux risques d'agression parce que le système de journée continue étant fonctionnel dans la plupart des entreprises, nos rendez-vous se situaient au delà de 16 h 30. La journée continue est un système où le travail commence à 7 h 30 et s'arrête à 16 h, avec une pause déjeuner d'une heure à 12 h. Donc ce n'est qu'après la sortie que l'on peut rencontrer les travailleurs. En plus les nuits tombent très vite après 18 h, multipliant ainsi les risques. Certaines personnes savaient que nous avions des fonds destinés à désintéresser les répondants, ce qui faisait un risque supplémentaire, en plus du fait que les femmes sont les plus ciblées par les agressions des bandits. L'assistant nous a remplacé quelque fois pour récupérer les questionnaires remplis par les travailleurs et les chômeurs lorsqu'il y a eu chevauchement avec des rendez-vous d'interview. Toute l'investigation s'est faite en français.

3.2.2 : La population d'étude

Dès le départ, nous connaissions certaines caractéristiques de notre population : avoir reçu une formation technique en filière formelle ou non formelle, être en situation d'emploi ou en chômage, ou être responsable d'une entreprise dont l'activité est l'un des quatre métiers retenus. Aussi avons-nous utilisé l'échantillonnage stratifié. Voici ce que Gravel dit à ce sujet : "La méthode d'échantillonnage stratifié implique qu'une ou des caractéristiques de la population, que l'on suppose pertinentes par rapport à l'objet de l'étude, soient connues et privilégiées dans la détermination du choix de l'échantillon" (1988, p. 23). Pour identifier les composantes de notre échantillon, de nombreuses étapes nous ont été nécessaires. Nous les récapitulons ici :

* première étape : recensement des dénominations et adresses d'entreprises ou de centres de formation du secteur informel en vue de faire rédiger les lettres de recommandation (annexe 6) par la direction des études de l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique de Douala, notre institution d'attache au Cameroun .

* deuxième étape : dépôt des lettres de recommandation et sollicitation des rendez-vous.

* troisième étape : toujours subordonnée à l'obtention d'un rendez-vous, explication du sujet, de l'instrument de collecte choisi et de la nécessité du formulaire de consentement (annexe 7).

* quatrième étape : élaboration du planning des rencontres et sollicitation d'une introduction auprès des employés.

Le scénario était identique dans chaque entreprise. Les troisième et quatrième étapes ne survenaient parfois qu'après plusieurs tentatives ou pas du tout. Nous avons ainsi identifié 15 chefs d'entreprise et 85 travailleurs à la première phase.

Nous avons voulu passer par la délégation provinciale du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, service de la main d'oeuvre pour identifier les répondants chômeurs. Mais nous nous y sommes heurté à un refus catégorique, sous prétexte que ce sont des informations confidentielles. Ce sont finalement les employés préalablement identifiés qui nous ont communiqué quelques adresses de chômeurs qui, à leur tour, ont fait circuler l'information dans le cercle de leurs camarades d'infortune. Pour nous le plus dur a été d'aller repérer des chômeurs dans des quartiers que nous ne connaissions pas très bien, à partir d'indications "à l'Africaine". "*Aller jusqu'au coq bar. et là demandez X...*" Nous avons fait ce genre de gymnastique quatre fois et chaque fois nous recommandions à ceux que nous trouvions d'essayer d'informer leurs amis, et de venir avec eux nous rencontrer à l'école publique de leur quartier à une date proposée par eux, en précisant que nous leur paierons le taxi aller-retour. Nous nous rendions toujours avec appréhension à chacun de ces rendez-vous, car nous ne savions pas si ceux que nous avions contactés avaient fait circuler l'information. C'était avec surprise que nous découvrions toujours au moins une dizaine de personnes supplémentaires. Nous avons ainsi identifié 65 chômeurs. En fin de compte, nous avons constitué un échantillon provisoire de 85 travailleurs, 65 chômeurs et 15 chefs d'entreprises privées. Les tableaux 4,5 et 6 (p. 58-59) récapitulent la composition de l'échantillon.

Tableau 4 : Répartition des questionnaires en fonction de la situation professionnelle

Questionnaires	Travailleurs	Chômeurs	Total
Placés	85	65	150
Récupérés	53	48	101
Complets	47	43	90

Nous avons administré les questionnaires sans nous soucier de la filière de formation. Nous n'en avons eu connaissance qu'après le premier tri des questionnaires récupérés. La répartition selon la filière de formation se présente comme suit :

Tableau 5 : Répartition des questionnaires complets en fonction de la filière de formation

Filières de formation professionnelle	Questionnaires complets
filière formelle	
travailleurs	26
chômeurs	23
filière non formelle	
travailleurs	21
chômeurs	20
Total	90

Nous avons identifié les répondants aux questionnaires par sexe, âge, situation matrimoniale et nationalité. Pour l'identification au niveau de l'âge, qui varie entre 19 et 37 ans, nous avons effectué

une classification en trois catégories souples comme suit :

- * les adolescents (entre 19 et 22 ans),
- * les jeunes adultes (entre 22 et 30 ans),
- * les adultes (plus de 30 ans).

Les intervalles retenus ici ne sont pas exclusifs. Le tableau 6 résume l'identification.

Questions 1 et 2 : Age, sexe, situation matrimoniale, nationalité

Tableau 6 : Identification des répondants aux questionnaires

Répondants	Situation matrimoniale			Nationalité	
	Célibataires	Mariés	Divorcés	Camerounaise	Etrangère
Hommes					
adolescents	8	-	-	8	-
jeunes adultes	17	-	1	18	-
adultes	14	5	2	19	2
Femmes					
adolescents	12	-	-	12	-
jeunes adultes	14	2	-	16	-
adultes	13	2	-	15	-
Total	78	9	3	88	2

3.2.3 : La programmation des rencontres

Nous avons prévu rencontrer chaque travailleur deux fois, mais toujours à la fin de la journée de travail. La première fois pour expliquer pourquoi il est sollicité, lui remettre le formulaire de consentement, le questionnaire et les frais de taxi (500 F CFA), pour l'avoir retenu après la fin du travail. La deuxième fois pour récupérer le questionnaire rempli et le formulaire de consentement. Certains ont pris deux jours pour le faire, tandis que d'autres ont eu besoin d'une semaine, arguant que le questionnaire est très long, nous obligeant ainsi à organiser des séances supplémentaires pour récupérer les documents. Malgré ces séances en plus, nous n'avons pas pu rentrer en possession de tous les questionnaires placés comme le montre le tableau 4 p. 57.

Nous avons prévu deux séances de travail de deux heures avec chaque groupe de chômeurs, mais nous avons dû en organiser trois, parce qu'à la fin des deux premières séances, certains ne nous ont pas rendu les documents et ne se sont parfois plus présentés à la troisième séance. Très souvent, seuls les questionnaires nous étaient retournés.

La programmation des interviews s'est étalée jusqu'à la dernière semaine de notre séjour au Cameroun. Les contretemps, les changements de programme, les interruptions, les multiples renvois ne nous ont permis de conduire que quinze interviews complètes. Les chefs d'entreprise ont demandé à prendre connaissance du guide d'interview avant le déroulement de l'entretien. Nous avons remis à chacun un exemplaire dudit guide. Finalement, certains y ont répondu par écrit.

La prospection des entreprises, les prises de contact avec les chefs d'entreprise, les travailleurs et les chômeurs nous ont pris quatre semaines pendant lesquelles il a fallu sillonner des quartiers, gérer les faux rendez-vous, les contretemps et autres problèmes imprévus, bref s'armer de patience

pour ne pas démissionner. Distribuer les formulaires de consentement, les questionnaires, les récupérer, nous a pris sept semaines au lieu de quatre comme initialement prévu. Nous avons commencé la recherche sur le terrain le 28 août 1995 et l'avons arrêtée le 08 décembre 1995.

3.2.4 : La terminologie

Les termes répondants ou sujets, travailleurs ou employés, chômeurs, formels, non formels, formelle publique, formelle privée, vont revenir de façon fréquente dans ce travail. Il est donc judicieux de délimiter leur sens d'utilisation.

Répondants désigne tous ceux qui ont été interrogés dans le cadre de notre investigation soit par questionnaire soit par interview.

Travailleurs ou *employés* dans cette étude désigne les répondants ayant reçu une formation technique en filière formelle ou non formelle et qui occupe un emploi permanent rémunéré ou qui exercent une activité lucrative (cas de ceux qui sont installés à leur propre compte) au moment de la collecte des données.

Chômeurs désigne les répondants ayant reçu une formation technique en filière formelle ou non formelle et qui n'exercent aucune activité lucrative permanente au moment de la collecte des données.

Les *formels* sont les répondants ayant reçu une formation technique dans une institution scolaire (publique ou privée) conventionnelle.

Les *non formels* sont les répondants qui ont reçu une formation technique dans un atelier, un centre de formation du système non conventionnel ou sur le tas en entreprise.

Formelle publique désigne une institution scolaire sponsorisée par l'Etat et *formelle privée* une institution scolaire gérée par des intérêts privés. Une formelle privée peut être confessionnelle ou laïque.

La *non formelle* dans cette étude est exclusivement privée parce que les centres de formation publics ont été les premiers à disparaître dès les premières difficultés économiques de l'Etat.

Avant d'administrer les instruments d'enquête aux répondants recensés, nous avons procédé à une préenquête.

3.2.5 : La préenquête

Son but était de nous permettre de vérifier que nos questions sont claires et qu'elles seront comprises dans le même sens par tous nos répondants de niveaux d'instruction divers. Pour ce faire, nous avons fait remplir dix questionnaires à un mini échantillon de 7 travailleurs et 3 chômeurs et conduit trois interviews. Les éléments de la préenquête n'ont plus fait partie de l'échantillon définitif. Cette préenquête nous a permis d'améliorer nos instruments de collecte et d'en faire des instruments crédibles. Après la préenquête qui a duré une semaine, nous avons commencé l'enquête proprement dite.

3.2.6 : L'enquête

Deux types d'instruments ont été utilisés pour la collecte des données sur le terrain : un questionnaire écrit et un guide d'interview.

Le questionnaire (annexe 8) : il est écrit et comporte 11 items composés de questions ouvertes et de questions fermées à travers lesquelles nous cherchons à ressortir les caractéristiques de la formation technique professionnelle en filière formelle et en filière non formelle, afin de répondre aux questions de recherche que nous avons formulées au départ. Les 11 items ont été répartis au moment de l'analyse au tour de trois rubriques qui sont la situation professionnelle, la rémunération et la relation entre la formation technique professionnelle et l'emploi. Les réponses aux questions étaient données de la manière suivante : pour les questions à choix multiple, les répondants devaient cocher le ou les cadre(s) placé(s) devant la ou les réponse(s) choisie(s). Pour les questions ouvertes, un espace était prévu pour la rédaction des réponses. Le questionnaire a été administré aux travailleurs et aux chômeurs.

Le guide d'interview (annexe 9b), accompagné d'une lettre justificative (annexe 9a), se compose de 10 items qui permettent d'appréhender la façon dont les employeurs jugent les individus avec lesquels ils travaillent et émettent des suggestions quant à une amélioration probable de leur avenir ou de la formation technique dans les deux filières concernées. C'est un guide pour interview sémi-structurée donc les questions prévues laissent une marge de liberté dans la formulation des réponses. Il s'adressait uniquement aux chefs d'entreprises.

3.2.7. La triangulation

Nous avons eu recours à la triangulation pour vérifier la concordance des données que nous avons recueillies. Ainsi, chaque fois que c'est possible, nous comparons les informations fournies par les réponses aux questionnaires avec les informations fournies par les réponses des interviews. La

triangulation permet d'augmenter le degré de confiance dans les résultats obtenus.

3.2.8 : Les difficultés rencontrées

Pour conduire la collecte des données jusqu'au bout, nous avons fait face à un certain nombre de difficultés. Nous relevons :

* Les contraintes de temps à cause de la durée restreinte de notre temps d'investigation, trois mois seulement.

* La suspicion générale. Un enquêteur est perçu de prime à bord comme un espion à la solde d'un parti politique ou du gouvernement à la recherche de nouvelles sources de taxation. Il n'est pas facile d'arriver dans un quartier où l'on est inconnu et de se voir indiquer la maison d'un habitant. Il faut avoir la chance de tomber sur un enfant encore naïf et seul, qui connaît la personne que l'on cherche, si non il faut fournir de longues explications.

* La psychose de l'enregistrement des opinions au magnétophone : aucun chef d'entreprise n'a accepté que ses propos soient enregistrés à l'aide du magnétophone que nous avons acheté à cet effet, craignant de devenir une source de taxation.

* Les aléas climatiques car il pleut constamment à cette période de l'année (octobre - novembre) et quand c'est le cas, l'accès à certains coins de la ville devient un exploit.

* Le non respect des rendez-vous, "*Revenez dans deux jours car en vous fixant un rendez-vous aujourd'hui, j'avais oublié une réunion à laquelle je dois assister...*" . Ou le genre "*... j'ai pris du retard dans mon travail, il faut que je le termine...*" (*propos de chefs d'entreprise*), etc ;

* La cupidité de certains répondants ; pour obtenir la participation effective des travailleurs

et des chômeurs, il a fallu donner des frais de déplacement aux premiers pour leur permettre de regagner leur domicile à temps et aux seconds car ce n'est qu'à cette condition que nous pouvions les réunir. Nous avons fixé le forfait à 500 F CFA (environ 1 \$ 43 cents) par rencontre de travail effectif. Certains ont donc voulu multiplier les rencontres, à défaut de nous faire changer le forfait. Deux rencontres au moins ont été nécessaires pour chaque répondant, que ce soit individuellement ou en groupe. La première était une rencontre d'explication : le but de la recherche, les modalités d'utilisation des informations recueillies, la raison d'être du formulaire de consentement, son administration et l'administration du questionnaire pour les travailleurs. La deuxième rencontre nous permettait de récupérer le formulaire de consentement signé et le questionnaire rempli.

* Le coût très élevé de la reproduction des documents : multiplier les instruments d'enquête s'est avéré onéreux. Nous n'avions pas prévu multiplier le guide d'interview, mais les chefs d'entreprise ont voulu prendre connaissance des questions à l'avance avant de s'y soumettre.

* Le chevauchement des rendez-vous : les rendez-vous d'interview étaient régulièrement sujets aux changements, exigeant de nous un effort constant d'adaptation. Aussi arrivait-il parfois qu'un chef d'entreprise nous fixe un rendez-vous à une heure à laquelle nous avions déjà d'autres engagements. Cela nous obligeait à aller conduire l'interview pendant que notre assistant allait rencontrer les travailleurs ou les chômeurs.

* Les voyages infructueux à Yaoundé où se trouve une bonne partie de la documentation traitant de l'éducation non formelle au Cameroun. Mais tous les employés des centres de documentation étaient en congé et après les congés, ils s'occupaient des inscriptions de leurs enfants.

* Le dépouillement manuel des données.

Malgré toutes ces difficultés et bien d'autres que nous n'avons pas mentionnées, nous avons

réussi à obtenir des informations que nous jugeons pertinentes pour notre étude. Elles sont présentées dans les chapitres qui suivent.

CHAPITRE 4 : TRAVAILLEURS ET CHOMEURS EVALUENT LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE

Ce n'est point un talent que je vous demande, c'est un métier, un vrai métier. un art purement mécanique où les mains travaillent plus que la tête...Je veux absolument qu'Emile apprenne un métier.

J.J. Rousseau cité par Dalle, 1982, p. 2.

INTRODUCTION

Dans ce chapitre, nous reproduisons les réponses aux questions relatives à la situation professionnelle des travailleurs et des chômeurs. Ce chapitre comporte trois sections : la situation professionnelle des travailleurs, leurs points de vue sur leur rémunération et la situation professionnelle des chômeurs. Nous commençons par le point de vue des répondants travailleurs.

4.1 : LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS VUE PAR EUX-MEMES

Cette section nous donne des informations sur le métier exercé, la rapidité à trouver un emploi, les méthodes de recrutement, la satisfaction du point de vue du travail exercé.

Question 4.1 : Quel métier exercez-vous ?

Tableau 7 : Métier exercé

Métier	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Couture - modélisme	11	42.31	9	42.86
Mécanique automobile	8	30.77	6	28.57
Electricité	5	19.23	2	9.52
Frigoriste	2	7.69	3	14.29
Serveuse dans un restaurant	-	-	1	4.76
Total	26	100	21	100

La couture vient en tête avec 42.31 % des travailleurs issus de la filière formelle et 42.86 % des travailleurs issus de la filière non formelle. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que c'est le métier où quelle que soit l'ampleur de la concurrence, ceux qui ont complété leur formation comme couturière ou tailleur arrivent toujours à avoir un client, ne fut-ce qu'un membre de la famille. Les difficultés financières des "prêts à porter" (magasins qui vendent des vêtements de confection, modèles standard le plus souvent importés, opposé à la confection sur mesures) vont permettre l'accroissement de cet avantage car les difficultés financières des ménages les poussent à réviser leur politique de dépenses en matière d'habillement, qui est un besoin élémentaire, donc permanent. Une travailleuse issue de la filière non formelle est serveuse dans un restaurant, métier qui ne correspond pas à sa

formation initiale qui est la couture.

Question 4.2 : Avez-vous trouvé immédiatement (c'est-à-dire dans les deux mois après avoir terminé) un emploi à la fin de votre formation ?

Tableau 8 : Rapidité à trouver un emploi

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur ab absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	14	53.85	6	28.57
Non	12	46.15	15	71.43
Total	26	100	21	100

53.85 % des travailleurs issus de la filière formelle ont trouvé rapidement un emploi à la fin de leur formation, contre 28.57 % pour ceux de la filière non formelle, moins du tiers des effectifs. La rapidité à trouver un emploi ici concerne les répondants qui sont recrutés directement par le formateur dans le cas de la filière non formelle et ceux qui reçoivent des offres d'emploi avant la fin de leur formation. Tous commencent à travailler avant la fin du deuxième mois qui suit la fin de leur formation.

Question 4.3 : Si non pendant combien de temps avez-vous cherché du travail ?

Tableau 9 : Intervalle entre la fin de la formation et le début du travail (en mois)

Métiers	Filière formelle		Filière non formelle	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Couture-modélisme	3	24	5	21
Mécanique	6	17	9	20
Electricité	8	24	16	36
Froid et climatisation	3	8	4	8

L'intervalle minimum entre la fin de la formation et le début du travail est de trois mois pour les travailleurs issus de la filière formelle et quatre mois pour ceux de la filière non formelle. Les délais sont sensiblement plus longs pour les non formels que pour les formels. Les froid et climatisation détiennent le record de rapidité à trouver un emploi : minimum 3 mois pour les formels, 4 mois pour les non formels et maximum 8 mois pour tout le monde. Cela peut s'expliquer par le développement du marché des appareils électro-ménagers d'occasion importés d'Occident et dans une moindre mesure des effectifs réduits de cette série. Les électriciens ont plus de difficultés à trouver un emploi que tous les autres métiers. D'une manière générale, les formels trouvent plus rapidement un emploi que les non formels.

Question 4.4 : Par quel créneau avez-vous trouvé du travail ?

Tableau 10 : Créneaux de recrutement (travailleurs)

Créneaux	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Appels de candidature	9	34.62	4	19.05
Offre de service	7	26.92	4	19.05
Recommandation	6	23.08	4	19.05
Recrutement direct	2	7.69	6	28.57
Installation à son propre compte	2	7.69	3	14.28
Total	26	100	21	100

Les appels de candidature viennent en tête pour les formels 34.62 % alors que pour les non formels c'est le recrutement direct avec 28.57 %. Ensuite viennent les offres de service avec respectivement 26.92 % et 19.05 %.

Les appels de candidature viennent en tête chez les formels parce qu'il faut joindre une copie du diplôme aux autres pièces du dossier. Les non formels ne postulent que quand les attestations sont admises en équivalence ou quand une certaine expérience est recherchée en contrepois au diplôme. Alors que dans les recrutements directs, le formateur non formel remarque les compétences de son apprenti et décide de le retenir. Ceux qui s'installent à leur propre compte commencent le plus souvent par travailler d'abord chez d'autres, le temps pour eux de faire des économies et d'acquérir plus d'expérience.

Question 4.6 : Le travail que vous effectuez correspond-il à votre formation ?

Tableau 11 : Adéquation formation/emploi

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	23	88.46	14	66.67
Non	-	-	1	4.76
En partie	3	11.54	6	28.57
Total	26	100	21	100

L'adéquation partielle entre la formation et l'emploi : 11.54 % chez les formels et 28.57 % chez les non formels, vient du fait que les employeurs envoient les employés faire des courses personnelles pour eux (paiement des quittances, dépôt ou retrait d'argent, etc). 4.76 % de non formels exercent un métier différent de celui pour lequel ils ont été formés. C'est le sous-emploi déguisé. Généralement, c'est un emploi que l'on exerce en attendant trouver celui pour lequel on est qualifié. Mais comme on connaît la personne qui dirige l'entreprise où on travaille, on reste là, question d'avoir un revenu. Cette situation peut parfois devenir définitive. Mais très souvent, ces employés temporaires restent le temps nécessaire pour constituer une épargne leur permettant de s'installer à leur propre compte.

