

REPUBLIQUE DU BENIN



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI (UAC)

FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION (FASEG)

OPTION : ECONOMIE

FILIERE : ANALYSE DES PROJETS

Mémoire de

THEME

CONTRIBUTION DE L'ONG AFRICATIC-EMPLOIS
A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Présenté et soutenu par :

Clément I.OGOUGLA

wilfried D. HOUNGUE

Maître de stage :

Maître de mémoire :

Mr Donatien TCHIDE-HOUNSA

Dr Cossi Gilles TOBOSSI

Président de L'ONG AfricaTIC-Emplois

Enseignant à la FASEG

Année Académique : 2014-2015

AVERTISSEMENT

La Faculté des Sciences Economiques et de Gestion n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

DEDICACE

Je dédie ce mémoire :

A mes parents, HOUNGUE Agossou et SOGNIGBE Jacqueline pour leur tendresse et leurs multiples sacrifices qui ont été pour moi une source inépuisable d'enthousiasme et d'ardeur au travail.

HOUNGUE D. Wilfried

DEDICACE

- A ma mère Feue ODODJE Kadoupkè Juliette
- A toute la famille OGOUGLA principalement à mon frère aîné Bienvenu OGOUGLA pour ses soutiens.

OGOUGLA I. Clément

REMERCIEMENTS

Au terme de notre travail, nous tenons à témoigner nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce document.

Ainsi nos remerciements vont à l'endroit de :

- ✓ Monsieur Cossi Gilles TOBOSSI qui, malgré occupations, s'est trouvé le temps à consacrer à la supervision et au suivi de tout ce travail ;
- ✓ Monsieur charlemagne IGUE, Doyen de FASEG ;
- ✓ Monsieur Donatien TCHIDE-HOUNSA pour avoir accepté nous recevoir dans son ONG et nous encadrer ;
- ✓ Messieurs membres de jury pour leur attention;
- ✓ Tout le personnel de l'ONG AfricaTIC-Emplois.
- ✓ Nos frères, sœurs et amis pour tout leur soutien

RESUME

Ce travail dresse un bilan de l'utilité des activités liées aux formations para universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois et ses effets sur les jeunes présents sur le marché de travail. Le constat fait au Bénin est que bon nombre de jeunes diplômés n'arrivent pas à obtenir directement un emploi après leur cursus universitaire défaut de compétence et de qualification professionnelle. C'est en cela que les formations para universitaires deviennent importantes voire indispensables pour tout jeune qui désire s'insérer professionnellement.

Les résultats après notre analyse démontrent que les formations para universitaires disponibles à l'ONG sont responsables non seulement du renforcement des capacités des jeunes, mais également facilitent leur accès à un emploi salarié et auto emploi. Il retrace aussi des suggestions en vue d'une nouvelle initiative plus performante. Cependant, il reste beaucoup à faire si l'ONG souhaite mettre en œuvre un système efficace pour la qualification parfaite des jeunes.

Mots clés : para universitaire – qualification – Capacité- actifs occupés actifs inoccupés– emploi salarié- auto emploi.

Sommaire

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : CADRE INSTITUTIONNEL, THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE.....	3
Section1 : Cadre institutionnel	4
Section 2 : Cadre théorique et méthodologique.....	8
CHAPITRE II : ANALYSES EMPIRIQUES.....	24
Section 1- présentation des résultats et analyses des données.....	25
Section2: Suggestions.....	37
CONCLUSION.....	38
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	40

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

AFD	: Agence Française pour Développement
AFRISTAT	: Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
AGEPE	: Agence d'Etude pour la Promotion de l'Emploi
ANPE	: Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
ARGA	: Agence Régionale pour une Gestion Autonome
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque Mondiale
CADTM	: Comité pour l'Annulation de la Dette du Tiers Monde
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CEREQ	: Centre d'Etude et de Recherche pour les Qualifications
DARES	: Direction d'Animation de la Recherche des Etudes Statistiques
ENA	: Ecole Nationale de l'Administration
ETVA	: Enquête sur la Transition vers la Vie Active
FMI	: Fonds Monétaire International
FNPEEJ	: Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes
IGAS	: Inspection Générale des Affaires Sociales
IGF	: Inspection Générale des Finances
IIDRIS	: Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale
INSAE	: Institut National de Statistique et des Analyses Economiques
INSEE	: Institut National de Statistique et des Etudes Economiques de France
IRD	: Institut de Recherche pour le Développement