Question 4.7 : Etes-vous satisfait de votre travail ? Justifiez votre réponse

Tableau 12 : Satisfaction relative au travail et justifications

Réponses et justifications	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	24	93.30	2	6.70	17	80.95	4	19.05
Justifications								
Emploi stable	22	36.66			9	23.07		
Rythme de travail souple	15	25			12	30.77		
Acquisition d'une solide expérience	12	20			10	25.64		
Possibilité d'initiative	7	11.67			5	12.83		
Appréciations de l'employeur	4	6.67			3	7.69		
Emploi précaire			2	40			4	44.44
Activités réduites			2	40			3	33.34
Tâches monotones			1	20			2	22.22

En général, les deux groupes sont satisfaits de leur travail. 93.30 % de formels et 80.95 % de non formels. La raison la plus avancée par les formels est la stabilité de l'emploi à 36.66 % tandis que les non formels avancent la souplesse du rythme de travail avec 30.77 %. L'acquisition d'une solide expérience occupe la deuxième place chez les non formels avec 25.64 % et la troisième place chez les formels avec 20 %.

Question 4.8 : Cherchez-vous un autre emploi ? Si oui pourquoi ?

Tableau 13 : Recherche d'un autre emploi et justifications

Réponses et justifications	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	5	19.23	21	80.77	4	19.05	17	80.95
Raisons								
Avoir un salaire consistant	5	50						
Trouver un emploi stable	3	30			4	44.44		
Trouver un travail avec liberté d'initiative	2	20			2	22.22		
Avoir un salaire plus élevé					3	33.34		

19.23 % seulement des formels cherchent un autre emploi. Ce faible pourcentage s'explique par le fait que le taux de satisfaction par rapport à l'emploi est très élevé chez eux, 93.30 %. Mais 19.23 % sont quand-même supérieurs aux 6.70 % de non satisfaction au niveau de l'emploi, tout simplement parce que certains qui sont satisfaits cherchent tout de même un autre emploi, s'ils ont la chance d'en trouver un qui soit mieux rémunéré. Pourtant le pourcentage de oui 19.05 % des non formels n'est pas très différent de celui des formels, contrairement à ce à quoi on s'attendrait. Cette différence est due à la rareté des emplois sur le marché et au risque de perdre le bénéfice de l'ancienneté en allant recommencer ailleurs.

De cette première section nous avons appris : que les formels trouvent plus rapidement un emploi à la fin de la formation que les non formels ; que les non formels mettent plus de temps à en chercher ; que 78.72 % des répondants exercent le métier pour lequel ils ont été formés et que les formels sont plus satisfaits de leur travail que les non formels. Cependant les écarts ne sont pas très grands, ce qui nous fait dire que la situation des non formels n'est pas si mauvaise.

4. 2 : LES TRAVAILLEURS JUGENT LEUR REMUNERATION

Cette section nous renseigne sur les intervalles des salaires des travailleurs, leur satisfaction par rapport à ces salaires, le rapport filière de formation/salaire et les possibilités pour ces travailleurs d'améliorer leurs gains.

Question 5.1 : Situez votre salaire mensuel dans l'un des intervalles suivants

Tableau 14 : Intervalles des salaires (en Francs CFA). Un dollar canadien se convertit à environ 350 F CFA. Ce taux de convertibilité est sujet aux fluctuations du dollar.

Intervalles	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Moins de 50 000	9	34.61	13	61.90
entre 50 000 et 100 000	12	46.15	6	28.58
entre 100 000 et 150 000	3	11.55	2	9.52
entre 150 000 et 200 000	2	7.69	-	-
entre 200 000 et 250 000	-	-	-	-
plus de 250 000	-	-	-	-
Total	26	100	21	100

34.61 % des répondants formels se situent dans la tranche de salaire moins de 50 000 F CFA et 46.15 % dans la tranche de 50 000 à 100 000 F CFA. Lorsque nous franchissons cette tranche, les pourcentages s'amenuisent considérablement. Cette répartition peut être expliquée par le tableau 15 qui montre le rapport (du moins avant les réductions de salaires) entre le niveau d'instruction et le salaire pour les formels. Les pourcentages de moins de 50 000 seraient plus élevés aujourd'hui avec l'application de la nouvelle grille en préparation, parce que les bases salariales de cette nouvelle grille sont plus réduites que celles de l'ancienne grille. Pour les non formels, la grille des formels constitue la borne supérieure à laquelle les négociations peuvent aboutir. Ils ont donc 61.90 % dans la tranche moins de 50 000 F CFA, et 28.57 % dans la tranche 50 000 à 100 000 F CFA, une chute considérable des pourcentages au niveau de la tranche 100 000 à 150 000 où nous ne trouvons que 9.52 % des non formels.

Tableau 15 : Relation niveau d'instruction ou niveau de formation/salaire : filière formelle

Intervalle salaire	- 50 000 (142.86 \$ CAN)	50 000 100 000	100 000 150 000	150 000 200 000
Niveau d'études	CEPE - CAP	BEP - BT	BTS	Diplômes des grandes écoles 1er cycle
Durée de la formation	4 ans	6 ans - 7 ans	9 ans	10 ans - 12 ans

Les salaires des formels sont fixés en fonction d'une grille officielle quand ils travaillent dans le secteur public. Quand ils travaillent dans le privé, cette grille sert également de base de négociations. Et dans ce cas, les salaires peuvent être supérieurs à ceux du public. Tandis que les salaires des non formels sont fixés au gré de l'employeur, à la baisse généralement par rapport à la

grille, qui est conçue en fonction du diplôme de la filière formelle. Donc tant qu'il n'y aura pas des équivalences entre les attestations et les diplômes, cette situation persistera. Mais la combinaison beaucoup de diplômes formels et étroitesse du marché du travail risque de placer les formels dans la même situation que les non formels, c'est-à-dire obligés de négocier leur salaire à la baisse par rapport à la grille.

Question 5.2 : Le salaire que vous recevez vous satisfait-il ? Pourquoi ?

Tableau 16 : Salaire satisfaisant et justifications

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	17	65.38	9	34.62	5	23.81	16	76.19
Justifications								
Salaire conforme à la grille officielle	14	66.66						
Salaire suffisant pour une personne seule	4	19.04			4	57.14		
Salaire juste suffisant pour les besoins élémentaires	3	14.30			3	42.86		
Salaire ne reflète pas le travail fourni			8	32			15	53.57
Coût très élevé de la vie			8	32			13	46.43
Salaire pas conforme à la grille officielle			9	36				

65.38 % des formels sont satisfaits de leur salaire contre 23.81 % des non formels. En fait 66.66% des formels le trouvent satisfaisant tout simplement parce qu'il est conforme à la grille officielle. Les personnes sans charges familiales trouvent aussi leur salaire satisfaisant. Les non formels se plaignent de l'exploitation dont ils font l'objet de la part des employeurs, nous citons *" j'abats le travail de deux personnes et je ne suis même pas payé pour un poste à temps plein "* (un mécanicien). Pourtant ce ne sont pas les candidats qualifiés pour l'emploi qui manquent. 76.19 % des non formels trouvent leur salaire insuffisant, ce qui nous renvoie au tableau 14 (p. 74) où plus de la moitié des effectifs touche moins de 50 000 F CFA. En fait pour tout le monde, le coût de la vie très élevé ne permet pas au salaire d'être satisfaisant, surtout avec la dévaluation de 50 % du Franc CFA en 1994. L'action d'un syndicat ou une protection de l'Etat pourrait améliorer la situation de ces travailleurs non formels.

Question 5.3 : Espérez-vous mieux ? Si oui pourquoi ?

Tableau 17 : Esprit d'un meilleur salaire et raisons

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	9	34.62	17	65.38	16	76.19	5	23.81
Justifications								
Mon diplôme me donne droit à un salaire plus élevé	9	56.25						
Des gens ayant la même formation que moi ont des salaires plus élevés					15	48.38		
Le travail que je fournis mérite d'être mieux rétribué	7	43.75			16	51.62		

Ce sont les 34.62 % des formels et les 76.19 % des non formels du tableau 16 qui se sont dit insatisfaits par leur salaire qui ont répondu oui à cette question. 48.38 % des non formels relèvent la discrimination dans la rémunération des agents ayant la même qualification. Cela peut s'expliquer par des liens spéciaux entre ceux-là et les chefs d'entreprise. Nous retrouvons encore des situations d'exploitation aussi bien du côté des formels, 43.75 % , que du côté des non formels à 51.62 %.

Il faut relever ici que l'argument du diplôme n'est avancé que par les formels. Le diplôme n'existe pas pour les non formels.

Question 5.4 : Le lieu de formation influence - t-il votre salaire ?

Tableau 18 : Influence du lieu de formation sur le salaire

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	19	73.07	17	80.95
Non	7	26.93	4	19.05
Total	26	100	21	100

73.07 % des formels reconnaissent que le lieu de formation influence leur salaire, de même que 80.95% des non formels. C'est encore un problème de diplôme et de grille de salaire. Il donne une certaine catégorie aux formels, d'où la tranche de salaire sur la grille. Les non formels n'en ont pas, et cela influence leur salaire, le plus souvent négativement.

Question 5.5 : Qu'est-ce qui pourrait vous permettre d'améliorer vos gains ?

Tableau 19 : Possibilités d'améliorer les gains

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Une augmentation des activités	21	47.73	15	35.72
Une installation à mon propre compte	12	27.27	8	19.04
Une formation complémentaire	7	15.91	7	16.67
Des travaux extra	4	9.09	12	28.57

La reprise des activités est la première possibilité que citent les formels à 47.73 % et les non formels à 35.72 % pour une amélioration éventuelle de leurs gains. L'auto-emploi vient en deuxième position pour les formels à 30 % alors que ce sont les travaux extras qui occupent cette place chez les non formels à 28.57 %. Le complément de formation vient en troisième position chez les formels 17.50% et en quatrième position chez les non formels à 16.67 %.

Le fait que la formation figure parmi les possibilités pouvant entraîner l'amélioration des gains signifie qu'un complément de formation peut augmenter les chances de trouver un emploi ou d'améliorer sa situation salariale. Donc la formation joue encore son rôle de courroie de développement, surtout en filière formelle, où chaque formation complémentaire est prise en considération par l'employeur. Le bénéficiaire peut ainsi être reclassé professionnellement.

La formation en filière formelle offre de meilleures chances en matière de rémunération que la filière non formelle, ce qui justifie pourquoi la majorité des formels sont satisfaits de leurs salaires alors que la majorité des non formels en sont insatisfaits. Dans les possibilités d'amélioration desdits salaires, la reprise des activités occupe une place de choix, mais la formation n'est pas oubliée, ce qui conserve à l'éducation son rôle d'agent de développement.

4.3 : POINTS DE VUE DES REpondANTS CHOMEURS SUR LEUR

SITUATION PROFESSIONNELLE

Dans cette section, nous cherchons à connaître depuis combien de temps le répondant est considéré comme chômeur, pourquoi il n'arrive pas à trouver un emploi, s'il a déjà travaillé ; et si c'est

le cas, pourquoi a-t-il quitté cet emploi.

Question III.1 : Depuis combien de temps cherchez-vous du travail ?

Tableau 20 : Durée du chômage

Durée	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
1 an	6	26.09	8	40
2 ans	6	26.09	5	25
3 ans	5	21.74	3	15
4 ans	3	13.04	2	10
5 ans	2	8.69	1	5
plus de 5 ans	1	4.35	1	5
Total	23	100	20	100

Plus de la moitié des effectifs , 52.18 % chez les formels et 65 % chez les non formels sont des chômeurs récents, c'est-à-dire une durée comprise entre un an et deux ans. Les chômeurs de 4 ans et plus sont en général les premières victimes de la récession économique dont la plus grosse conséquence est la fermeture ou la privatisation des entreprises publiques et parapubliques.

Question 11.2 : Pourquoi n'arrivez-vous pas à trouver du travail ?

Tableau 21 : **Raisons de la persistance du chômage**

Raisons	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
" Avec la récession économique les recrutements sont devenus rares"	14	48.27	11	40.75
Manque de sponsor	8	27.59	6	22.22
trop de concurrence	5	17.24	6	22.22
qualification insuffisante	2	6.90	3	11.11
formation spécifique	-	-	1	3.70
Total	29	100	27	100

La récession économique est l'argument le plus lourd dans la persistance du chômage chez les répondants ; 48.27 % chez les formels et 40.75 chez les non formels ; ensuite vient le manque de sponsor à 27.59 % pour les formels et 22.22 % pour les non formels pour lesquels la concurrence vient aussi en deuxième position. La formation spécifique ici est le cas d'un répondant mécanicien qui n'a appris à réparer que des véhicules lourds, donc son marché de travail est très restreint, surtout avec la réduction des investissements infrastructurels de l'Etat. La qualification insuffisante est la non maîtrise des habiletés techniques. Elle est évoquée par 6.9 % des formels et 11.11 % des non formels. il faudrait donc à ceux qui l'ont évoquée une formation complémentaire pour espérer sortir de cette situation. Mais la formation ici n'est pas une raison importante.

Question 11.3 : Avez-vous déjà travaillé ?

Tableau 22 : Passé professionnel

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	6	26.09	8	40
Non	17	73.91	12	60
Total	23	100	20	100

Question 11.4 : Si oui pourquoi avez-vous quitté ce travail ?

Tableau 23 : Raisons de la perte de l'emploi

Raisons	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Fermeture d'entreprises	4	66.67	3	37.50
Compression de personnel	2	33.33	3	37.50
Accumulation d'arriérés de salaire	-	-	2	25
Total	6	100	8	100

26.09 % des formels et 40 % des non formels ont déjà travaillé. Parmi les raisons qui les ont rendus au chômage figure en première place la fermeture d'entreprises pour 66.67 % des formels et 37.50 % des non formels. Ensuite vient la compression de personnel à 33.33 % chez les formels et

37.50 % chez les non formels. Les non formels ont une raison supplémentaire pour justifier la décision de quitter un emploi, ce sont les arriérés de salaire. La réduction des activités entraîne des difficultés financières qui font en sorte que certains employeurs ne paient plus régulièrement leurs agents.

CONCLUSION

Le gros des effectifs de chômeurs que ce soit chez les formels ou les non formels a deux ans ou moins de chômage, ce qui signifie que c'est la persistance de la récession qui les met dans cette situation. Et comme il y a de moins en moins de capitaux, ils n'ont pas la possibilité de s'installer à leur propre compte, ce qui serait la meilleure solution en ce moment, en attendant une hypothétique reprise des activités. Certains d'entre eux pourraient résoudre leur problème en suivant une formation complémentaire. Donc la formation vaut toujours son pesant d'or.

Les taux de chômage les plus élevés s'observent entre 1 an et 4 ans de durée, coïncidant ainsi avec la période d'aggravation de la récession économique. Si nous ignorons l'argument économique qui est incontournable (car ce n'est pas pour demain la reprise au Cameroun), nous pouvons déclarer que les autres raisons avancées par les chômeurs peuvent être minimisées en mettant un accent particulier sur la formation. Car une formation solide allège le poids de la concurrence et élimine l'insuffisance de qualification, donnant du coup plus de chance à ceux qui en reçoivent d'être plus compétitifs.

La formation technique en filière formelle offre plus de possibilités de trouver un emploi, d'avoir une rémunération acceptable que la formation en filière non formelle, même si les écarts sont minimes. Cela n'a rien de surprenant si on considère que jusque-là la filière formelle a bénéficié presque seule du parrainage de l'Etat et que ses avantages sont surtout fonction des diplômes qu'elle

délivre et en fonction desquels est élaborée la grille officielle des salaires. La surprise provient plutôt des écarts réduits, car on se serait attendu à pire que cela en ce qui concerne les non formels. Certains chômeurs des deux filières de formation croient qu'une formation complémentaire changerait leur situation professionnelle, redorant ainsi le blason de l'éducation.

Après avoir exposé comment les travailleurs et les chômeurs évaluent leur situation professionnelle et la manière dont les travailleurs jugent leur rémunération, nous allons maintenant considérer le regard que les deux groupes portent sur leur formation technique professionnelle et les propositions qu'ils font pour une éventuelle amélioration desdites formations.

CHAPITRE 5 : TRAVAILLEURS ET CHOMEURS JUGENT LEUR FORMATION TECHNIQUE PROFESSIONNELLE ET FONT DES SUGGESTIONS

INTRODUCTION

Après avoir mis en évidence la situation professionnelle des répondants travailleurs et chômeurs, nous allons leur faire évaluer leur formation technique par des questions sur le type de formation suivie, le rapport formation/emploi et les appels de suggestions.

5.1 : EVALUATION DE LA FORMATION

Cette section nous donne des informations sur le métier appris, le lieu de formation, la durée de la formation, les méthodes de formation, le nombre d'apprenants par classe ou par groupe, la situation du matériel didactique et des enseignants dans les lieux de formation.

Question 3.1 : Pour quel métier avez-vous suivi une formation technique ?

Le but de cette question est de permettre la comparaison avec la question 4.1 et de mesurer ainsi la concordance entre la formation suivie et le métier exercé.

Tableau 24 : Répartition des répondants selon le métier appris

Branche d'activité	Filière formelle	Filière non formelle
Couture-modélisme	21	16
Mécanique automobile	15	11
Electricité	9	9
Frigoriste- froid et climatisation	4	5
	---	-----
Total	49	41

Les métiers appris correspondent aux métiers exercés pour ceux qui travaillent, à une seule exception, celle d'une répondante non formelle qui a appris la couture et qui au moment de l'enquête était serveuse dans un restaurant.

Question 3.2 : Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?

Tableau 25 : Raisons du choix du métier

Filière formelle			Filière non formelle		
Raisons	valeur absolue	valeur relative	Raisons	valeur absolue	valeur relative
Regain d'activité avec la fermeture des "prêts-à-porter"	17	26.15	Durée de la formation réduite (3 ans maximum)	15	31.91
Secteur en expansion avec la démographie	12	18.46	Possibilité de s'établir à son propre compte, même sans diplôme	11	23.40
Amour du métier	11	16.92	Contrainte de niveau d'instruction et d'âge	7	14.89
Secteur porteur, évolue avec le temps	9	13.85	Amour du métier	6	12.77
Nouvelle série (I.H.) Industrie de l'Habillement	9	13.85	D'énormes débouchés lorsque l'on a beaucoup de relations	5	10.65
Possibilité de s'établir à son propre compte avec peu de moyens	7	10.77	Il y a toujours un client, ne serait-ce qu'un membre de la famille	3	6.38
Total	65	100	Total	47	100

Les formels donnent comme première raison à 26.15 % le regain d'activité amorcé avec les difficultés que connaissent les "prêts-à-porter", (magasins de vente des vêtements de confection importés et très coûteux) parce que très peu de gens actuellement peuvent encore y recourir pour s'habiller ; et quand en plus la famille est nombreuse, la couturière et le tailleur deviennent les personnes de la situation, quand cette famille ne se tourne pas carrément du côté de la friperie (habits de seconde main venus d'Occident et destinés en principe à être distribués aux plus démunis,

mais qui sont détournés de leur objectif et vendus sur les marchés à des prix très abordables). La fripperie est la première cause de chômage chez les couturières et tailleurs.

Les non formels avancent en premier lieu, à 31.91 %, la durée réduite de la formation qui leur permet de devenir rapidement opérationnels et autonomes. 14.89 % de non formels évoquent la contrainte de niveau d'instruction et d'âge. Ce qui signifie qu'ils auraient voulu peut-être continuer dans l'enseignement général et qu'à cause de l'âge et du retard pris, ils n'avaient d'autre solution que d'apprendre un métier. Il y a 13.85 % de formels et 12.77 % de non formels qui ont choisi leurs métiers par amour.

Questions 3.3 et 3.4 : Combien d'années a duré votre formation et Combien vous coûtait-elle par an ? (en livres, cahiers, matériel technique et en frais de scolarité)

Tableau 26 : Durée et coût annuel de la formation technique professionnelle

Filière	Durée		Coût annuel en F CFA	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Formelle publique	4 ans	9 ans	35 000 (100 \$)	70 000 (200 \$)
Formelle privée	1 an	9 ans	90 000 (257 \$)	150 000 (429 \$)
Non formelle	1 an	3 ans	180 000 (514 \$)	250 000 (714 \$)

Ici nous avons distingué la filière formelle publique de la filière formelle privée. La formelle publique bénéficie du soutien de l'Etat en matière d'infrastructures, d'équipement, de définition des objectifs, de programmes, d'organisation du fonctionnement, de formation et de rémunération des enseignants, des éléments dont nous ne pouvons pas évaluer le coût ici. La formelle privée bénéficie aussi de la part de l'Etat de la définition des objectifs, des programmes et des modalités de

fonctionnement. Avant la récession, elle bénéficiait aussi d'une subvention financière dont le rôle était d'harmoniser les taux des frais de scolarité entre les différents établissements et de les maintenir à un niveau raisonnable pour les parents. La filière formelle privée organise des séquences de formation sous la dénomination de "*formation accélérée*" qui consistent à concentrer en une courte période un maximum d'heures d'enseignement d'une ou de quelques disciplines, ce qui explique ce minimum d'un an de formation.

Tableau 27 : Coût annuel public de la formation technique professionnelle d'un élève en 1975 filière formelle publique uniquement (en F CFA)

Niveaux d'étude	Prévisions	Réalisations
CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)	435 920	1 046 210
Baccalauréat de Technicien	431 250	1 725 000

Source : Ministère de l'information et de la culture

La non formelle est financée entièrement par les efforts de l'apprenant et sa famille, ce que nous appelons efforts personnels privés. Si nous ne considérons que l'effort personnel privé en un an, la formation en filière non formelle est plus chère pour les apprenants et leur famille que la formation en filière formelle. Mais si nous ajoutons à l'effort personnel privé l'apport annuel de l'Etat, cette dernière devient plus chère, car le coût prévisionnel annuel public d'un élève du secondaire technique était de 435 920 F CFA, soit l'équivalent environ de 1 245.50 \$ can. (Ministère de l'information et de la culture, 1975, p. 36). Or le coût réel de cet élève à la même période était de 1 046 210 F CFA (environ 2 989.17 \$) à cause des redoublements et des déperditions. Si en plus nous considérons la

durée de la formation, en sachant que dans le meilleur des cas l'apprenant de la filière formelle va prendre 4 ans pour achever le premier niveau, les écarts dans les coûts deviennent astronomiques. L'apprenant de la filière formelle coûte très cher à l'Etat.

Question 3.5 : Lieu de formation

La filière formelle n'a qu'un lieu de formation qui est l'établissement scolaire alors que pour la filière non formelle, nous avons trois lieux tels que spécifiés dans le tableau ci-après.

Tableau 28 : Répartition des répondants non formels selon le lieu de formation

Lieu	Valeur absolue	Valeur relative
Atelier	24	58.53
Centre de formation	11	26.84
Entreprise	<u>6</u>	<u>14.63</u>
Total	41	100

Ateliers, centres de formation et entreprise sont des locaux où les techniciens installent leurs outils et exercent leur métier. Cela peut être un coin ou une pièce de la maison d'habitation, ou alors un local indépendant.

Les ateliers sont plus actifs dans la filière non formelle, avec 58.53 % des répondants. Ils offrent une formation par cas réel, c'est-à-dire le "*learning by doing*". Dans le cas d'un atelier de couture par exemple, un client apporte un tissu et choisi le modèle qu'il désire. Toutes les tâches qui vont être exécutées aboutiront à la confection de l'habit du client. L'inconvénient ici est que l'apprenti n'aura réalisé qu'une portion du travail. Il lui faudra donc beaucoup de temps pour être en mesure de

confectionner tout seul un modèle. Ensuite viennent les centres de formation avec 26.84 %. Ils fonctionnent beaucoup plus comme les institutions scolaires car ils commencent par une formation théorique et pour la pratique, chaque apprenti confectionne un objet ou résout un problème entier. Le cours théorique permet à l'apprenti de s'exercer tout seul ou de revoir certaines notions. La formation en entreprise où les attributions sont précises par poste de travail concerne des cas exceptionnels, le plus souvent liés aux conditions de parenté du formé avec le responsable de l'entreprise ou alors dans de rares cas, au niveau d'instruction. Le responsable de l'entreprise estime que le niveau d'instruction du candidat, généralement élevé, lui permettra de s'adapter très rapidement à l'emploi. Ce qui une fois encore atteste de l'importance de l'éducation. L'apprentissage en entreprise se fait comme en atelier. Le sujet apprend en exécutant cas par cas. Mais cette pratique ralentit la productivité de l'entreprise puisqu'un agent doit de temps en temps interrompre son travail pour expliquer ou montrer à l'apprenti ce qu'il doit faire.

Question 3.6 : *Donnez les raisons du choix de ce lieu de formation*

Tableau 29 : Raisons du choix du lieu de formation

Filière formelle			Filière non Formelle		
Raisons	valeur absolue	valeur relative	Raisons	valeur absolue	valeur relative
Donne une formation complète (théorique et pratique)	31	20.95	Formation très pratique, permet de devenir rapidement fonctionnel	37	19.68
Echos de la compétence des enseignants	30	20.27	Formation rapide (3 ans maximum)	34	18.09
Unique établissement public à donner ce type de formation	29	19.59	relation avec le propriétaire du lieu de formation	30	15.96
Bonne réputation de l'établissement	23	15.54	Frais de scolarité payables par tranches	30	15.96
Coût de la formation raisonnable (pas de frais de scolarité)	19	12.84	Bonne réputation de l'atelier	28	14.89
Proximité du lieu d'habitation	16	10.81	Echo du bon fonctionnement du matériel didactique existant	18	9.57
			Proximité du lieu d'habitation	11	5.85
Total	148	100	Total	188	100

Pendant que les formels à 20.95 % mettent l'accent sur la qualité de la formation, la compétence des enseignants à 20.27 %, la bonne réputation du lieu de formation à 15.54 %, les non formels à 41.42% privilégient les raisons qui leur permettent de devenir rapidement autonomes (pratique intense, formation rapide), les relations avec les propriétaires et la souplesse de paiement des frais de scolarité à 15.96 % respectivement. Le choix d'une filière de formation est fonction des

éléments que l'on privilégie dans cette formation et surtout des moyens financiers.

Question 3.7 : Méthodes de formation

Tableau 30 : Méthodes de formation

Méthodes de formation	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Cours théoriques	10	20.40	4	9.76
Théorie et pratique	39	79.60	12	29.27
Travaux pratiques	-	-	25	60.97
Total	49	100	41	100

La filière formelle met l'accent sur le contenu estimant qu'avant d'exécuter une tâche, il faudrait connaître les conditions de son exécution, les éléments qui interviennent dans cette exécution. La filière non formelle privilégie la pratique, c'est-à-dire le comment, sans parfois se préoccuper des préliminaires. Ce qui, entre autre chose, justifie les différences dans les durées de formation.

Question 3.8 : Combien étiez-vous par classe ou par groupe pour suivre la formation ?

Tableau 31 : Nombre d'apprenants par classe ou par groupe

Effectifs	Filière formelle	Filière non formelle
Minimum	20	3
Maximum	70	25

Les effectifs en filière formelle sont pléthoriques ce qui est un inconvénient car dans ces conditions les enseignants ne peuvent pas suivre individuellement les élèves et les postes de travail pour la pratique ne peuvent pas suffire ; d'où le renforcement des enseignements théoriques, tandis que la filière non formelle a des effectifs raisonnables, permettant un bon suivi.

Question 3.9 : Disposiez-vous d'équipement nécessaire pour la pratique professionnelle ?

Tableau 32 : Existence du matériel didactique dans les lieux de formation

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Oui	49	100	41	100
Non	-	-	-	-
Total	49	100	41	100

Question 3.9.1 : Si oui ce matériel était-il en nombre suffisant ?

Tableau 33 : Suffisance du matériel didactique dans les lieux de formation

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Oui	17	36.69	11	26.83
Non	32	65.31	30	73.17
Total	49	100	41	100

A 100 % formels et non formels affirment que les lieux de formation disposaient de matériel didactique. Mais en nombre insuffisant, 65.31% pour les formels et 73.17 % pour les non formels, pourcentage supérieur à celui des formels. Ces résultats créent un paradoxe avec les méthodes de formation. Comment les non formels qui ne disposent pas d'assez de matériel didactique peuvent-ils faire plus de pratique ? La solution est donnée par les effectifs. Les formateurs en non formels peuvent constituer un nombre réduit de groupes de travail dont la rotation sur le matériel existant serait régulière.

Question 3.9.2 : Si oui cet équipement était-il fonctionnel ?

Tableau 34 : Fonctionnalité du matériel didactique dans les lieux de formation

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Oui	21	42.86	36	87.80
Non	28	57.14	5	12.20
Total	49	100	41	100

Le matériel didactique était fonctionnel à 42.86 % pour les formels et à 87.80 % pour les non formels. Ces pourcentages reflètent la réalité car lorsque le matériel didactique dans le formel public tombe en panne, la procédure administrative qui va aboutir à sa réparation peut durer un an tellement elle est lente et lourde. Et la réduction des budgets du ministère de l'éducation nationale ne laisse présager aucune amélioration de ce point de vue.

Le formel privé et le non formel font réparer leurs matériels ou les réparent eux-mêmes, alors cela prend moins de temps.

Question 3.9.3 : Si oui cet équipement était-il à la pointe de la technologie ?

Tableau 35 : Matériel didactique à la pointe de la technologie

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Oui	10	20.40	23	56.10
Non	39	79.60	18	43.90
Total	49	100	41	100

20.40 % seulement des formels trouvent que le matériel était à la pointe de la technologie contre 56.10 % de non formels. En fait certains privés font des efforts pour avoir de temps en temps un appareil performant pour multiplier leurs sources de revenu.

Les 20.40 % signalés par les formels sont le fait des nouveaux lycées techniques construits par la Coopération canadienne. Les autres établissements formels publics fonctionnent encore avec le matériel hérité de la colonisation ou celui acheté dans l'euphorie des premières années d'indépendance. Alors que les 56.10 % des non formels sont le fait des ateliers des filiales de grandes entreprises repris après la fermeture desdites filiales par d'anciens agents. C'est le cas de certains garages automobiles, d'ateliers de froid et climatisation.

Pourquoi (qu'est-ce qui vous le fait dire) ?

Les raisons avancées par les répondants pour justifier pourquoi ils ont jugé le matériel didactique déphasé sont présentées dans le tableau 36 ci-après.

Tableau 36 : Raisons du non

Raisons	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Les catalogues des fournisseurs de matériel présentaient des produits sophistiqués que l'on ne voyait pas dans les établissements scolaires	25	37.88	17	50
Le matériel dont les programmes de formation prévoyait l'étude ne fonctionnaient plus	22	33.33	-	-
Le matériel était vétuste et obsolète (aucun rapport avec ce qui était vendu dans les magasins ou annoncé en publicité.	19	28.79	17	50
Total	66	100	34	100

A 37.88 % et à 50 % respectivement, formels et non formels jugent le matériel sur lequel ils ont été formés déphasé parce que ce matériel n'avait rien de commun avec celui présenté par des catalogues et que certaines grandes entreprises achetaient. L'argument des programmes n'est avancé que par les formels.

Question 3.10 : Vos enseignants étaient-ils en nombre suffisant ?

Tableau 37 : Situation des formateurs dans les deux filières : effectifs

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	Valeur absolue	Valeur relative	Valeur absolue	Valeur relative
Oui	32	65.30	23	56.10
Non	17	34.70	18	43.90
Total	49	100	41	100

65.30 % des formels trouvent le nombre d'enseignants suffisant ainsi que 56.10 % des non formels. Les enseignants du formel sont formés et payés par l'Etat. Le pourcentage élevé de répondants non formels découle du fait que des établissements non formels, notamment les centres de formation, font parfois appel aux enseignants du formel, moyennant une compensation financière.

Question 3.11 : Vos enseignants étaient-ils spécialistes des matières qu'ils enseignaient ?

Tableau 38 : Qualification des enseignants et justifications

Critères	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	36	73.47	13	26.53	25	60.97	16	39.03
Raisons avancées								
Maîtrisaient les matières qu'ils enseignaient	34	23.44	-		19	21.35		
Donnaient des explications convaincantes	30	20.69	-		20	22.48		
Répondaient à toutes les questions des élèves	30	20.69	-		25	28.08		
Avaient une bonne expérience	28	19.32	-		22	24.72		
Diplômés de l'ENSET ¹	23	15.86	-		3	3.37		
Niveau des formateurs bas	-		7	58.33	-		14	53.84
Enseignants formés sur le tas	-		-	-	-		12	46.16
Avaient appris autre chose	-		5	41.67	-		-	-

Les formels à 73.47 % et les non formels à 60.97 % jugent les enseignants spécialistes des matières qu'ils enseignent, parce qu'ils maîtrisaient lesdites matières : 23.44 % pour les formels et 21.35 % pour les non formels et parce qu'ils donnaient des explications convaincantes 20.69 % de formels et 22.48 % de non formels.

¹ENSET : Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique. C'est un établissement public d'enseignement supérieur qui forme des professionnels de l'enseignement technique à Douala au Cameroun.

58.33 % des formels et 53.84 % des formels qui ont répondu "non" jugent le niveau des formateurs bas. L'inadéquation formation-emploi découle du fait que certains enseignants se voient confié des matières qui ne font pas partie de leur qualification en cas de pénurie d'enseignants spécialisés.

Question 3.12 : Qualifiez votre formation

Tableau 39 : Les apprenants qualifient leur formation

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Excellente	-	-	-	-
Très bonne	13	26.53	6	14.63
Bonne	24	48.98	16	39.02
Moyenne	8	16.32	12	29.26
Passable	4	8.17	5	12.20
Médiocre	-	-	2	4.89
Total	49	100	41	100

26.53 % de formels et 14.63 % de non formels ont qualifié leur formation de "très bonne". Les pourcentages sont plus élevés pour le qualificatif "bonne" avec 48.98 % de formels et 39.02 % de non formels.

Justifiez votre réponse

"Elle ne nous montre pas tout pour que nous restions plus longtemps que prévu". Cette déclaration est d'une apprenti-couturière qui a ainsi justifié le qualificatif "moyenne" qu'elle a attribué à sa formation, en parlant de leur formatrice. Cette raison et le fait que certains formateurs ne soient pas de spécialistes des domaines dans lesquels ils interviennent justifient les qualificatifs "moyenne, passable et médiocre".

Au terme de cette section, nous résumons les informations en disant que parmi les sujets qui s'orientent en enseignement technique, la filière formelle attire ceux qui accordent plus d'importance à la qualité de la formation, ce qui constitue un avantage pour cette filière, car cela suppose une formation solide lorsque la théorie est complétée par la pratique. Par contre, la durée de la formation (très longue), le nombre d'élèves par classe (très élevés) et le matériel didactique archaïque et pas toujours fonctionnel sont des handicaps pour la formelle. Nous pensons qu'elle pourrait faire plus, compte tenu de l'appui dont elle bénéficie. Ses handicaps constituent naturellement des avantages pour la filière non formelle.

5.2 : RAPPORT ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

Dans cette section, les répondants travailleurs parlent du lien entre la formation qu'ils ont reçue et les possibilités d'obtention d'un emploi. En d'autres termes, ils vont, à travers les associations comme la formation et la rapidité à trouver un emploi, la formation et la compétence, la formation et le niveau de salaire, la formation et l'implication comme responsables dans les activités sociales, dire quel rôle cette formation a joué pour eux. Ils vont aussi se prononcer sur l'éventualité de refaire la même filière si cette possibilité leur était donnée

Question 3.13 : Etes-vous satisfait du métier que vous avez choisi ? Pourquoi ?

Tableau 40 : Satisfaction par rapport au métier choisi et justifications

Critères	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Justifications	37	75.51	12	24.49	27	65.85	14	34.15
Emploi intéressant : j'applique ce que j'ai appris	28	70	-	-	23	71.88	-	-
J'ai trouvé du travail dès la fin de ma formation	10	25	-	-	6	18.75	-	-
Je suis installé à mon propre compte et j'ai assez de travail	2	5	-	-	3	9.37	-	-
Durée de la formation très longue	-	-	9	29.03	-	-	-	-
Emploi difficile à trouver si on ne peut pas s'installer à son propre compte	-	-	8	25.81	-	-	12	42.86
Forte concurrence	-	-	7	22.58	-	-	7	25
"Les employeurs nous exploitent"	-	-	5	16.13	-	-	6	21.43
Formation insuffisante, non maîtrise de certaines habiletés	-	-	2	6.45	-	-	3	10.71

Les répondants sont en général satisfaits de leur choix. 75.51 % des formels et 65.85 % des non formels. Parmi les raisons de satisfaction nous relevons l'adéquation formation-emploi à 70 % pour les formels et 71.88 % pour les non formels, le fait d'avoir trouvé un emploi dès la fin de la formation à 25 % pour les formels et 18.75 % pour les non formels.

Il y a aussi les causes d'insatisfaction parmi lesquelles la longue durée de la formation à 29.03 % pour les formels, un problème que les non formels ne connaissent pas. Il y a aussi la difficulté

à trouver un emploi à 25.81 % pour les formels et 42.86 % pour les non formels. La concurrence est évoquée à 22.58 % par les formels et 25 % par les non formels. L'insuffisance de formation c'est-à-dire la non maîtrise de certaines habiletés récolte 6.45 % chez les formels et 10.71 % chez les non formels.

Question 4.5 : *Votre lieu de formation a-t-il joué un rôle dans votre recrutement ? Si oui comment?*

Tableau 41 : **Rôle du lieu de formation dans le recrutement et justifications**

Réponses et justifications	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	19	73.07	7	26.93	19	90.47	2	9.53
Raisons								
Bonne réputation de l'établissement ou du centre de formation	21	55.26	-	-	15	40.54	-	-
Appels d'offre des entreprises auprès de l'établissement ou de l'atelier	9	23.68	-	-	3	8.10	-	-
Relations du chef d'établissement ou du chef d'atelier avec l'extérieur	5	13.16	-	-	14	37.85	-	-
Relations des enseignants avec l'extérieur	3	7.90	-	-	-	-	-	-
Relations des apprentis avec les clients	-	-	-	-	5	13.51		

Les répondants des deux filières reconnaissent que le lieu de formation joue un rôle dans leur recrutement à 73.07 % pour les formels et 90.47 % pour les non formels.

La bonne réputation de ce lieu de formation vient en tête des raisons avec 55.26 % pour les formels et 40.54 % pour les non formels. Ensuite viennent les appels d'offre des entreprises à 23.68 % pour les formels contre 8.10 seulement pour les non formels, tandis que ces derniers ont les relations du chef d'atelier ou du centre de formation à 37.85 % contre 13.16 % pour les formels.

Questions 7.1 et 9.1 : La formation technique professionnelle en filières formelle ou non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après l' avoir terminée) un emploi à la fin de leur formation ?

Tableau 42 : Relation formation / rapidité à trouver un emploi

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	18	69.23	8	38.09
Non	8	30.77	13	61.91
Total	26	100	21	100

69.23 % des formels affirment que la formation technique professionnelle permet à ceux qui la reçoivent de trouver rapidement un emploi à la fin de leur formation, contre 38.09 % de non formels.

Les pourcentages de oui ici sont supérieurs à ceux de la question 4.2 demandant s'ils ont trouvé un emploi immédiatement à la fin de leur formation. Nous pensons que cette différence est le résultat des nuances que nous avons apportées aux termes immédiatement et rapidement. Mais malgré cette nuance, le pourcentage des formels reste très supérieur à celui des non formels qui se situe en

dessous de 40 %. Les formels mettent donc moins de temps à trouver un emploi que les non formels. D'abord grâce à la qualité de la formation qui est jugée complète (pratique alliée à la théorie), ensuite à cause des préjugés selon lesquels ce qui est fait dans le privé sans contrôle n'est pas toujours sérieux; et enfin à cause de la réputation de certains établissements dont ils sont les produits.

Questions 7.2 et 9.2 : La formation technique professionnelle en filières formelle ou non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer ?

Pourquoi ?

Tableau 43 : Relation formation/compétence

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	22	84.61	4	15.39	17	80.95	4	19.05
Justifications								
"Les clients sont satisfaits de mon travail"	22	100			14	100		
"Je demande de l'assistance pour exécuter certains travaux"			2	40			1	8.34

A 84.61 % et 80.95 % les formels et les non formels affirment que la formation technique professionnelle reçue dans l'une ou l'autre des filières leur permet d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer parce que leurs clients sont satisfaits de leur travail. Certains de ceux qui ont répondu non, 15.39 % de formels et 19.05 % de non formels, justifient leurs réponses par le fait qu'ils ont besoin d'assistance pour mener à bien certains travaux. Le pourcentage de formels compétents est légèrement supérieur à celui des non formels.

Questions 7.3 et 9.3 : *La formation technique professionnelle en filières formelle ou non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? Pourquoi ?*

Tableau 44 : **Relation formation/salaire/qualité de vie**

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	17	65.38	9	34.62	6	28.57	15	71.43
Justifications								
Si la grille officielle des salaires est respectée	16	42.11			-	-		
S'ils trouvent un emploi dans le secteur public	14	36.84			5	62.50		
Si le travailleur est célibataire	8	21.05			3	37.5		
Les salaires pour cette filière ne sont pas réglementés			8	100			14	100

Les formels trouvent à 65.38 % que le salaire qu'ils reçoivent leur permet d'améliorer à long terme la qualité de leur vie si et seulement si la grille officielle est respectée. Ce pourcentage est identique à celui de la question "le salaire que vous recevez vous satisfait-il ?" du tableau 16 (p. 76).