ONZUS : Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

TIC : Technologie de l'information et de la communication

UEMOA : Union Economique Monétaire Ouest Africaine

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Répartition des enquêtés selon la formation et le sexe.....21

Tableau n° 2 : Répartition des éléments illustrant le déroulement des formations.....25

Tableau n°3 : Conséquences provenant des formations reçues à l'ONG AfricaTIC-Emplois.....26

Tableau n° 4 : Caractéristiques de l'emploi en fonction du niveau d'instruction.....31

Tableau n° 5 : Caractéristique d'emploi en fonction type de formations33

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique n°1 : Répartition effectifs par sexe pour chaque conséquence liée aux formations.....27

Graphique n°2 : Répartition des effectifs et fréquences par sexe pour l'ensemble des conséquences liées aux formations.....28

Graphique n°3 : Répartition des effectifs et fréquences des enquêtés pour chaque conséquence liée aux formations.....28

Graphique n°4 : Répartition des actifs occupés et inoccupés liés à chaque type de formation.....34

Graphique n°5 : Répartition de la fréquence des actifs occupés suivant emploi salarié et auto-emploi liés à chaque type de formation.....35

Graphique n° 6 : Répartition des actifs occupés et inoccupés en fonction du sexe.....35

Graphique n°7 : Répartition des actifs occupés et inoccupés liés aux formations.....36

INTRODUCTION

L'emploi en général, celui des jeunes en particulier est l'un des problèmes les plus cruciaux de développement que connaissent les pays en voie de développement, surtout ceux de l'Afrique au sud du Sahara en dépit des efforts et stratégies de résorption du chômage mis en œuvre par des divers gouvernements. L'emploi des jeunes dans la plupart de ces pays a connu une baisse considérable dans les années 1990 avec les affres de la crise économique qui ont eu un point quasiment négatif sur l'économie des dits pays dont les gouvernements ne pouvaient plus à eux seuls résorber le problème de chômage des jeunes, cette situation a été renforcée par une poussée démographique sans précédent. En effet, cette poussée démographique effrénée notamment des populations d'âge actif frise selon Françoise Lemoine dans « l'Etat du Tiers-Monde » 2,5 milliards d'individus. Certains pays ont fortement investi dans la formation initiale, secondaire, générale et professionnelle et ont mis sur pieds des stratégies d'emploi, d'auto emploi et les opportunités d'emploi. Toutefois, les débouchés manquent dans le secteur structuré et, à défaut, le marché de l'emploi du secteur informel ne peut pas non plus absorber toute cette jeunesse, même lorsqu'elle est diplômée. Dans ces conditions, que peut-elle faire ? Que peut-on lui offrir ?

Au-delà de la responsabilité des États sur le devenir de leur jeunesse, la question de l'insertion socioprofessionnelle est l'affaire d'une diversité d'acteurs :

- Les institutions publiques, chargées de la formation professionnelle et de l'emploi au service de toute la population ;
- Les autorités locales confrontées à la double question sociale (insertion) et économique (création de richesses) ;
- Les centres de formation publics comme privés, appelés à adapter leur offre aux besoins du marché ;
- Les entreprises du secteur structuré mais aussi du secteur informel ;
- Les institutions financières à la recherche de nouvelles activités économiques dans lesquelles investir ;
- Les associations d'habitants ou d'insertion, préoccupées du devenir des nouvelles générations.