Les non formels jugent à 71.43 % leur salaire insuffisant pour leur permettre d'améliorer la qualité de leur vie, ce qui se rapproche des 76.19 % du non à la question sur la satisfaction par rapport au salaire. Donc les formels sont mieux payés que les non formels. Cette différence est due au fait que la grille officielle des salaires est conçue en fonction des diplômes que délivre la filière formelle. Et cela ne peut que défavoriser les non formels qui ne sont employés que dans les entreprises privées.

Questions 7.4 et 9.4 : La formation technique professionnelle en filières formelle ou non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales ? (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves, un comité de soutien à une église, un hôpital, un orphélinat, des rencontres sportives, etc)

Pourquoi ?

Tableau 45 : Relation formation/responsabilités dans les activités sociales

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	16	61.54	10	38.46	7	33.33	14	66.67
Justifications								
Le travail en groupe à l'école ou au centre de formation initie les apprenants aux responsabilités	14	56			6	50		
Les activités sociales permettent à certains de s'affirmer	9	44			6	50		
L'implication dans les responsabilités sociales est un problème de caractère et non un problème de filière de formation			7	53.85			10	45.45
Ils sont tellement préoccupés à s'en sortir que les activités sociales deviennent une perte de temps			6	46.15			12	54.55

Les formels à 61.54 % et les non formels à 33.33 % répondent qu'ils peuvent s'impliquer comme responsables dans les activités sociales, parce que leur formation les initie à la prise de responsabilité dans un groupe, ce qui plus tard peut leur permettre d'exercer les mêmes fonctions dans la communauté.

A 53.85 % et 45.45 % formels et non formels affirment que l'implication comme responsable dans les activités sociales est un problème de caractère et de disponibilité, et non de filière de formation. En effet il faut effectivement posséder certains traits de caractère pour prendre des responsabilités quand les gens se retrouvent en groupe. Un timide par exemple n'osera jamais se mettre en avant, quelle que soit la filière de formation qu'il ait suivie. A cela, nous ajoutons qu'il faut également une certaine aisance matérielle par rapport aux autres membres du groupe parce que les activités sociales exigent des sacrifices en temps et parfois en moyens matériels, sinon le statut de simple membre est préférable. Ce qui implique donc que les formels qui ont des salaires plus consistants que les non formels et qui sont formés pour être l'élite pourront facilement s'engager s'ils ont de la volonté. Mais les non formels qui sont leur propre employeur peuvent aussi s'investir dans ce genre d'activités qui peuvent constituer des créneaux publicitaires pour eux. Seulement, ils sont tellement souvent occupés à réussir qu'ils croient que ce genre d'activités constitue une perte de temps pour eux.

Question 6 : Si vous aviez à recommencer, choisiriez-vous la même filière ?

Tableau 46 : Possibilité de choix itératif de la même filière de formation

Réponses	Filière formelle		Filière non formelle	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Oui	19	73.08	17	80.95
Non	7	26.92	4	19.05
Total	26	100	21	100

Les répondants sont d'une manière générale assez satisfaits de leur filière de formation, 73.08 % pour les formels et 80.95 % pour les non formels. Ceci reflète la satisfaction du choix du métier qu'ils ont exprimée à la question 3.13 (p. 104).

Ces pourcentages élevés nous renvoient à l'âge des sujets pour remarquer que tous ont dépassé la période des choix fantaisistes qui va de 11 ans environ à 17 ans au plus tard. Ils sont à la période des choix réalistes qui, tout en continuant à tenir compte des besoins des sujets, se préoccupe surtout des conditions d'accessibilité (Bujold cité par Yamb, 1995, p. 17).

26.92 % de formels et 19.05 % seulement de non formels ne choisiraient plus la même filière. Nous nous serions attendu à ce que le pourcentage des non formels soit plus élevé pour une fois, mais il n'en est rien. En fait les différences entre formels et non formels ne sont pas énormes au point de peser plus lourd que la durée de la formation.

A la fin de cette deuxième section nous retenons que les formels trouvent plus rapidement un emploi à la fin de leur formation que les non formels. Les formels paraissent être légèrement plus compétents que les non formels. Les formels gagnent des salaires un peu plus consistants que les non formels et enfin, les formels s'impliquent un peu plus comme responsables dans les activités sociales. Le lieu de formation joue un rôle dans chacune de ces variables, en filière formelle et en filière non formelle. Avant la récession économique actuelle, l'Etat fournissait des emplois à une grande partie des effectifs sortis du système formel, après avoir pris en charge leur formation. C'est donc normal qu'ils soient mieux cotés que les non formels, même si cette cote n'est pas très forte. Quant à la possibilité de refaire la même filière le cas échéant, le pourcentage de oui des formels est supérieur à celui des non formels, contrairement à ce à quoi on se serait attendu. Pourquoi ? Peut-être tout simplement parce que les raisons qui ont orientés les non formels vers cette filière sont plus fortes

que les désavantages qui lui sont attachés ou alors ils se disent que si leurs suggestions sont prises en compte les choses s'amélioreraient.

5.3 : SUGGESTIONS DES TRAVAILLEURS ET DES CHOMEURS

Nous avons demandé aux répondants travailleurs et chômeurs de nous faire des suggestions relatives à d'éventuelles améliorations qu'ils souhaiteraient voir apportées à la formation technique professionnelle dans l'une ou l'autre filière de formation. Il aurait été fastidieux et redondant de ressortir les suggestions par répondant, aussi les avons-nous regroupées de façon idéologique en deux catégories : les suggestions des travailleurs et les suggestions des chômeurs. D'abord les questions.

Questions 8 et 10 : Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets de la question 7 ou 9, faites des suggestions afin de pouvoir améliorer la formation technique professionnelle formelle ou non formelle pour qu'elle puisse devenir un agent du développement économique et social des individus qui vont la suivre.

Tableau 47 : Suggestions des répondants travailleurs

Filière formelle	Filière non formelle
<p>1- qu'un accent soit mis sur les enseignements pratiques dans toutes les matières professionnelles ;</p> <p>2- que les établissements scolaires techniques soient dotés de matériel didactique suffisant, fonctionnel et à la pointe de la technologie ;</p> <p>3- que la formation des formateurs soit renforcée.</p>	<p>1-qu'il y ait des équivalences entre les attestations de la filière non formelle et les diplômes de la filière formelle ;</p> <p>2- que des facilités de crédits à l'installation soient accordées aux qualifiés de la filière non formelle ;</p> <p>3- qu'une politique d'équipement des unités de cette filière de formation soit mise au point ;</p> <p>4- qu'il soit opéré une sélection des ateliers et centres de formation qui devraient continuer à fonctionner et accueillir des apprentis ;</p> <p>5-que cette filière de formation soit structurée et réglementée.</p>

Les travailleurs formels ont fait trois suggestions se rapportant aux méthodes de formation, à l'équipement des établissements scolaires techniques et à la formation des enseignants.

Les travailleurs formels souhaitent un renforcement de la pratique pour toutes les disciplines professionnelles. En effet, nous avons appris à la question 3.7 (p. 94) que certains enseignements en formelle étaient plus théoriques que pratiques à cause de l'insuffisance et de la non fonctionnalité du matériel didactique auxquelles se greffe la pléthore d'élèves dans les classes. Pour que cette suggestion puisse être suivie, il faut dans les établissements un matériel didactique suffisant, fonctionnel et à la pointe de la technologie, objet de la deuxième suggestion. Les tableaux 33, 34 et 35 (p. 97 à 99) nous renseignent que le matériel didactique dans les établissements scolaires de formation technique est

insuffisant, non fonctionnel et obsolète. Un matériel didactique fonctionnel et moderne ne peut être efficace que s'il est utilisé sous la conduite d'enseignants compétents. D'où le bien fondé de la troisième suggestion qui recommande un renforcement de la formation des formateurs. En effet le tableau 38 (p. 102) montre que certains enseignants ne sont pas spécialistes des matières qu'ils enseignent parce que leur "niveau est bas" et "ils ne donnent pas de bonnes explications". Une formation complémentaire et/ou appropriée à ceux-là et aux futurs enseignants leur permettrait de s'acquitter plus convenablement de leur tâche en utilisant à bon escient matériel et méthodes pédagogiques. Les suggestions des travailleurs formels s'imbriquent donc.

De la part des travailleurs non formels nous avons cinq suggestions se rapportant aux équivalences entre les attestations de la filière non formelle et les diplômes de la filière formelle, aux crédits permettant aux techniciens de s'installer à leur propre compte, à une politique d'équipement des lieux de formation, à une sélection des lieux de formation et à la structuration et réglementation de la filière non formelle.

La fin de la formation dans la filière non formelle donne droit à une attestation de réussite pour l'apprenti. Mais cette attestation ne permet pas à son détenteur de prétendre à une certaine classification salariale comme c'est le cas avec les diplômes délivrés aux formels. C'est pourquoi les non formels souhaitent que des équivalences soient établies entre leurs attestations et les diplômes des formels. Les non formels suggèrent aussi que des facilités de crédit leur soient accordées afin qu'ils puissent s'installer à leur propre compte dès la fin de leur apprentissage, leur permettant ainsi de réduire durée et taux de chômage. La troisième suggestion préconise une politique d'équipement des unités de la filière. Cette suggestion nous ramène au tableau 33 (p. 97) qui ressort l'insuffisance du matériel didactique dans les lieux de formation, et à la deuxième suggestion des travailleurs formels

allant dans le même sens. Une politique d'équipement permettrait donc de résoudre, sinon d'atténuer ce problème. La suggestion suivante propose un contrôle et une sélection des ateliers et centres de formation qui devraient continuer à fonctionner et à accueillir des apprentis. Nous citons littéralement ici certains répondants

"On ne doit pas laisser n'importe qui prendre des apprentis"

"On devrait contrôler ce qui se passe dans certains ateliers car leurs responsables ne sont pas faits pour enseigner".

"Si on contrôlait les ateliers, les propriétaires seraient plus honnêtes".

L'ouverture d'un atelier ou d'un garage est subordonnée à l'approbation des services compétents du Ministère du Travail seulement, alors que celle d'un centre de formation requiert l'approbation des services compétents du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale. Comme les garages et ateliers se livrent à des activités de formation, le ministère de l'éducation nationale devrait aussi être associé à l'étude de leur demande d'ouverture. Ces différentes administrations devraient donc être plus regardantes pendant l'étude des dossiers de demande de licences. Enfin les non formels suggèrent que la filière soit structurée et réglementée, c'est-à-dire l'organiser et l'assujettir à un ensemble de règles précises pour en faciliter le fonctionnement. Cette suggestion recouvre plusieurs éléments des suggestions précédentes.

Nous avons parcouru les suggestions des travailleurs. Prenons maintenant connaissances de celles des chômeurs.

Tableau 48 : Suggestions des répondants chômeurs

Filière formelle	Filière non formelle
<p>1- une subvention de l'Etat à la création d'emplois aux entreprises ;</p> <p>2- la relance des activités dans tous les secteurs de l'économie ;</p> <p>3- l'octroi de crédits aux diplômés de l'enseignement technique pour leur permettre de créer des PME .</p>	<p>1- un contrôle de l'Etat sur les activités de la filière de formation non formelle ;</p> <p>2- un encouragement à l'installation par l'octroi de crédits ;</p> <p>3- une prime à l'embauche pour les employeurs qui recruteraient des techniciens issus de la filière non formelle ;</p> <p>4- la création d'emplois par l'Etat.</p>

Les chômeurs formels suggèrent une subvention de l'Etat à la création d'emplois aux entreprises, la relance des activités dans tous les secteurs de l'économie et l'octroi de crédits aux diplômés de l'enseignement technique pour leur permettre de créer des PME (Petites et Moyennes Entreprises).

Pour les chômeurs formels, les responsables d'entreprises feraient des efforts pour créer des postes supplémentaires si l'Etat leur accordait des subventions pour cela, et du coup la durée du chômage et le nombre de chômeurs s'en trouveraient réduits, à peu près le même effet que l'octroi des crédits permettant la création de PME qui est une des suggestions des formels chômeurs et des non formels travailleurs. Une relance des activités dans tous les secteurs donnerait des résultats analogues puisqu'elle entraînerait une demande de main-d'oeuvre.

Les chômeurs non formels ont, à quelques nuances, fait les mêmes suggestions que leurs homologues formels. Eux aussi proposent un encouragement à l'installation par l'octroi de crédits, une prime à l'embauche pour les employeurs qui recruteraient des techniciens issus de la filière non

formelle. Une relance générale des activités entraînerait la création de nouveaux emplois. Ils suggèrent enfin un contrôle de l'Etat sur les activités de la filière non formelle, ce qui rejoint la proposition de réglementation faite par les travailleurs non formels.

CONCLUSION

Les suggestions que nous avons traitées jusque-là concernent beaucoup plus la création d'emploi que l'amélioration de la formation. Ce qui nous fait dire que la majorité des répondants sont satisfaits de leur formation, c'est pourquoi ils mettent plutôt l'accent sur les possibilités d'emploi. Ces suggestions constituent des propositions de solutions à certains maux qui minent notre système éducatif auquel sont reprochés entre autres choses, une formation générale, littéraire et juridique trop développée, une insuffisance qualitative et quantitative des infrastructures et du matériel, ainsi que leur vétusté et leur manque de maintenance, une négligence du système non formel, un manque de contrôle de ce qui s'y fait. Toutes ces suggestions sont à mettre en oeuvre par l'Etat et interpellent aussi les responsables d'entreprises.

CHAPITRE 6 : TOUR D'HORIZON AVEC LES CHEFS D'ENTREPRISE

INTRODUCTION

Dans ce chapitre nous faisons un tour d'horizon sur les problèmes de formation et d'emploi avec les chefs d'entreprise qui ont bien voulu se prêter à notre interview. Ils sont impliqués à double titre, comme employeurs et comme formateurs. Nous leur avons posé certaines questions identiques à celles posées aux travailleurs, aussi allons-nous chaque fois que c'est le cas, faire une comparaison de leurs réponses avec celles des travailleurs des deux filières de formation. Nous n'avons interrogé que les chefs d'entreprise du secteur privé parce qu'ils ont le pouvoir de recruter et de fixer les salaires des recrues. Ils sont donc mieux placés que quiconque pour nous expliquer comment ils s'y prennent. En plus ils ont suivi des cursus semblables à ceux des techniciens qu'ils emploient. Pour terminer, ils font des suggestions visant une éventuelle amélioration de la formation de tous ceux qui s'orientent en enseignement technique. Leurs suggestions sont faites par filière de formation.

Le chapitre est divisé en deux sections : une section pour les problèmes de formation et d'emploi et une section pour les suggestions.

**6.1 : POINTS DE VUE DES CHEFS D'ENTREPRISE SUR LES PROBLEMES
DE FORMATION ET D'EMPLOI**

Cette section nous donne des informations sur l'activité de l'entreprise, les créneaux de recrutement, l'influence de la filière de formation sur le recrutement et les relations formation/emploi.

Question 1 : Quelle est l'activité de votre entreprise ?

Tableau 49 : Activité de l'entreprise

Activité	valeur absolue	valeur relative
Couture - modélisme	6	40
Mécanique automobile	4	26.67
Electricité-bâtiment	3	20
Froid et climatisation	2	13.33
Total	15	100

Ce sont les mêmes métiers pour lesquels les répondants travailleurs et chômeurs ont suivi une formation technique professionnelle et que les travailleurs exercent, à l'exception d'un seul. Avec également une prédominance de la couture 40 %, suivie de la mécanique, 26.67 %. La couture et la mécanique sont deux secteurs en expansion. La couture parce qu'avec la croissance démographique, il y a de plus en plus de gens à habiller, et ce malgré la concurrence de la friperie. Quelque soit le

niveau de pauvreté, on doit se couvrir le corps pour le protéger des intempéries ; s'habiller est donc d'abord un besoin fondamental. La mécanique se développe grâce au marché de la voiture d'occasion et à la disparition du transport par autobus.

Question 2 : Par quels créneaux recrutez-vous vos employés ?

L'importance accordée à un créneau de recrutement permet de voir si tous les demandeurs d'emploi dans une zone donnée ont les mêmes chances d'accès à un emploi disponible. Il y a des créneaux ouverts (examen des offres de service, appel de candidature), et des créneaux fermés (recommandation, recrutement direct). Les créneaux ouverts sont plus favorables aux formels à cause de la constitution d'un dossier dont l'une des pièces principales est la copie du diplôme ou l'équivalent, tandis que les créneaux fermés sont favorables aux non formels.

Tableau 50 : Créneaux de recrutement (Chefs d'entreprise)

Réponses	Valeur absolue	Valeur relative
Recommandation	14	37.84
Examen des offres de service	11	29.73
Appel de candidatures	9	24.32
Recrutement direct	3	8.11
Total	37	100

Les recommandations viennent en première position avec 37.84 %, suivies des examens des

offres de service avec 29.73 %. Les chefs d'entreprise qui sont également formateurs retiennent parfois certains de leurs apprentis à la fin de la formation. Cela représente 8.11 % des recrutements. Les employeurs privés ont la liberté de choisir le créneau de recrutement qui leur donne satisfaction. A cette question posée aux travailleurs, les appels de candidature viennent en tête chez les formels et les non formels, suivis des offres de service (tableau 10 p. 71).

Question 3 : Quels critères considérez-vous pour recruter un employé ?

Tableau 51 : Critères de recrutement

Critères	Valeur absolue	Valeur relative
Contenu de la formation	14	66.67
Lieu de la formation	4	19.04
Durée de la formation	3	14.29
Total	21	100

Le contenu de la formation vient en tête avec 66.67 % des réponses. Donc la plupart des employeurs savent ce qu'ils veulent et pour eux le diplôme ne donne pas un sauf-conduit. Le lieu de formation récolte 19.04 % et la durée de la formation 14.29 %.

C'est le contenu de la formation qui donne l'assurance que le futur employé pourra bien s'acquitter des travaux qui lui seront confiés. Le lieu a de l'importance dans le cas d'un établissement de bonne réputation. La durée généralement n'intervient que quand le candidat n'a pas obtenu le diplôme ou l'attestation finale.

Question 4 : Si vous avez choisi le contenu, comment le mesurez-vous ?

Tableau 52 : Procédés d'évaluation du contenu de la formation

Procédés	valeur absolue	valeur relative
Test pratique	12	52.17
Test oral	3	13.05
Pratique et oral	8	34.78
Total	23	100

Le test pratique qui est utilisé à 52.17 %, consiste à faire exécuter un travail réel au candidat. L'oral vérifie les connaissances de façon verbale. Ces tests sont des préliminaires puisqu'en général, le candidat n'est définitivement recruté qu'après une période d'essai à durée variable. L'examen écrit faisait aussi partie des différentes propositions ; mais personne n'en a parlé.

Question 5 : La filière de formation suivie par le candidat (scolaire ou extrascolaire) influence-t-elle votre décision de le recruter? Pourquoi

Cette question nous permet de savoir si de prime à bord une filière de formation est privilégiée par rapport à l'autre et pourquoi.

Tableau 53 : Influence de la filière de formation sur le recrutement et justifications

Réponses	Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
	9	60	6	40
Justifications				
Le salaire est différent selon la filière de formation suivie	12	44.44		
La réputation d'un établissement précède les lauréats ; confiance à ceux qui viennent des bons établissements	8	29.63		
Le rendement est parfois différent	7	25.93		
Les résultats aux tests ne dépendent pas de la filière de formation	-	-	7	58.33
La compétence ne dépend pas de la filière de formation	-	-	5	41.67

La filière de formation suivie par les candidats influence les décisions de recruter des chefs d'entreprise à 60 %. Les raisons avancées sont la différence dans les salaires à 44.44 %, la réputation du lieu de formation à 29.63 % et la différence dans le rendement à 25.93 %.

A 73.07 % et 90.47 % respectivement, les travailleurs formels et non formels ont répondu oui à cette question (tableau 41 p. 106). Mais chez eux la première raison est la réputation de l'établissement ou du centre de formation. Ils ignorent ou minimisent sans doute la différence des salaires que les chefs d'entreprise avancent en premier lieu.

Les chefs d'entreprise recrutent les formés des deux filières, mais 44.44 % ont une préférence pour les non formels qui leur coûtent moins cher que les formels. A ce sujet, nous citons un chef

d'entreprise "Les salaires des candidats de la filière formelle sont fixés en fonction de la grille officielle des salaires dont je trouve les taux élevés par rapport au volume d'activité de mon atelier. Alors les non formels sont plus indiqués parce que je négocie leur salaire avec eux. Je propose la même chose aux formels. S'ils acceptent, je les embauche". D'autres se laissent influencer par les préjugés en donnant la préférence aux formels.

40 % des chefs d'entreprise qui ne tiennent pas compte de la filière de formation estiment que les résultats aux tests n' en dépendent pas , mais dépendent de la compétence du candidat. Seulement, cette compétence peut être justement fonction de la filière de formation suivie.

Question 6 : *Donnez-vous une formation complémentaire à vos recrues ?*

Si oui :

6.1 Sur quels aspects (pratiques, théoriques) porte-t-elle ?

6.2 Quel programme suivez-vous ?

6.3 Par qui est-elle assurée ?

6.4 Quelle en est la périodicité ?

6.5 Où se déroule-t-elle ?

Nous avons regroupé la question 6 et ses sous-questions parce que les réponses aux sous-questions étaient variées et complémentaires les unes des autres et ne permettaient pas l'établissement de tableaux.

A la question 6, tous les chefs d'entreprise ont répondu par l'affirmative. Mais ils ont tous soit répondu par la négative, soit apporté des nuances aux sous-questions qui suivaient. Raison pour laquelle nous ne les avons pas placées dans des tableaux. En résumé, la pratique du métier est une source permanente d'apprentissage puisque certains aspects de la profession ne se présentent que

sporadiquement et on ne peut pas tout apprendre en une période aussi limitée que le temps d'apprentissage. Voici en substance la réponse de l'un d'entre eux : "*Je n'organise pas de formation en tant que telle pour les agents. Les nouvelles recrues qui n'ont jamais exercé exécutent des tâches simples pour commencer, tout en observant les anciens quand ils exécutent des tâches complexes. Je n'interviens que quand la tâche est spécifique, pour montrer comment s'y prendre.*" Certains (surtout les propriétaires des centres de formation) font appel aux formateurs de la filière formelle pour des besoins qu'ils ne peuvent pas satisfaire eux-mêmes.

Questions 7.1 et 9.1 : A votre avis la formation technique professionnelle en filières formelle et non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après avoir terminé la formation) un emploi à la fin de leur formation ? Pourquoi

Tableau 54 : Relation formation/rapidité à trouver un emploi

Réponses et raisons	Pour les formels				Pour les non formels			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	5	33.33	10	66.67	5	33.33	10	66.67
Justifications								
Quand le niveau d'activité est normal nous avons besoin de plus de main-d'oeuvre	5	55.56			2	25		
Certains employeurs privilégient les diplômés	4	44.44					3	37.50
Certains sont retenus directement par le formateur					3	37.50		
La formation ne garantit pas l'emploi en période de récession			8	57.14			6	42.86
Le marché du travail est saturé			6	42.86			8	57.14

Les chefs d'entreprise donnent les mêmes chances aux formels et aux non formels quant à la rapidité à trouver un emploi, 33.33 % à chaque groupe, alors que les formels eux-mêmes se donnent 69.23% et les non formels se donnent 38.09 % (tableau 42 p. 106). La faiblesse des pourcentages des chefs d'entreprise est peut-être due au fait qu'ils reçoivent beaucoup de demandes, mais ne peuvent en satisfaire qu'une toute petite partie.

Questions 7.2 et 9.2 : La formation technique professionnelle en filières formelle et non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer ?

Pourquoi ?

Tableau 55 : Relation formation/compétence

Réponses et raisons	Pour les formels				Pour les non formels			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	12	80	3	20	10	66.67	5	33.33
Justifications								
Certains reçoivent une bonne formation	10	55.56			9	47.36		
Certains acquièrent une bonne expérience pendant la formation	8	44.44			10	52.64		
D'autres reçoivent une formation insuffisante et inadaptée aux besoins du marché			3	100	.		5	100

De manière générale, les chefs d'entreprise jugent les candidats compétents pour le travail à effectuer. 80 % pour les formels et 66.67 % pour les non formels. Les formels eux-mêmes ont répondu oui à 84.61 % à cette question tandis que les non formels y ont répondu oui à 80.95 % (tableau 43 p. 107). Les écarts entre les réponses des chefs d'entreprise et celles des travailleurs sont considérables, surtout avec celles des non formels. Les travailleurs qui répondent positivement ont déjà eu le temps d'éprouver leurs connaissances dans l'exécution des travaux. Les chefs d'entreprise peuvent minimiser la compétence des travailleurs parce qu'ils ont peut-être eu à faire à la catégorie à formation insuffisante ou alors pour justifier les bas salaires qu'ils leur versent. Toujours est-il que

les formels sont considérés légèrement plus compétents que les non formels, certainement à cause des méthodes de formation par lesquelles ils ont été formés et à cause de l'enseignement général antérieur qui renforce les capacités personnelles de certains.

Questions 7.3 et 9.3 : *La formation technique professionnelle en filières formelle et non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? Pourquoi ?*

Tableau 56 : Relation formation/salaire/qualité de vie

Réponses et raisons	Pour les formels				Pour les non formels			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	12	80	3	20	4	26.67	11	73.33
Justifications								
Si l'employeur respecte la grille officielle des salaires	10	58.82						
Si l'employé est célibataire	7	41.18			2	40		
Si l'employeur paie au rendement					3	60		
Pas avec la dévaluation du Franc CFA			3	40				
S'ils ont des personnes à leur charge			2	60			7	46.66
Le salaire est fonction du diplôme							8	53.34

Les chefs d'entreprise estiment à 80 % que les formels reçoivent un salaire qui leur permet d'améliorer la qualité de leur vie contre 65.38 % des répondants formels eux-mêmes. Pour les non formels, les employeurs estiment à 26.67 % leur capacité à améliorer leur qualité de vie, contre

28.57% par eux-mêmes (tableau 44 p. 108).

Même si les pourcentages entre les réponses des chefs d'entreprise et les travailleurs formels diffèrent, nous constatons que les formels ont meilleur sort que les non formels en matière de rémunération, à cause du diplôme qui donne à la grille son poids et peut-être aussi de la durée des études ; car quelqu'un qui a passé 4 ans à l'école en évoluant normalement mérite d'être encouragé par rapport à celui qui n'en a passé que deux par exemple.

Questions 7.4 et 9.4 : La formation technique professionnelle en filières formelle et non formelle permet-elle à ceux qui la reçoivent de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales ? (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves. un comité de soutien à une église. un hôpital. un orphélinat. des rencontres sportives et culturelles. etc)

Pourquoi ?

Tableau 57 : Relation formation/responsabilités dans les activités sociales

Réponses et raisons	Filière formelle				Filière non formelle			
	Oui		Non		Oui		Non	
	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative	valeur absolue	valeur relative
Réponses	5	33.33	10	66.67	2	13.33	13	86.67
Justifications								
L'organisation de certains cours à l'école initie les apprenants à la direction de groupe	4	36.36						
Une bonne formation donne l'ambition nécessaire à ce genre de rôle	4	36.36			1	50		
Ils sont capables de coordonner des activités de groupe	3	27.28			1	50		
Les activités sociales ne sont pas liées à la formation			7	30.44			12	40
S'impliquer comme responsable dans les activités sociales nécessite des moyens et de la disponibilité			5	21.74			12	40
Ne sont pas épanouis			5	21.74			4	13.33
Ils ont peur de s'exprimer en public à cause de la mauvaise expression			6	26.08			2	6.67

Les chefs d'entreprise estiment à 33.33 % la possibilité d'implication des formels dans les activités sociales contre 61.54 % par les formels eux-mêmes (tableau 45 p. 109). Ils fondent peut-être leur opinion sur ce qui se passe dans leur entreprise. Si cette dernière n'est pas grande, il ne peut pas y avoir d'activités extra-professionnelles.

Pour les non formels, les employeurs estiment à 13.66 % leur possibilité de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales, contre 33.33% par les non formels eux-mêmes. Certains chefs d'entreprise ont été particulièrement sévères envers les non formels. Nous citons par exemple l'un

d'eux : *"...ils n'ont pas un bon niveau en culture générale et ils s'expriment mal"*. Il y a une certaine tendance pour ceux qui suivent des formations techniques sans une base d'enseignement général, à négliger tout ce qui relève des enseignement généraux qui donnent les rudiments de culture générale à chaque individu. Cette remarque ne peut pas s'appliquer à tous les non formels parce que certains d'entre eux ont d'abord reçu une formation générale jusqu'au BEPC avant de commencer une formation technique en filière non formelle. Ceux-là s'expriment bien et sont assez cultivés.

6. 2 : SUGGESTIONS DES CHEFS D'ENTREPRISE

Les chefs d'entreprise ont fait des suggestions pour chaque filière de formation. Nous les avons regroupées par thème pour éviter les répétitions qu'aurait entraînées leur énumération exhaustive.

Questions 8 et 10 : Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets des questions 7 et 9, faites des suggestions permettant d'améliorer la formation technique en filières formelle et non formelle pour que chacune d'elle puisse devenir un agent du développement économique et social pour les individus qui vont la suivre.

Tableau 58 : Suggestions des chefs d'entreprise

Pour la filière formelle	Pour la filière non formelle
<p>Il faudrait :</p> <p>1- Que l'Etat construise des infra-structures adéquates aux objectifs de formation ;</p> <p>2- Que l'Etat renouvelle les équipements dans les établissements publics en veillant à ce qu'ils soient en nombre suffisant, fonctionnels et conformes à l'évolution technologique ;</p> <p>3- Que des unités de production soient créées dans les établissements pour la pratique professionnelle.</p>	<p>Il faudrait :</p> <p>1- Que l'Etat contrôle la formation dans cette filière ;</p> <p>2- Que les attestations délivrées par la filière non formelle soient acceptées et reconnues comme valables sur le marché du travail ;</p> <p>3- Qu'il soit établi un cadre de partenariat entre les filières formelle et non formelle pour un échange d'expériences.</p>

Les suggestions des chefs d'entreprise pour la filière formelle sont relatives à la construction d'infrastructures, au renouvellement des équipements et à la création d'unités de production dans les établissements publics pour la pratique professionnelle.

La construction par l'Etat d'infrastructures adéquates aux objectifs de formation permettrait de résoudre le problème de pénurie de locaux et de leur mauvais fonctionnement.

Les chefs d'entreprise suggèrent que l'Etat renouvelle les équipements dans les établissements scolaires publics d'enseignement technique, en veillant à ce qu'ils soient en nombre suffisant, fonctionnels et conformes à l'évolution technologique. En attendant que de nouvelles infrastructures soient construites pour abriter les anciens établissements publics, les équipements de ces derniers pourraient être renouvelés pour qu'il n'y ait pas rupture dans le fonctionnement. Ce renouvellement renforcerait le côté pratique de la formation de la filière formelle. Cette suggestion a été faite aussi

par les travailleurs formels et non formels, ce qui signifie que le problème d'équipement se pose avec acuité. La création d'unités de production pour la pratique professionnelle que suggèrent encore les chefs d'entreprise pour la filière formelle est subordonnée au renouvellement des équipements sans lesquels pareille organisation ne peut être possible. Ces unités de productions pourraient d'ailleurs être rentables et poseraient ainsi les jalons d'une situation d'autofinancement, même partielle des établissements.

Pour la filière non formelle, les chefs d'entreprise proposent le contrôle de la formation, la reconnaissance et l'acceptation des attestations et l'instauration d'un partenariat entre les filières. Le contrôle par l'Etat de la formation dans la filière non formelle, tout comme une éventuelle sélection des lieux autorisés à fonctionner et à recruter des apprentis, ne peuvent se faire que dans le cadre d'une réglementation, idée déjà avancée par des travailleurs et chômeurs non formels. L'existence d'une réglementation faciliterait la reconnaissance des attestations sur le marché du travail et même servirait de point de départ pour l'établissement des équivalences souhaitées par les travailleurs non formels.

Le partenariat entre les filières permettrait des échanges selon les besoins de chacune d'elles. Les formels, par exemple, iraient voir de près à quoi ressemblent certaines machines qu'ils ne connaissent que théoriquement.

Les difficultés financières de l'Etat en ce moment ne permettent pas la réalisation des suggestions comme la construction d'infrastructures. Les possibilités de mise en oeuvre pour les autres suggestions existent, il suffit d'un peu de volonté, de collaboration et d'organisation de la part de tous ceux qui sont concernés.

Toutes les suggestions sont à mettre en oeuvre par l'Etat qui doit être le garant du bon

fonctionnement des institutions éducatives car d'après les dispositions prises après l'indépendance, "l'enseignement à tous les niveaux est une prérogative de l'Etat" (Abidjo, 1972, p. 3). Ce rôle est appelé sinon à changer, du moins à évoluer.

CONCLUSION

Les entreprises sont employeurs des techniciens formés dans le système éducatif et formateurs. c'est pourquoi les avis de leurs responsables sont importants lorsqu'il faut aborder les problèmes de formation et d'emploi et d'y trouver des solutions. Les points de vue des chefs d'entreprise donnent un léger avantage aux formels sur tous les éléments évoqués. Même s'ils s'en défendent, nous pensons que les diplômés des formels ne sont pas étrangers à cette appréciation. Les suggestions qu'ils ont faites vont dans le même sens que celles de formés formels et non formels. Mais en plus ils introduisent la variable partenariat entre les entreprises et l'Etat pour que les efforts de uns et des autres puissent porter des fruits.

TROISIEME PARTIE :
INTERPRETATION DES RESULTATS
DE LA RECHERCHE

Dans cette partie nous interprétons les résultats de la recherche sur le terrain en essayant d'en faire une lecture seconde pour mettre en exergue les implications des facteurs comparatifs des deux filières d'éducation sur l'évolution socio-économique de ceux qui y ont reçu une formation technique professionnelle. Elle comporte un seul chapitre.

CHAPITRE 7 : FACTEURS COMPARATIFS ET LEUR CONTRIBUTION DANS LA VIE SOCIO-ECONOMIQUE DES TECHNICIENS

Il y aurait lieu de considérer une "théorie de la déconnexion" qui permettrait de détacher certaines activités de la structure formelle d'éducation et de les rendre disponibles et rentables à des groupes exprimant des besoins particuliers. La structure formelle est et sera toujours nécessaire mais à l'usage d'une minorité seulement. Dans certains pays, à peine un ou deux pour cent des étudiants obtiennent le diplôme d'études secondaires. Cet élitisme nécessaire doit être compensé par des activités non seulement sous forme de filières de sortie mais aussi sous forme d'éducation non formelle.

Saint-Germain, 1985, p. 21.

INTRODUCTION

Il s'agit dans ce chapitre, de répondre, en interprétant les résultats des questionnaires et des interviews, aux questions de recherche que nous avons posées au début de ce travail, à savoir:

Quels sont les facteurs comparatifs de la formation technique professionnelle en filières d'éducation formelle et non formelle à Douala au Cameroun ?

Comment certains de ces facteurs contribuent-ils à l'obtention d'un emploi et à l'amélioration de la qualité de vie de ceux qui ont suivi une formation dans l'une ou l'autre filière ?

Les réponses à ces deux questions nous donnent une idée de l'influence de la formation technique professionnelle dans l'une ou l'autre filière sur la vie de ceux qui y ont évolué.

7.1. LES FACTEURS COMPARATIFS DE LA FORMATION TECHNIQUE PROFESSIONNELLE EN FILIERES D'EDUCATION FORMELLE ET NON FORMELLE AU CAMEROUN

Dans cette section, nous faisons une comparaison systématique de certaines composantes des filières de formation. Les données retenues dans le tableau sont celles qui sont prépondérantes du point de vue du pourcentage. Mais parfois nous ressortons des éléments dichotomiques lorsque la prépondérance n'est pas très prononcée. Ces composantes sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 59 : Quelques facteurs comparatifs de la formation technique professionnelle en filières formelle et non formelle au Cameroun

Eléments de comparaison	Filière formelle	Filière non formelle
Clientèle	homogène	hétérogène
durée de la formation	Formelle publique : 4 à 9 ans Formelle privée : 1 à 9 ans	1 à 3 ans
Lieu de formation	établissements scolaires	ateliers, centres de formation, entreprises
Méthodes de formation	cours théoriques et pratiques	cours surtout pratiques
Eléments du coût annuel privé de la formation	livres, fournitures scolaires, blouses ou combinaison de travail, uniforme, divers	livres, fournitures scolaires, blouse ou combinaison de travail, divers, frais de scolarité
Coût annuel global de la formation	plus élevé qu'en filière non formelle	moins élevé qu'en filière formelle
Sources de financement (coût global)	parents Etat	parents
Qualité de la formation	très bonne à 26.53 % bonne à 48.98 %	très bonne à 14.63 % bonne à 39.02 %

Nombre d'apprenants par classe ou par groupe	20 à 70	3 à 20
Matériel didactique	existant non fonctionnel en nombre insuffisant obsolète	existant fonctionnel en nombre insuffisant moderne
Enseignants	en nombre suffisant qualifiés non qualifiés	en nombre suffisant qualifiés non qualifiés
Rapidité à trouver un emploi	formés : 69.23 % chefs d'entreprise : 33.33 %	38.09 % 33.33 %
Compétence dans le travail	formés : 84.61 % chefs d'entreprise : 80.00 %	80.95 % 66.67 %
Amélioration de la qualité de vie	formés : 65.38 % chefs d'entreprise : 80 %	28.57 % 26.57
Implication dans les activités sociales	formés : 61.54 % chefs d'entreprise : 33.33 %	33.33 % 13.33 %
Satisfaction par rapport à la branche d'activité choisie	75.51 %	65.85 %
Organisation	rigide	souple
Possibilité de refaire le même choix	73.08 %	80.95 %
systèmes de récompense	diplômes légitimés par la société	attestations non reconnues sur le marché du travail

La comparaison entre les deux filières de formation se fait généralement et de façon globale en six rubriques qui sont : le rattachement administratif, le style pédagogique, la fonction, les bénéficiaires, les systèmes de récompense et la conformité culturelle (Marvin, 1978, p. 197). Nous

avons aussi tenu compte de ces rubriques, mais nous les avons décomposées pour présenter de manière détaillée les éléments qui les composent. Lorsque nous considérons les facteurs comparatifs de notre tableau, il en ressort des similitudes et des divergences entre les deux filières d'éducation. Nous les résumons ci-dessous.

7.1.1 : Les similitudes

La démarcation entre formelle et non formelle n'est pas toujours claire : il y a des aspects non formels dans les structures éducatives formelles, comme l'emploi de non-professionnels de l'enseignement, la participation des parents ou des membres de la communauté au processus éducatif ou à la gestion des établissements scolaires, l'introduction des activités de travail productifs à l'école. De même, il existe des expériences qui ont été conduites hors des structures scolaires, mais dont l'objectif était de faire assimiler les mêmes programmes que ceux en vigueur dans le formel (Hamadache, 1991, p. 127). Les deux filières poursuivent le même objectif : donner à leurs clientèles une formation leur permettant de s'insérer dans leur environnement socio-économique, le côté culturel étant jusque-là négligé. Les deux filières utilisent les mêmes enseignants, ce qui rend la formation des différents apprenants presque identique et les formés de l'une comme de l'autre filière sont satisfaits de leur travail. Chacune fonctionne avec des forces et des faiblesses, ce qui les placent également sur un niveau d'égalité. Même si elles fournissent des résultats remarquables en matière de formation des individus, chacune d'elle n'a pas répondu entièrement aux attentes qui ont été placées en elle. L'éducation dans les pays d'Afrique subsaharienne a failli à ses missions. Elle "était perçue comme un important facteur de progrès, qui faciliterait le passage de l'oppression coloniale au pluralisme politique et social. Porteuse de changement, l'éducation comme agent catalyseur de développement

était censée révolutionner tous les secteurs de la vie nationale" (Mulusa, 1992, p. 181.). Au lieu de cela, elle est devenue un lieu de discrimination, d'élitisme, d'inégalité, de disparité et d'injustice de toutes sortes, parce qu'elle n'a pas su évoluer et se préparer à répondre aux défis qui étaient les siens. L'évaluation de la formation et la plupart des suggestions des répondants nous révèlent que les échecs de l'éducation sont surtout causés par des facteurs externes. Nous nous rendons donc à l'évidence que les limites qui les empêchent d'accomplir leurs missions sont nombreuses et difficiles à surmonter, même à l'heure actuelle, surtout du côté de la filière non formelle qui doit d'abord sortir un peu plus de l'ombre et combattre la marginalisation dont elle fait encore l'objet à certains égards.

7.1.2 : Les différences entre l'éducation formelle et l'éducation non formelle

Elles concernent la dénomination, le type de clientèle, la durée de la formation, le soutien logistique, le système de récompense, l'organisation et la structure, le coût pour l'apprenant, le système de contrôle et les méthodes pédagogiques. L'une des plus importantes à notre avis est la dénomination qui confère à chacune un statut qui la distingue de l'autre, et c'est de ce statut que découlent plusieurs autres différences, dont la plus injuste est le système de récompense social. Le tableau comparatif démontre, si besoin en est encore, que malgré le fait qu'elles poursuivent le même objectif, les filières d'éducation formelle et non formelle ne possèdent pas les mêmes moyens et n'utilisent pas les mêmes procédés pour y parvenir. Et cette différence dans les moyens et les procédés donne l'avantage à l'une ou à l'autre selon le facteur considéré.

7.1.2.1 : Les avantages de la filière formelle sur la filière non formelle

Notre tableau nous autorise à dire que la filière formelle est rigoureusement structurée, fonctionne avec une clientèle homogène, coûte moins cher à l'apprenant, combine les méthodes de formation, ce qui rend cette dernière complète et peut-être de meilleure qualité, permettant ainsi à ceux qui en reçoivent : de trouver plus rapidement du travail sur le marché, de sembler plus compétents, de gagner un salaire plus consistant, d'avoir des dispositions pour s'impliquer un peu plus comme responsables dans les activités sociales.

Comment pourrait-il en être autrement quand on sait que la filière formelle a fonctionné seule pendant au moins deux décennies et qu'elle était entièrement ou partiellement soutenue par l'Etat qui fixe les règles en matière de salaire et dont l'intervention sur le marché du travail comme plus gros employeur est lourde de conséquences ? Parce que l'Etat est de près associé au fonctionnement de la filière formelle, cette dernière a les moyens d'offrir une formation élitiste à ses apprenants et à un coût réduit pour ces derniers. En conséquence, leur niveau de formation est plus élevé, leurs diplômes légitimés. Les méthodes d'enseignement sont plus variées et l'organisation plus structurée, rigoureuse et contrôlée. La grille officielle des salaires leur assure une équité dans le domaine de la rémunération puisque c'est l'un des aspects du système de récompense que nous avons déjà relevé. Cet aspect a des répercussions sur la qualité de vie et sur son évolution. En effet, le fait de gagner un salaire consistant peut permettre au bénéficiaire dudit salaire d'améliorer son mode de vie, surtout que les indices salariaux dans le secteur formel augmentaient en principe tous les deux ans. Tous ces avantages procurent une assurance certaine à ceux qui en bénéficient et les prédisposent, à moins qu'ils ne soient timides, à jouer des rôles de leader dans leur communauté. Heureusement que les écarts que tout cela entraîne ne sont pas énormes, puisque certaines différences résultent de présomptions et que la filière

non formelle a aussi des avantages par rapport à la formelle, constituant ainsi le point de départ du déclin du prestige de la filière formelle.

7.1.2.2 : Les avantages de la filière non formelle sur la filière formelle

La formation technique en filière non formelle dure moins longtemps, ce qui est un avantage dans un contexte de crise où certains apprenants souhaitent devenir rapidement opérationnels et autonomes, et cette durée répond à l'une des caractéristiques de ses bénéficiaires qui sont, pour la plupart, des rébutés de la filière formelle qui se tournent vers la non formelle pour pouvoir satisfaire des besoins immédiats. Ils ne supporteraient pas alors une formation de très longue durée, même si parfois cette rapidité hypothèque la qualité de leur formation. La formation en filière d'éducation non formelle bénéficie d'une diversité de lieux d'apprentissage. Le nombre d'apprenants par groupe est assez réduit, ce qui permet un suivi individuel de l'apprenti. Le matériel didactique est moderne et rapidement réparé en cas de panne. La rigidité de la filière formelle pour laquelle on ne peut sortir que par le sommet, les contraintes d'âge et de niveau de la population cible et l'incertitude des ressources financières de l'Etat prédisposent la filière non formelle à être le créneau de l'avenir pour tous les exclus du système formel. Elle a enfin l'avantage de conscientiser ses bénéficiaires en leur donnant les moyens d'affronter les problèmes et les contraintes qu'ils vivent chaque jour. Ils passent du stade d'objets à celui de sujets parce qu'ils abandonnent passivité et résignation et apprennent à imaginer des solutions possibles à leurs problèmes.

7.2. RELATION ENTRE CERTAINS FACTEURS COMPARATIFS ET L'OBTENTION D'UN EMPLOI ET PAR RICOCHET L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE

Cette section met en évidence le rôle des facteurs comparatifs comme la qualité de la formation, le poids du sponsor, permettent à ceux qui les possèdent de trouver un emploi rémunéré qui leur permet d'améliorer à plus ou moins brève échéance la qualité de leur vie, sur le plan individuel et social.

Nous partons du postulat qu'une bonne formation permet, à court, moyen ou long terme, de trouver un emploi. Une formation est qualifiée de bonne lorsque, alliant le théorie à la pratique, elle permet à celui qui la reçoit d'avoir les habiletés nécessaires à l'exécution des tâches relatives à son domaine d'activité, tout en lui assurant la possibilité de s'adapter rapidement aux éventuels changements qui constituent des incontournables dans toutes les professions. Avoir un emploi constitue un privilège pour le technicien considéré, par rapport à des milliers d'autres qui, possédant des qualifications similaires, ont du mal à en trouver. Ce privilège confère une aisance et une certaine autonomie dans la mesure où le travailleur cesse de dépendre entièrement de ses proches et peut même à son tour devenir responsable d'autres personnes. Parce que le travailleur peut s'offrir un logement, des vêtements, assurer sa ration alimentaire et ses soins de santé pour ne citer que les besoins élémentaires, il améliore la qualité de sa vie. Prendre une conjointe ou un conjoint (ce dernier cas étant rare) est un indice d'amélioration de la qualité de vie. La consistance du salaire détermine le degré d'amélioration de la qualité de vie. Un salaire élevé va permettre à celui qui le gagne de dépasser le stade de la stricte satisfaction quotidienne des besoins de base pour former des projets à long terme et même aspirer au luxe.

CONCLUSION

Tous les facteurs comparatifs retenus dans le tableau 59 (p. 137) n'ont pas la même importance sur la situation professionnelle et la vie des techniciens. Certains comme la qualité de la formation par exemple, y ont une influence directe, même si cette qualité n'est présumée que par la possession d'un diplôme, dont le mythe se maintient, malgré les fissures constatées dans le prestige de la filière formelle. Tandis que d'autres ne jouent qu'un rôle secondaire. Mais que cette influence soit primordiale ou secondaire, elle confirme le fait que l'éducation est un élément incontournable pour l'obtention d'un emploi à rémunération consistante pour permettre l'amélioration de la qualité de vie.

CONCLUSION GENERALE

L'expansion de l'éducation a permis d'un côté, d'ouvrir à des millions de personnes l'accès au savoir et d'élever globalement le niveau d'instruction au sein des sociétés, contribuant ainsi à la création des bases indispensables pour l'amélioration des conditions de vie des individus et le progrès social, économique et culturel. De l'autre côté, cette expansion n'est pas encore suffisante pour toucher une grande partie de ceux qui en ont besoin et parmi ceux qu'elle parvient à toucher, elle accentue les inégalités et les injustices sociales qui influencent en retour sa nature propre. Le Cameroun comme tous les pays connaît ce phénomène contradictoire et en souffre d'autant plus que son système éducatif se dégrade continuellement et cette dégradation est aggravée par la pénurie de moyens et les problèmes politiques et sociaux.

Si la crise de l'éducation est mondiale, son degré de gravité en Afrique subsaharienne est dramatique. L'adhésion du Cameroun au Plan d'Ajustement Structurel (PAS) a obligé l'Etat à se retirer des secteurs sensibles de la santé et de l'éducation, augmentant ainsi le désarroi de beaucoup de familles déjà frappées par le chômage. Du coup, plusieurs d'entre elles ne peuvent plus envoyer leurs enfants à l'école faute de moyens. Le chômage des diplômés, surtout ceux de l'enseignement supérieur, et la croissance de la pauvreté que l'on observe partout poussent à se demander si l'éducation est toujours une condition indispensable pour le développement des ressources humaines, si elle est toujours le créneau par lequel il faut passer pour s'assurer un avenir décent. Pour avoir des réponses à cette inquiétude, nous avons eu recours à deux sources d'information : une revue de la littérature et une enquête sur le terrain.

De la revue de la littérature : tous les ouvrages qui analysent les problèmes de pauvreté et des systèmes éducatifs dans le monde et qui essaient d'y proposer des solutions s'inspirent plus ou moins de la théorie du capital humain, soit pour y souscrire entièrement, soit pour prendre du recul

par rapport à elle. Mais d'une manière générale, les auteurs reviennent toujours à cette théorie dans les solutions qu'ils proposent avec des nuances pour une adaptation au cas par cas. Donc l'éducation reste le meilleur moyen pour donner aux individus des armes leur permettant de soumettre leur environnement et de s'épanouir. Saint-Germain en a parlé en termes de prérequis de la manière suivante : "... On posait alors deux prérequis au développement et à la croissance économique : l'accroissement de l'efficacité technologique et, en second lieu, l'amélioration des ressources humaines pour les rendre aptes à utiliser cette technicité" (1985, p. 17). Cette amélioration s'obtient par une formation offerte soit en filière d'éducation formelle soit en filière d'éducation non formelle. Laquelle des deux offre plus de chances dans un monde en crise, en matière d'emploi, de rémunération et donc d'épanouissement ? Quelle que soit la filière considérée, les limites et contradictions restreignent leur efficacité. C'est pourquoi les auteurs occidentaux proposent des formules alternatives pour atténuer les problèmes d'éducation, sous les vocables réseau d'apprentissage et théorie de la déconnexion éducative. En fait ce sont des combinaisons des éléments positifs des deux filières d'éducation. Selon Coombs (1989), il faut parler de "*réseau d'apprentissage*" au lieu de types d'éducation car

aucun d'eux ne peut, à lui seul, couvrir tous les besoins d'éducation permanente d'un individu, et encore moins d'une société. Tous sont nécessaires et aucun d'eux n'est en droit de prétendre à une place, une valeur ou une efficacité supérieure aux autres; chacun présente des atouts et des limites. Ils se complètent, se suppléent et se renforcent mutuellement (p. 28-29).

Pour l'auteur, le terme "réseau d'apprentissage" s'accorde avec la notion d'éducation en tant

que processus permanent qui doit s'adapter du mieux possible et en tous temps aux intérêts et aux besoins d'éducation croissants, changeants et variables de toutes les composantes de la population. Cette nécessaire complémentarité apparaît nettement à la lecture des 21 remèdes (annexe 10) préconisés par le rapport Faure, sous le vocable "innovations et recherche d'alternatives". La déconnexion éducative, mentionnée lors de la 18e Conférence mondiale de la Société pour le développement à Rome en juillet 1985, met l'accent sur l'autosuffisance d'une population impliquée en ces termes :

...là où c'est possible, une prise de distance des principaux courants de l'économie centrale -au niveau international ou national-, un recentrage de l'économie non pas autarcique mais davantage axée sur l'autosuffisance et ouverte aux accords avec l'extérieur et, inévitablement, une majeure implication de l'ensemble de la population (Le Devoir, 8 juillet 1985, p. 8, cité par Saint-Germain).

Réseau d'apprentissage et déconnexion éducative mettent l'accent sur l'individu comme partie prenante à sa formation. De ce fait, cette formation a plus de chances de donner des résultats concrets. Les auteurs camerounais qui se sont intéressés aux relations entre l'apprentissage et les activités économiques et sociales post-scolaires au Cameroun, (Dalle, 1982 ; Atangana-Mebara, 1984 ; Ayissi, 1989 ; Essomba, 1990), et bien d'autres, s'accordent pour affirmer que l'éducation extra-scolaire, en raison de ses particularités a plus de chances de favoriser l'insertion des /marginiaux/ jeunes /ou adultes/ dans les activités socio-économiques, bien que les catégories d'emploi auxquelles elle prépare ne soient pas toujours prestigieuses (ROCARE, 1991, p. 68). En effet, "les activités d'éducation non formelle ne sont pas, généralement, des processus comportant des titres de référence, ce qui empêche toute concurrence effective entre leurs diplômés et ceux de l'éducation formelle pour l'emploi" (Evans, 1981, p. 61). Mais c'est justement cela qui fait la spécificité de l'éducation non formelle.

De la recherche sur le terrain : les résultats de la recherche effectuée à Douala au Cameroun sur un échantillon de 105 personnes réparties en quatre métiers et dans trois quartiers permettent d'affirmer qu'à Douala aussi l'éducation fait partie des diverses possibilités pour améliorer l'accès à

l'emploi et à une rémunération acceptable, permettant d'envisager à long terme une vie décente. Ces résultats donnent la filière formelle légèrement favorite grâce à l'appui massif de l'Etat dont elle bénéficie. Cependant les écarts entre les deux filières ne sont pas très grands. Mais l'aggravation des problèmes économiques de l'Etat met en évidence la nécessité de réaménager la filière formelle pour qu'elle ne perde pas tout son prestige, en même temps qu'elle pose la formation en filière non formelle comme le créneau de l'avenir pour les exclus, parce que plus accessible à la grande majorité pour une insertion plus ou moins rapide dans le marché de l'emploi.

Pour terminer, nous disons que l'éducation reste une condition indispensable au développement des ressources humaines, même si elle n'est plus une garantie pour leur assurer un emploi. Ce dernier est tributaire du fonctionnement du marché du travail. Le diplôme est une base dans la rémunération des travailleurs et favorise de ce fait les formels. Avoir un emploi est un privilège par rapport aux personnes qui n'en ont pas. Ce privilège confère une certaine autonomie et par conséquent une aisance dans la société. Le déclin du pouvoir économique de l'Etat va aboutir à une libéralisation du marché de l'emploi, entraînant une régulation naturelle de la compétition entre les deux filières de formation, avec un regain d'intérêt pour les éléments de la filière non formelle de la part des employeurs privés qui recherchent une main d'oeuvre bon marché. Ainsi l'éducation non formelle sera la filière de l'avenir dans le domaine de la formation technique professionnelle pour le plus grand nombre de citoyens. La comparaison entre les deux filières de formation met en évidence la nécessité d'entreprendre des actions au niveau de l'une et de l'autre, pour que le système éducatif camerounais devienne une entité formant des personnes capables d'inventer, de créer, de transformer, d'innover, par "une réorientation substantielle des priorités nationales en matière d'éducation" (Simkins, 1978, p. 101). Pour y arriver il faut une articulation entre l'éducation formelle et l'éducation non formelle.

qui adopterait les formules alternatives évoquées dans la revue de la littérature, mondialisation oblige, mais qui seraient alors adaptées à nos réalités. Cependant, il faut signaler que toutes ces réformes ne seraient que du plâtre si la source des maux dont souffre le système éducatif n'est pas attaquée. Nous voulons parler de l'attitude de la société en général et du manque de volonté politique en particulier, car

une révolution éducative implique donc non seulement une révolution politique, mais aussi une révolution dans les mentalités et les attitudes. La volonté politique seule n'y suffit pas. Il ne peut y avoir de réformes de l'éducation sans réformes de la société. L'éducation à elle seule ne peut changer la société. L'école reflète, mais n'a pas d'autonomie (Lê Thành Khôi, pp 29 ; 62-63).

Donc toute tentative d'évolution sociale par le biais du développement de l'éducation doit être précédée, ou du moins accompagnée de réformes politiques, économiques et sociales à long terme.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arvinda Chandra et Anupama Shah (1987) Non-formal education for all. Sterling publishers. Private Limited.
- Atangana-Mebara, J.M. & Ta Ngoc, M. (1984) Education, emploi et salaire au Cameroun. Paris. Editions de l'UNESCO.
- Aubry, G. (1991) Le développement des ressources humaines au Cameroun. Université d'Ottawa.
- _____ (1991) L'éducation et le développement, le développement de l'éducation ou l'éducation au développement : un défi pour nos communautés. Institut de Développement Nord Sud. La Pocatière, Québec.
- Ayissi, t. (1989) La formation professionnelle dans les centres de jeunesse et d'animation : stratégie pour une insertion socio-professionnelle des jeunes. Yaoundé, INJS. Mémoire CPJA.
- Banque mondiale (1988) L'éducation en Afrique subsaharienne. Washington, D. C.
- _____ (1993) Trends in Developing Economies. Washington, D. C.
- _____ (1994) Trends in Developing Economies. Washington, D. C.
- Belloncle, G. (1984) La question éducative en Afrique noire. Paris, Editions Karthala.
- Brembeck, Cole S. (1978) Formal education, non formal education, and expanded conceptions of development. Michigan, USA.
- Château, J. (1970) Pour une psychologie de l'éducation. Paris.
- Coombs, P. et Al (1973) New paths to learning for rural children and youths : non formal education for rural development. New-York, International Council for educational development.
- Coombs, P. (1980) Dix crises de l'éducation : un scénario pour l'avenir. Les carnets de l'enfance. Genève.
- _____ (1989) La crise mondiale de l'éducation. De Boeck, Genève.

- Dalle, E-L. (1982) Propos sur l'éducation non formelle au Cameroun. Université Laval. Québec.
- Desmet, R. & Pourtois, J.P. (1988) Epistémologie et instrumentation en sciences humaines. Lièges. Pierre Mardaga.
- Essomba, F-X. (1990) Insertion socio-économique des jeunes dans les filières d'études post-primaires : études sur les petits métiers du secteur dit "informel" de la ville de Yaoundé. Yaoundé, ENS, Mémoire de DIPCO.
- Evans, D.R. (1981) La planification de l'éducation non formelle. Paris, UNESCO, Institut de planification de l'éducation.
- Fägerlind, I. & Saha, J.L. (1984) Education and national development : a comparative study. Second edition, Pergamon Press.
- Faure, E. & al. (1972) Apprendre à être. Paris, Fayard. Rapport de l'UNESCO.
- Grandstaff, M. (1978) L'éducation non formelle comme concept. Perspectives, vol VIII, (2).
- Gravel, R. J. (1988) Guide méthodologique de la recherche. 2e édition. Presses de l'Université du Québec.
- Gravot, P. (1993) Economie de l'éducation. Economica.
- Groupe Jeune Afrique, (1979) Les Atlas Jeune Afrique : République Unie du Cameroun. Editons Jeune Afrique.
- _____, (1993) L'Atlas Jeune Afrique du continent africain. Les éditions Jaguar.
- Hallak, V. (1990) Investir dans l'avenir. Définir les priorités de l'éducation dans le monde en développement. Paris, UNESCO, IIPE. Harmattan.
- Hamadache, A (1991) Education non formelle : concept et illustration. Perspectives. XXI,(1).
- Harbison, F. H. (1973). Human resources as the wealth of nations. New York, Oxford University Press.
- Herdero, J.M. (1989) Education for development, social awareness, organisation and technological innovation. Manohar
- Ki-Zerbo, J (1990) Eduquer ou périr. Paris, Unicef.

La formation professionnelle au collégial. Actes du colloque 1991. Editions Agences d'Arc.

Lassibile, G. (1992) Les dépenses d'enseignement dans le monde : évolution passée et perspective à moyen terme. UNESCO.

Le budget du Cameroun pour l'exercice 1994/1995. Bulletin de l'Afrique noire, 1686, 4 - 7.

Legendre, R. (1993) Dictionnaire actuel de l'éducation. Montréal, Guérin, 2e édition.

Leonor, M.D. (1985) Unemployment, schooling and training in developing countries : Tanzania, Egypt, The Philippines and Indonesia. London, M.D. Leonor.

Lê Thành Khôi, (1991) Education, culture et société. Paris, Publications de la Sorbonne.

Maclure, R. (1995) Nongovernment organizations and the contradictions of animation rurale : questioning the ideal of community self-reliance in Burkina Faso. Canadian journal of development studies, XVI (1), in press

Marchés Tropicaux et Méditerranéens # 2546, août 1994. Paris, Moreux.

_____ # 2558, novembre 1994. Paris, Moreux.

Marmoz, L. (1984) L'inadaptation nécessaire de l'enseigneemet en régime capitaliste (notions de synthèse) Education comparée, vol. 37-38 (2).

Mayor, F. (1996) Le meilleur investissement : l'éducation. Jeune Afrique # 1849 du 12 au 18 juin.

Mboui, J. (1984) Valorisation et utilisation des ressources humaines au Cameroun. Yaoundé, Editions Clé.

Mignot-Lefebvre, y et Mignon, J. M. (1980) Education en Afrique : alternatives. Sciences de l'homme. Privat.

Ministère de l'éducation nationale (1995) Etats généraux de l'éducation 1995. Document de travail. Yaoundé.

Ministère de l'information et de la culture (1975) L'éducation au Cameroun. Yaoundé, Publications du Ministère de l'Information et de la Culture.

- Mugema, R. (1991) L'éducation de base pour tous : un support indispensable au développement dans L'éducation et le développement : un défi pour nos communautés. Institut de Développement Nord Sud. La Pocatière, Québec.
- Mulusa, T. (1992) L'éducation pluraliste en Afrique subsaharienne : un état de la question. Perspectives, vol XXII, (2).
- Murray, R. T. (1990) International comparative education : practices, issues, & prospects. Pergamon. Press.
- Ngandjeu, J. (1988) Le Cameroun et la crise. L'Harmattan.
- Nyerere, K. J (1967) Education for self reliance. Government printer.
- _____ (1975) L'éducation pour la libération en Afrique. Perspectives, vol V, (1).
- OCDE (1980) L'école et la collectivité . Volume II, publications OCDE.
- Page, A. (1971) L'économie de l'éducation. Paris, Presses Universitaires de France.
- Psacharopoulos, G. (1973) Returns to education. Jossey-Bass Inc. Publishers. Washington.
- Psacharopoulos, G. et Woodhall, M. (1989) L'éducation pour le développement. Economica.
- ROCARE (1991) Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education. Yaoundé.
- Rwomire, A (1992) Education et développement : perspectives africaines. Perspectives, vol. XXII, (2).
- Saïdou, K. (1995) Ressources humaines et développement durable en Afrique. Communication destinée à l'Association des Etudiants Africains de l'Université d'Ottawa. Document non publié.
- Saint-Germain, M. (1985) Education et théories de développement. Développement.
- Schultz, T. W. (1980) "Nobel lecture : the economics of being poor. Journal of Political Economy, 88 (4).
- _____ (1981) Investing in people. Berkeley, University of California Press.

Sicinski, A. (1985) Objectifs éducatifs et valeurs culturelles. Réflexions sur le développement futur de l'éducation. Paris, UNESCO.

Simard, P. (1986) De l'éducation au développement : recherche d'alternatives dans cahiers du C.R.A.D., vol 10, (5) Québec.

Sim, R. (1984) La formation continue et la promotion sociale dans le contexte du salariat moderne. Yaoundé, Edition Clé.

Torsten Husén (1978) The future of formal education. Almqvist et Wikselle International.

Twining, J. (1987) Vocational education. Nichols publishing.

Unesco (1985) L'unesco et l'éducation dans le monde. Paris. Publication de l'Unesco.

Uphoff, N. T. et Ilchman, W. F. (1972) The political economy of development : theoretical and empirical contribution. Berkeley, University of California Press.

World Bank. (1993) World Development Report 1993. University. Press.

_____ (1993) Skills for productivity. Vocational education and training in developing countries.

_____ (1994) World Development Report 1994. University. Press.

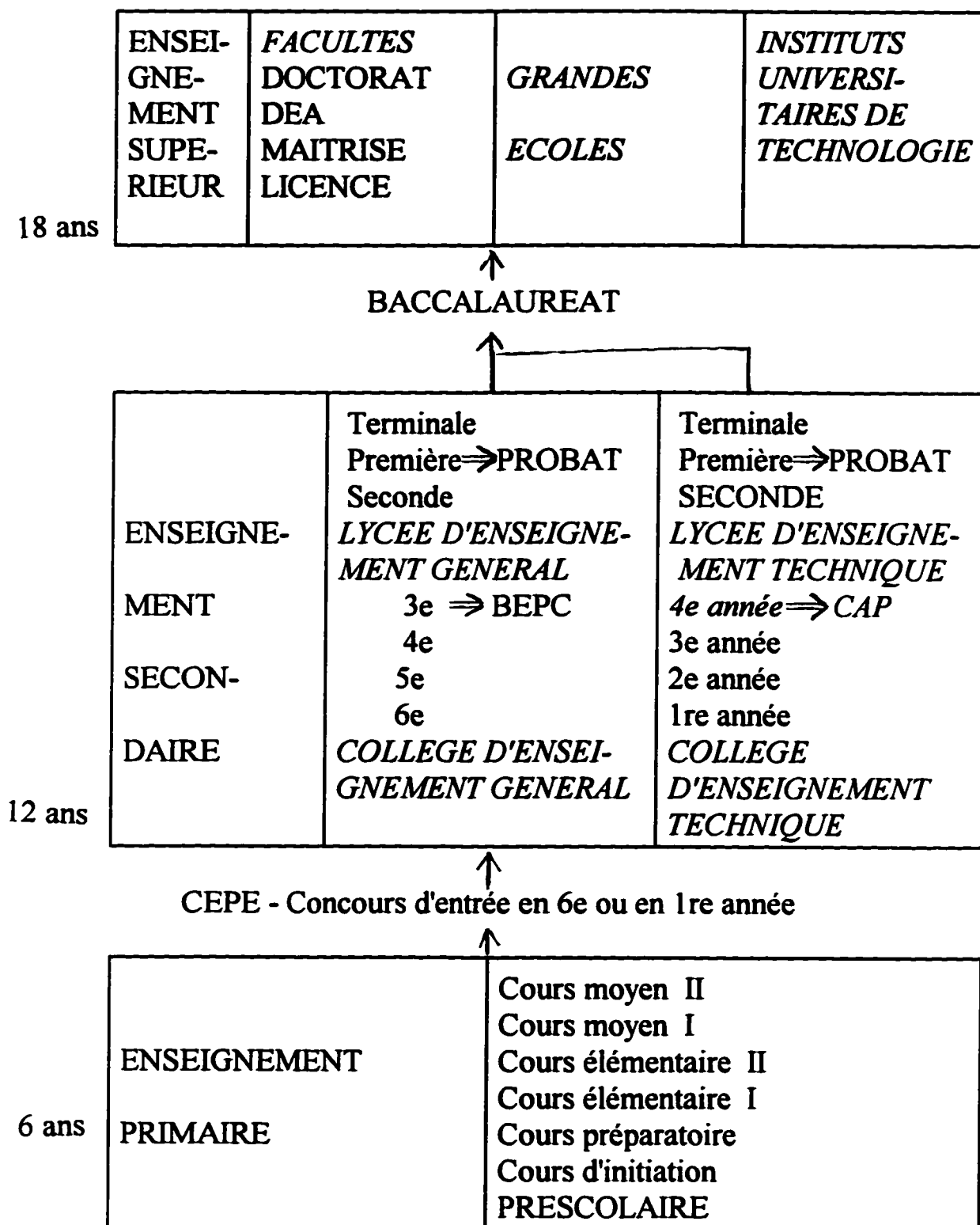
Wuhl, S. (1992) Les exclus face à l'emploi. Paris. Syros/Alternatives.

Yamb, R. (1995) L'émergence d'un projet professionnel chez les jeunes des établissements scolaires situés dans les zones urbaines. Mémoire de Dipco, Yaoundé. Document non publié.

Zimmermann, D. (1980) L'enseignement technique long. ESF.

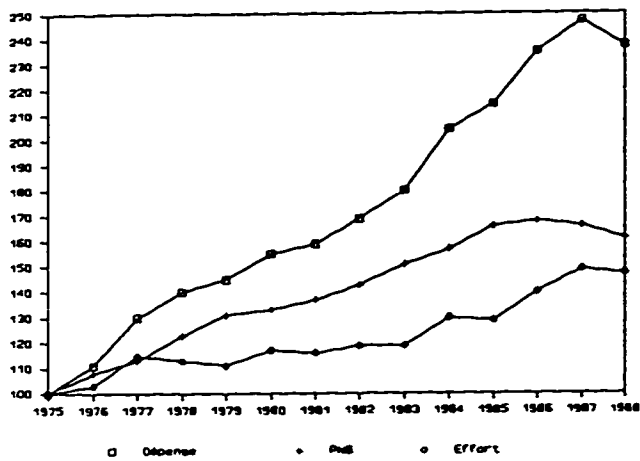
ANNEXES

Annexe 2 : SYSTEME FORMEL D'EDUCATION DU CAMEROUN

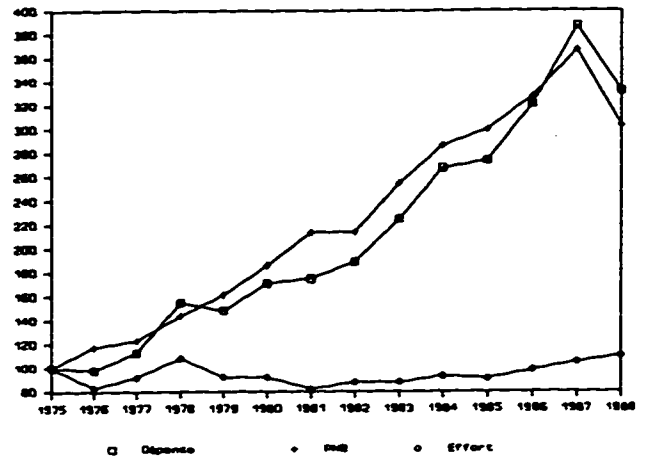


Annexe 3 : Les efforts de financement de l'éducation

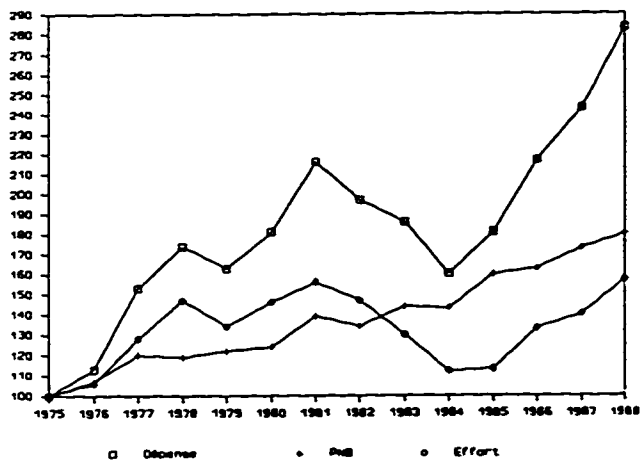
Algérie



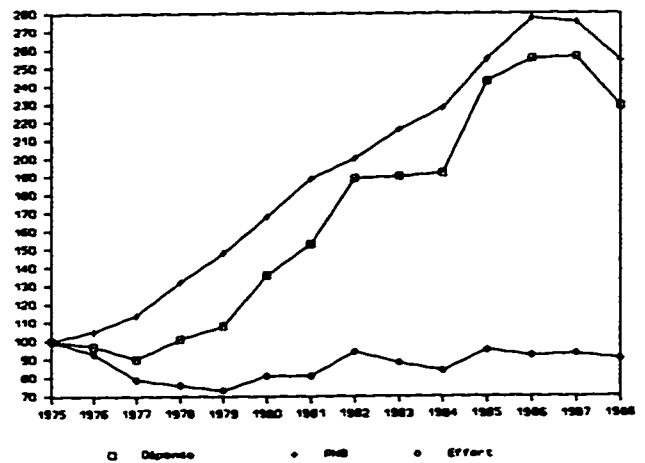
Botswana



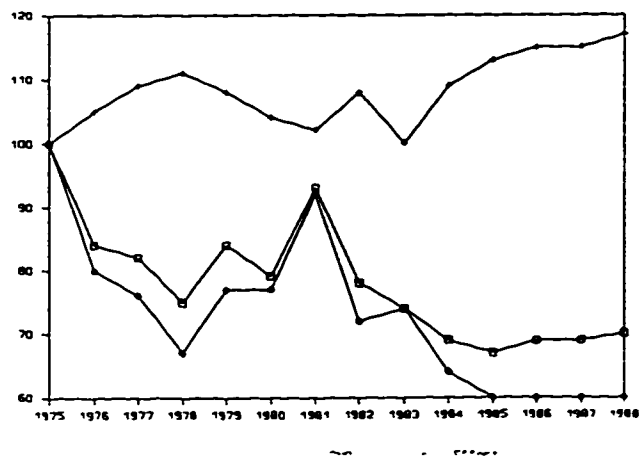
Burundi



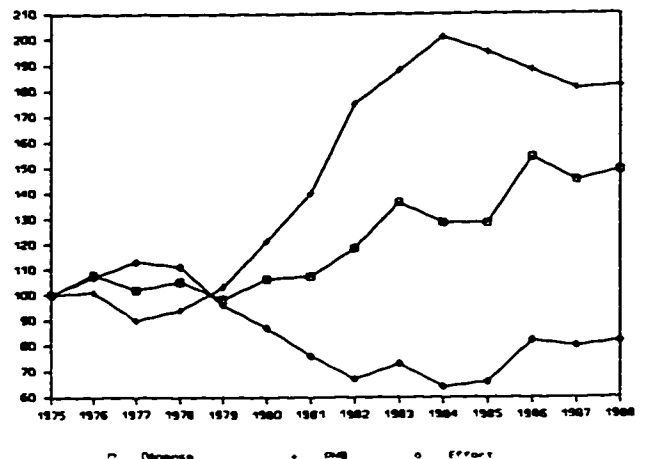
Cameroun



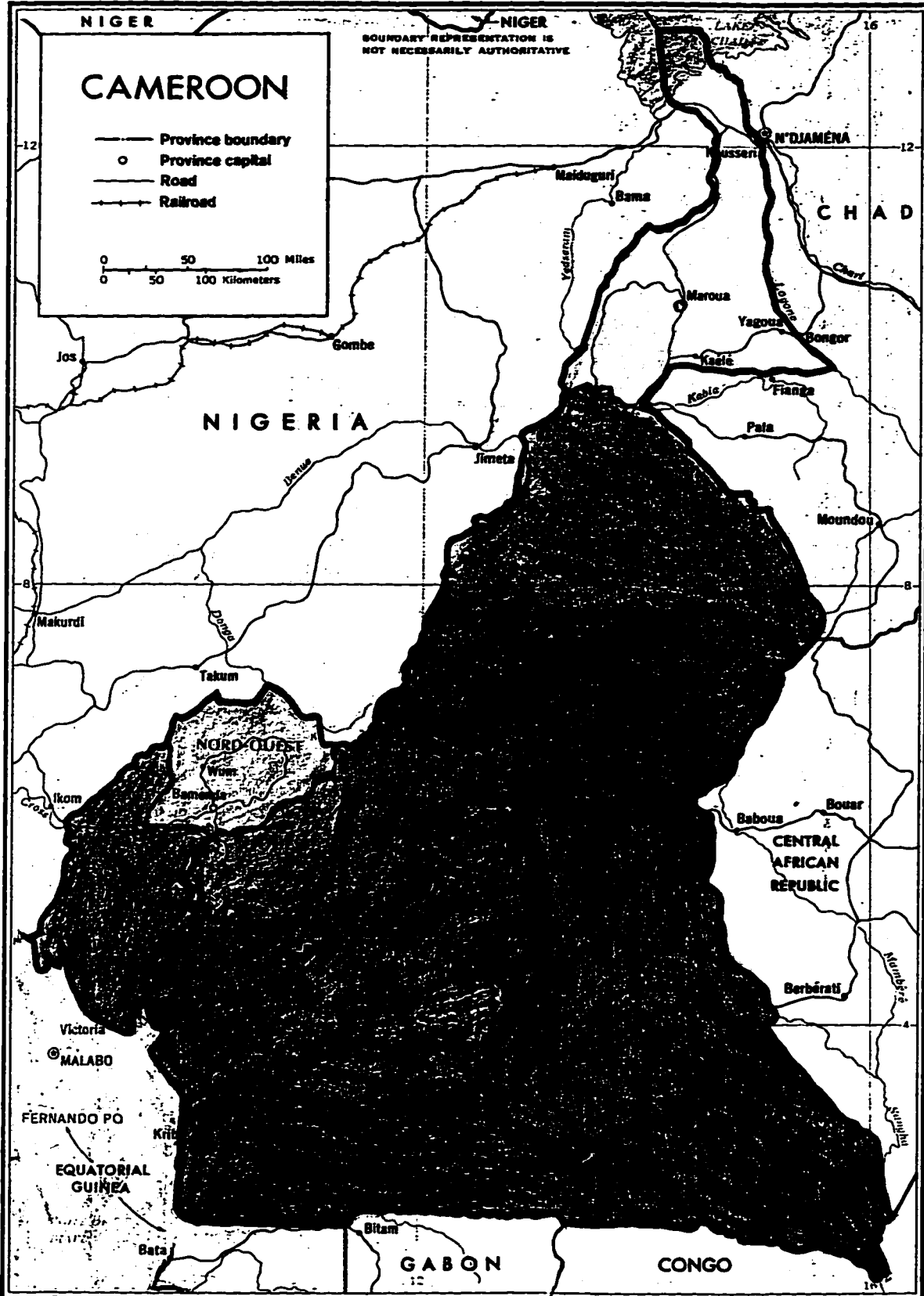
Rép. Centrafricaine



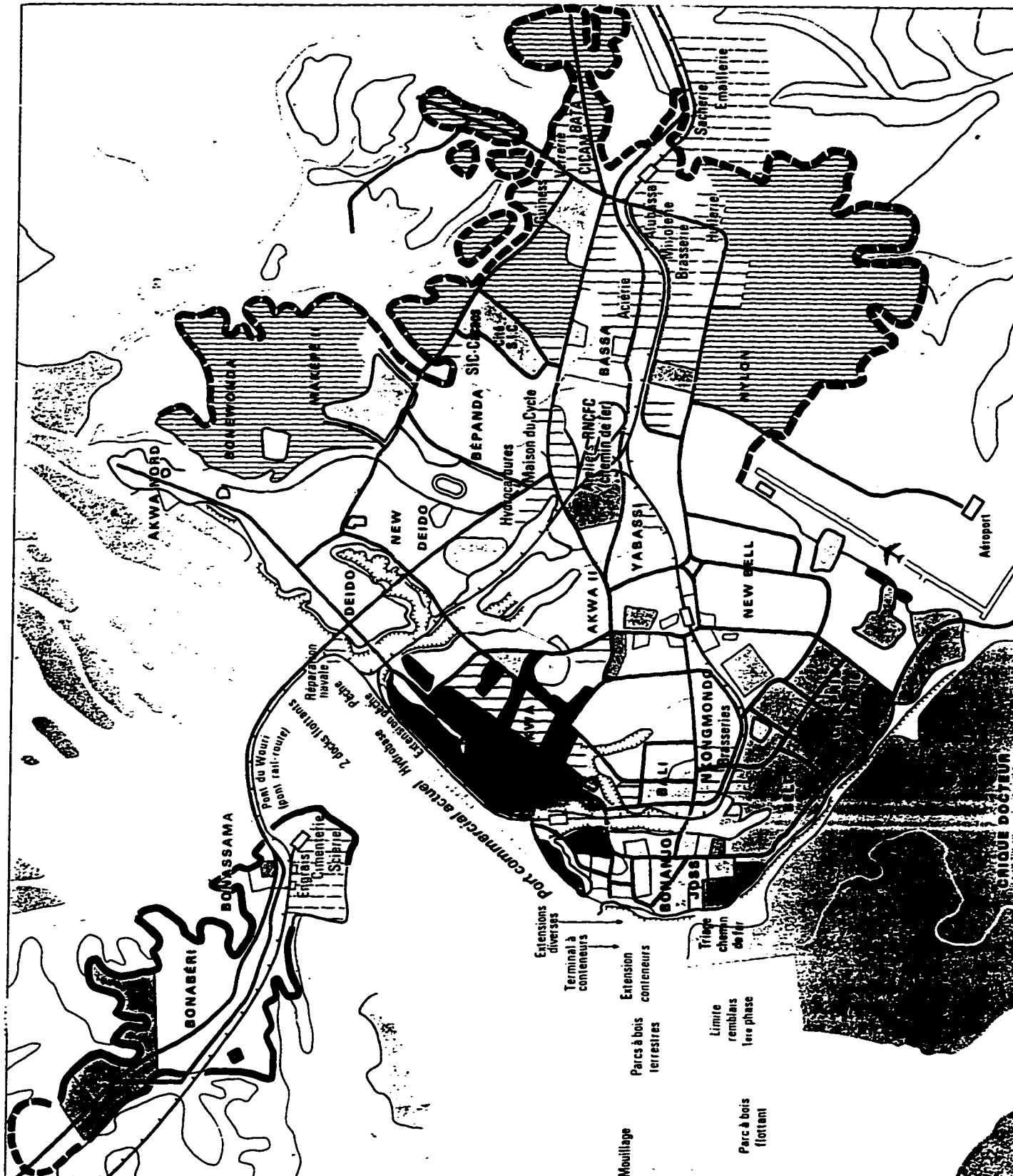
Congo



Annexe 4 : Le Littoral dans la carte provinciale du Cameroun



Annexe 5 : Carte de la ville de Douala



Douala

Ville-port sur l'estuaire du Wouri, Douala s'agrandit aux dépens de la forêt (« Zones » de Nylon et Bépanda). Tête des voies de pénétration (chemin de fer, routes, aéroport), la ville s'est développé après 1945 en liaison avec l'équipement et l'industrialisation du pays. Fortement peuplé d'alloènes (Bamiléké) et d'étrangers (Européens), ce centre des affaires possède 80% du potentiel industriel national : métallurgie et mécanique, textile et confection, alimentation, chimie, bois, etc. Problèmes d'urbanisme : rénovation de New-Bell, intégration des quartiers spontanés périphériques, réfection des routes (4 000 mm de pluies annuelles), extensions du port.

- Mangrove
- Forêt et brousse
- Espaces non bâtis, parfois cultivés
- Stade de la Réunification
- Cimetière
- Concessions administratives
- Centre commercial et des affaires
- Quartiers industriels et usines isolées
- Zones industrielles aménagées
- Quartiers militaires
- Emprises portuaires
- Logement résidentiel de bon niveau
- Habitat populaire stabilisé, récent
- Limites fixées de la ville
- Front d'urbanisation accélérée
- Cours d'eau

UNIVERSITE DE DOUALA

=====

ECOLE NORMALE SUPERIEURE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

=====

BP 1872 DOUALA TEL. : 40-42-83

Douala, le 25 Septembre 1995

V/Réf. :
N/Réf. : N° 1023/UD/ENSET/D/DA

LE DIRECTEUR ADJOINT

Objet : LETTRE DE RECOMMANDATION

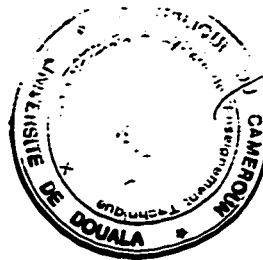
à Monsieur la Directrice
DE DORE

DOUALA

Madame,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir autoriser M^{me} NGO YAMB Ida Enseignante en cours de formation à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa Maîtrise M.A à accéder aux documents et autres informations éventuelles qui lui seraient nécessaires auprès de vos services en vue de la préparation de son mémoire de fin d'études axé sur le thème : IMPACTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN EDUCATION FORMELLE ET NON FORMELLE A DOUALA AU CAMEROUN

Je vous remercie d'avance et vous prie d'agréer, l'expression de mes sentiments distingués./-




Joseph Onkan Evagle

UNIVERSITE DE DOUALA

=====

ECOLE NORMALE SUPERIEURE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

=====

BP 1872 DOUALA TEL. : 40-42-83

Douala, le 25 Septembre 1995

V/Réf. :
N/Réf. : N° 1013 /UD/ENSET/D/DA

LE DIRECTEUR ADJOINT

Objet : LETTRE DE RECOMMANDATION

à Monsieur le Directeur
GARAGE CATERPILLAR


DOUALA

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir autoriser M^{me} NGO YAMB Ida Enseignante en cours de formation à la Faculté d'Education de l'Université d'Ottawa Maîtrise M.A à accéder aux documents et autres informations éventuelles qui lui seraient nécessaires auprès de vos services en vue de la préparation de son mémoire de fin d'études axé sur le thème : IMPACTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN EDUCATION FORMELLE ET NON FORMELLE A DOUALA AU CAMEROUN

Je vous remercie d'avance et vous prie d'agréer, l'expression de mes sentiments distingués/-




Joseph Onkan Evagle

Annexe 7

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre de l'étude : Impacts économiques et sociaux de la formation professionnelle en éducation formelle et non formelle à Douala au Cameroun.

Chercheur : Mlle Ida NGO YAMB, 101 Louis Pasteur, # 63, Ottawa, Ontario, K1N 9N1, Canada. Téléphone (613) 569 6515.

Lorsqu'une étude est réalisée par un membre de l'Université d'Ottawa auprès des personnes, le comité de déontologie de l'Université exige le consentement écrit des participant(e)s. Lorsqu'il s'agit d'une personne mineure, son consentement et celui du parent ou tuteur sont également exigés. Ceci n'implique pas que le projet comporte des risques ou qu'il soit gênant, mais vise plutôt à assurer le respect et la confidentialité des individus concernés.

Dans le cadre du projet de thèse, mentionné plus haut, à la Faculté d'Éducation de l'Université d'Ottawa, je sollicite votre collaboration afin de recueillir l'information nécessaire pour mon étude.

La méthodologie utilisée dans cette recherche nécessitera de votre part :

si vous êtes employeur, une participation à une entrevue individuelle d'environ une heure.

si vous êtes employé ou chômeur, le remplissage d'un questionnaire qui prendra une heure environ de votre temps, et vous pourrez participer à une entrevue de quinze minutes environ, pour fournir plus de précisions sur votre questionnaire si cela est jugé nécessaire.

Votre participation est volontaire. Si vous désirez vous

retirer de l'étude, vous pouvez le faire en tout temps, sans que cela ne cause aucun préjudice.

Je sollicite également votre permission d'enregistrer les entrevues. Afin d'assurer l'anonymat, je remplacerai votre nom par un numéro ou un pseudonyme sur les transcriptions. Ce numéro ou pseudonyme, choisi par vous-même sera connu uniquement par le chercheur. Je m'engage à garder les enregistrements sous clé jusqu'à la fin de la recherche. La confidentialité et l'anonymat des données seront respectés lors de la rédaction du rapport final et les documents et bandes seront détruits à la fin des travaux ici à Ottawa.

Cette recherche a été approuvée par le comité de déontologie de la recherche sur les humains de la Faculté d'Education (CDREH-FE) de l'Université d'Ottawa. Si vous désirez de plus amples informations au sujet de la conduite déontologique de ce projet, veuillez communiquer avec le président du comité à l'Université d'Ottawa.

Si vous avez des questions ou des commentaires relatifs à votre participation à la présente recherche, n'hésitez pas à me contacter à Douala au 40 42 98 ou à Ottawa au (613) 569-6515. Et si vous désirez obtenir une copie des résultats de cette étude, je me ferai un plaisir de vous la faire parvenir.

Si vous acceptez de participer à la recherche, veuillez s'il vous plaît, remplir et signer le présent formulaire et me le remettre tout de suite ou lors de notre prochaine rencontre.

Merci de votre collaboration.

Ida NGO YAMB

CONSENTEMENT

J'accepte de participer au projet de recherche décrit ci-joint.

Nom et prénom : _____

Signature _____

Date: _____

Signature du chercheur : _____

Annexe 8

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Dans le cadre de la rédaction d'une thèse sur le thème *IMPACTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA FORMATION TECHNIQUE PROFESSIONNELLE EN FILIERES D'EDUCATION FORMELLE ET NON FORMELLE A DOUALA AU CAMEROUN*, je vous prie de bien vouloir remplir le questionnaire qui suit.

Je vous en remercie d'avance.

Ida NGO YAMB

1- Identification

Age : _____

Sexe : Masculin /__/(1) Féminin /__/

Situation matrimoniale : célibataire /__/ marié(e) /__/

veuf(ve) /__/ divorcé(e) /__/ Nationalité _____

2- Formation scolaire générale

2.1 Durée : _____

2.2 Niveau atteint : _____

2.3 Diplômes obtenus : CEPE /__/ BEPC /__/ CAP /__/

PROBATOIRE /__/ (série) _____ BACCALAUREAT /__/ (série) _____

2.4 Motifs d'arrêt de cette formation: -----

3- Formation technique professionnelle

3.1 Pour quel métier avez-vous suivi une formation technique ?

(1) Cochez la ou les cases correspondant à votre réponse

3.2 Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?-----

3.3 Combien d'années a duré votre formation ? -----

3.4 Combien vous coûtait-elle par an en fournitures scolaires,
livres, matériel technique ? -----

3.5 Lieu de formation :établissement scolaire /__/ atelier /__/
centre de formation /__/ entreprise /__/ autre /__/

Si autre, précisez -----

3.6 Donnez les raisons du choix de ce lieu de formation :-----

3.7 Méthodes de formation : cours théoriques /__/

travaux pratiques /__/ les deux /__/ autre /__/

Si autre, précisez -----

3.8 Combien étiez-vous par classe ou par groupe pour suivre la
formation ?-----

3.9 Disposiez-vous d'équipement nécessaire pour la pratique
professionnelle ? oui /__/ non /__/

Si oui cet équipement était-il :

3.9.1. en nombre suffisant ? oui /__/ non /__/

3.9.2. fonctionnel ? oui /__/ non /__/

3.9.3. à la pointe de la technologie (C'est-à-dire parmi les

derniers modèles) ? oui /__/ non /__/

Qu'est-ce qui vous le fait dire ? -----

3.10. Vos enseignants étaient-ils en nombre suffisant ? oui /__/
non /__/

3.11. Vos enseignants étaient spécialistes des matières qu'ils
enseignaient ? oui /__/ non /__/

3.12. Qualifiez votre formation : excellente /__/ très bonne /__/
bonne /__/ moyenne /__/ passable /__/ médiocre /__/

Justifiez votre réponse -----

3.13. Etes-vous satisfait du métier que vous avez choisi ? oui /__/
non /__/ Pourquoi ?-----

4- Si vous travaillez (si non allez à la question 11 page 9)

4.1. Quel métier exercez-vous ? -----

4.2. Avez-vous trouvé immédiatement (c'est-à-dire jusqu'à 2 mois
après terminé) un emploi à la fin de votre formation ? oui /__/
non /__/

4.3. Si non, pendant combien de temps avez-vous cherché du travail?

4.4. Par quel créneau avez-vous trouvé du travail ?

4.4.1. vous avez été recommandé /__/

4.4.2. vous avez répondu à un appel de candidature /__/

4.4.3. vous avez déposé une demande d'emploi /__/

4.4.4. autre /__/ précisez -----

4.5. Votre lieu de formation a-t-il joué un rôle dans votre recrutement ? oui /__/ non /__/

Si oui comment ?-----

4.6. Le travail que vous effectuez correspond-il à votre formation?
oui /__/ non /__/ en partie /__/

4.7. Etes-vous satisfait de votre travail ? oui /__/ non /__/

Justifiez votre réponse -----

4.8. Cherchez-vous un autre emploi ? oui /__/ non /__/

Si oui pourquoi ?-----

5- Vos gains

5.1. Situez votre salaire mensuel dans l'un des intervalles suivants : moins de 50 000 FCFA /__/ entre 50 000 et 100 000 /__/

entre 100 000 et 150 000 /__/ entre 150 000 et 200 000 /__/
entre 200 000 et 250 000 /__/ plus de 250 000 /__/

5.2. Le salaire que vous recevez vous satisfait-il ? oui /__/
non /__/

Pourquoi ?-----

5.3. Espérez-vous mieux ? oui /__/ non /__/

Si oui pourquoi ?-----

5.4. Le lieu de formation influence-t-il votre salaire ? oui /__/
non /__/

5.5. Qu'est-ce qui pourrait vous permettre d'améliorer vos gains ?

6- Si vous aviez à recommencer, choisiriez-vous la même filière ?
oui /__/ non /__/

7- **Votre avis** si vous avez coché établissement scolaire à la
question 3.5. Si non allez à la question 9 p. 7

La formation technique professionnelle en filière formelle (nous

qualifions de formelle toute formation reçue dans un établissement scolaire public, privé ou laïc. Tandis que nous qualifions de non formelle toute formation reçue dans un atelier, dans un centre de formation ou dans une entreprise) permet-elle à ceux qui la reçoivent :

7.1 de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après l'avoir terminée) un emploi à la fin de leur formation? oui /__/
non /__/

Pourquoi?-----

7.2. d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer ?
oui /__/ non /__/

Pourquoi ?-----

7.3. de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?-----

7.4. de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves, un comité de soutien à une église, un hôpital, un orphélinat, des rencontres sportives ou

culturelles, etc) ? oui /__/ non /__/

Pourquoi?-----

8- Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets de la question 7, faites des suggestions afin de pouvoir améliorer la formation technique professionnelle formelle pour qu'elle puisse devenir un agent du développement économique et social pour les individus qui vont la suivre.

9-Votre avis si vous avez coché atelier ou centre de formation ou entreprise à la question 3.5.

La formation technique professionnelle en filière non formelle (nous qualifions de non formelle toute formation reçue dans un atelier, dans un centre de formation ou dans une entreprise et de formelle toute formation reçue dans établissement scolaire, public, privé ou laïc). permet-elle à ceux qui la reçoivent :

9.1 de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après l'avoir terminée) un emploi à la fin de leur formation? oui /__/
non /__/

Pourquoi?-----

9.2. d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer ?

oui /__/ non /__/

Pourquoi ?-----

9.3. de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?-----

9.4. de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves, un comité de soutien à une église, un hôpital, un orphélinat, des rencontres sportives ou culturelles, etc) ? oui /__/ non /__/

Pourquoi?-----

10- Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets de la question 9, faites des suggestions afin de pouvoir améliorer la formation technique professionnelle formelle pour qu'elle puisse devenir un agent du développement économique et social pour les individus qui vont la suivre.

Faites des commentaires si vous en avez-----

Que pensez-vous de ce questionnaire ? -----

11- Si vous ne travaillez pas

11.1. Depuis combien de temps cherchez-vous du travail? -----

11.2. Pourquoi n'arrivez-vous pas à trouver du travail ?

qualification trop forte /__/ qualification insuffisante /__/

trop de concurrence /__/ manque de sponsor /__/

autre raison /__/

précisez-----

11.3 Avez-vous déjà travaillé oui /__/ non /__/

Si oui, pourquoi avez-vous quitté ce travail ? -----

Faites des commentaires si vous en avez -----

Que pensez-vous de ce questionnaire ?-----

Une fois de plus, je vous remercie pour votre disponibilité.

Annexe 9a

Objet : Présentation du guide d'interview

P.J. : Un guide d'interview

Madame, Monsieur,

Votre compétence et les fonctions que vous occupez nous ont permis de vous classer parmi les acteurs du système économique camerounais.

En cette qualité, nous aimerions que vous nous donniez votre point de vue personnel sur les éléments de cette étude exploratoire sur LES IMPACTS ECONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA FORMATION TECHNIQUE PROFESSIONNELLE EN FILIERE D'EDUCATION FORMELLE ET NON FORMELLE A DOUALA AU CAMEROUN, en nous accordant une interview dont vous avez un exemplaire du guide ci-joint.

Nous qualifions de formelle toute formation reçue dans un établissement scolaire public, privé ou laïc. Tandis que nous qualifions de non formelle toute formation reçue dans un atelier, dans un centre de formation ou dans une entreprise.

Nous vous assurons une fois de plus de la confidentialité de vos réponses

Agréez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Ida Ngo Yamb

Annexe 9b

GUIDE D'INTERVIEW

1- Quelle est l'activité de votre entreprise ?

2- Par quel créneau recrutez-vous vos employés ?

par appel de candidature /__/ par recommandation /__/

par examen des offres de services /__/ autre /__/

Si autre, précisez :-----

La formation technique professionnelle en filière formelle est celle qui est dispensée par un établissement scolaire public, privé ou laïc. Tandis que nous qualifions de formation non formelle (ou extra-scolaire) toute formation reçue dans un atelier, dans un centre de formation ou dans une entreprise.

3- Quels critères considérez pour recruter un employé ?

la durée de la formation /__/ le contenu de la formation /__/

le lieu de formation /__/ autre /__/

Si autre, précisez-----

4- Si vous avez choisi le contenu de la formation, comment le mesurez-vous ? test oral /__/ test pratique /__/ pratique et oral /__/ examen écrit /__/ autre /__/ (précisez)

5- La filière de formation suivie par le candidat (scolaire ou extra-scolaire) influence-t-elle votre décision de le recruter ? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

6- Donnez-vous une formation complémentaire à vos recrues ?

oui /__/ non /__/

Si oui :

6.1 Sur quels aspects (pratiques, théoriques, spécifiques) porte-t-elle ?

6.2 Quel programme suivez-vous ?

6.3 Par qui est-elle assurée ?

6.4 Quelle en est la périodicité ?

6.5 Où se déroule-t-elle ?

7- A votre avis la formation technique professionnelle en filière formelle permet-elle à ceux qui en reçoivent :

7.1 de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après avoir terminé la formation) un emploi à la fin de leur formation ?

oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

7.2 d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

7.3. de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

7.4. de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves, un comité de soutien à une

église, un hôpital, un orphélinat, des rencontres sportives ou culturelles, etc) ? oui /__/ non /__/

Pourquoi?

8- Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets de la question 7, faites des suggestions permettant d'améliorer la formation technique professionnelle formelle pour qu'elle puisse devenir un agent du développement économique et social pour les individus qui vont la suivre.

9- A votre avis la formation technique professionnelle en filière non formelle permet-elle à ceux qui en reçoivent :

9.1 de trouver rapidement (c'est-à-dire jusqu'à 5 mois après avoir terminé la formation) un emploi à la fin de leur formation ?
oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

9.2 d'être compétents pour le travail qu'ils doivent effectuer? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

9.3. de gagner un salaire qui leur permette d'améliorer à long terme la qualité de leur vie ? oui /__/ non /__/

Pourquoi ?

9.4. de s'impliquer comme responsables dans les activités sociales (être à la tête de l'organisation des manifestations comme l'association des parents d'élèves, un comité de soutien à une église, un hôpital, un orphélinat, des rencontres sportives ou culturelles, etc) ? oui /__/ non /__/

Pourquoi?

10- Si vous avez répondu "non" à au moins un des volets de la question 9, faites des suggestions permettant d'améliorer la formation technique professionnelle formelle pour qu'elle puisse devenir un agent du développement économique et social pour les individus qui vont la suivre.

Avez- vous des commentaires à faire ?

Que pensez-vous de cette entrevue ?

Merci pour votre disponibilité.

ELEMENTS POUR LES STRATEGIES CONTEMPORAINES :

INNOVATIONS ET RECHERCHE D'ALTERNATIVES

1. Tout individu doit avoir la possibilité d'apprendre pendant sa vie entière. L'idée d'éducation permanente est la clé de voûte de la Cité éducative.
2. Restituer à l'éducation les dimensions de l'existence vécue, en redistribuant l'enseignement dans le temps et dans l'espace.
3. L'éducation doit pouvoir être dispensée et acquise par une multitude de moyens, l'important n'étant pas de savoir quel chemin le sujet a suivi, mais ce qu'il a appris et acquis.
4. Un système éducatif global et ouvert facilite la mobilité horizontale et verticale des enseignés et multiplie les possibilités de choix.
5. L'éducation des enfants de l'âge préscolaire est un préalable essentiel de toute politique éducative et culturelle.
6. L'éducation élémentaire, à plein temps si possible, sous d'autres formes si besoin est, doit être effectivement assurée à chacun.
7. Le concept d'enseignement général doit être élargi véritablement de façon à englober effectivement le domaine des connaissances socio-économiques, techniques et pratiques d'ordre général.
8. En ce qui concerne la préparation au travail et à la vie active, l'éducation doit avoir pour but non seulement de former les jeunes à l'exercice d'un métier déterminé mais surtout de les mettre en mesure de s'adapter à des tâches différentes et de se perfectionner sans cesse, à mesure qu'évoluent les formes de production et les conditions de travail : elle doit tendre ainsi à optimiser la mobilité et à faciliter les reconversions professionnelles.
9. La notion d'éducation permanente, au sens plein du terme, implique que les entreprises soient investies d'amples fonctions éducatives.
10. L'expansion de l'enseignement supérieur doit entraîner un ample développement d'institutions multiples aptes à répondre à des besoins collectifs et individuels de plus en plus nombreux.
11. L'accès aux différents types d'enseignement et aux fonctions professionnelles devrait dépendre des seules connaissances, capacités et aptitudes de chacun, sans qu'une hiérarchie rigide soit établie

entre les connaissances scolaires et l'expérience acquise par la pratique professionnelle ou l'étude personnelle.

12. L'aboutissement normal du processus éducatif est l'éducation des adultes.

13. L'alphabétisation n'est qu'un "moment" et un "élément" de l'éducation des adultes.

14. L'éthique nouvelle de l'éducation tend à faire de l'individu le maître et l'auteur de son propre progrès culturel. L'autodidaxie, notamment l'autodidaxie assistée, a une valeur irremplaçable dans tout système éducatif.

15. L'effet accélérateur et multiplicateur des nouvelles techniques de reproduction et de communication est une condition première de la réalisation de la plupart des innovations.

16. L'application large et efficace des technologies éducatives n'est possible que si se développe pour les accueillir un ample mouvement au sein du système éducatif.

17. La profession enseignante ne sera en mesure de remplir son rôle à venir qu'à la condition d'être dotée et de se doter elle-même d'une structure mieux adaptée à la nature des systèmes d'éducation modernes.

18. Les éducateurs, dont l'une des tâches essentielles est actuellement de transformer les mentalités et les qualifications inhérentes à toutes les professions, devraient être les premiers disposés à repenser et transformer les critères et les données de la profession enseignante, dans laquelle les fonctions d'éducation et d'animation prennent de plus en plus le pas sur les fonctions d'instruction.

19. Le développement continu du domaine de l'éducation tend à s'élargir aux dimensions d'une fonction de la société toute entière, à laquelle doivent être associées des catégories de plus en plus nombreuses de la population.

20. Contrairement aux idées et aux pratiques traditionnelles, c'est à l'enseignant de s'adapter à l'enseigné, non à l'enseigné de se plier aux règles préétablies de l'enseignement.

21. Tout système qui consiste à octroyer des services éducatifs à une population passive, toute réforme qui n'a pas pour effet de susciter dans la masse des apprenants un processus endogène de participation active, ne peuvent obtenir, au mieux, que des succès marginaux.

Source : Résumé du rapport Faure. Commission internationale pour le développement de l'éducation (1973). Rapport de l'UNESCO, pp. 7-8.