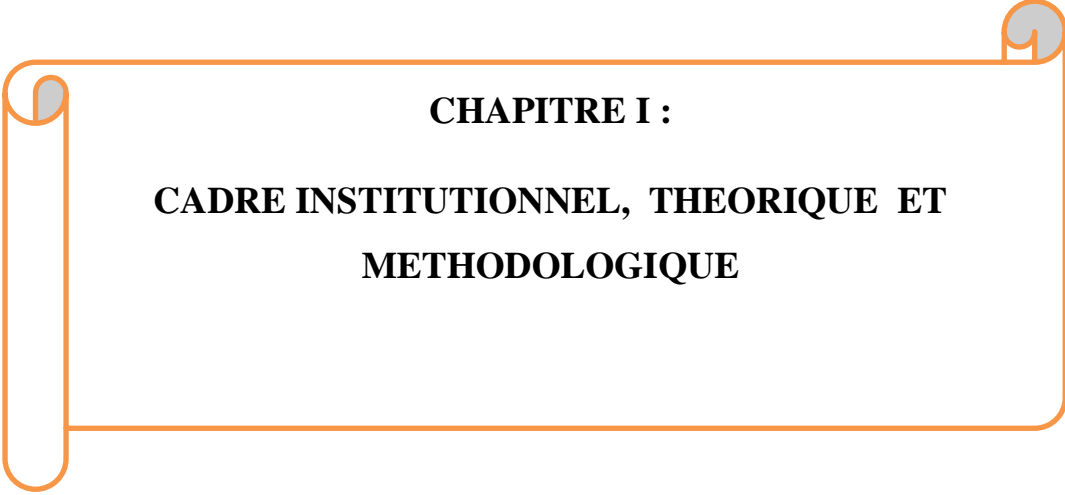
En effet, au Bénin selon les statistiques du BIT (ETVA 2012) publiées par l'INSAE, le taux des jeunes actif était de 27,60%. Face aux problèmes d'emploi des jeunes le gouvernement béninois a mis en place des politiques, des stratégies d'investissement et

actions visant à la mise en place d'un environnement propice à la création et à la sauvegarde d'emploi productif et durable dans tous les secteurs d'activités. Les actions du gouvernement sont observées à travers des activités de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) et le Fonds National de la Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes(FNPEEJ).

Dans l'optique d'apporter son soutien à l'éradication de la pauvreté assez visible dans le chômage, l'ONG AfricaTIC-Emplois décide de fournir des services indispensables pour accompagner les jeunes dans leur vision d'entreprendre et d'avoir un emploi adéquat. Ce comportement aimable dont fait preuve l'ONG AfricaTIC-Emplois de manière concrète sur le terrain ne nous a donc pas rendu indifférents, il nous a amené à nous intéresser au thème suivant : « *contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à l'insertion professionnelle des jeunes* »

Pour mieux appréhender ce thème, notre étude s'articulera autour de deux chapitres :

- Le premier présente le cadre institutionnel, théorique et méthodologique;
- le deuxième expose l'analyse empirique des données, les suggestions pour améliorer la qualité des formations disponibles à l'ONG.



CHAPITRE I :
CADRE INSTITUTIONNEL, THEORIQUE ET
METHODOLOGIQUE

Le stage est effectué à l'ONG AfricaTIC-Emplois

Section1 : Cadre institutionnel

Paragraphe 1 : Création

A-Fiche récépissé de déclaration d'association : (AfricaTIC-Emplois)

Date de création : 2008

Date de création officielle : 2010

Raison sociale : Africa technologie de l'information de la communication et emplois (AfricaTIC-Emplois)

Siege social : Commune d'Abomey-Calavi –arrondissement de godomey –quartier Mahicodji

Activités : actions sociale, volontariat et bénévolat

Nationalité : Béninoise

Forme juridique : Organisation Non Gouvernementale

Effectif : 20

N°d'enregistrement du dossier : 2010/0375/DEP-ATL-LITT/SG /SAG-ASSOC

Adresse : 03 BP 3484 Cotonou

Tél : (00229) 95499061/94166008/66893389

Facebook .com/africaticemplois

B- Historique

L'idée de la création de l'ONG AfricaTIC-Emplois remonte au début de l'année 2006 cause de la progression de la pauvreté et du taux de chômage très élevé des jeunes qui malgré leur niveau intellectuel important errent les rues. Malgré les nombreux discours politiques prometteurs, les atouts politico-géographiques et des efforts du capital humain, le Bénin n'a pu encore pallier à la précarité de l'emploi des jeunes et le revenu des ménages.

C'est dans l'optique d'apporter son soutien à l'éradication de la pauvreté, assez visible dans le chômage croissant, que l'ONG AfricaTIC-Emplois qui créée en 2008 a été

donc officialisée le 14 décembre 2010. Elle fournit les services indispensables à l'atteinte de ses objectifs. Il s'agit de promouvoir l'outil informatique et l'internet en milieu scolaire et universitaire, l'emploi des jeunes, les échanges entre les jeunes du Bénin et de l'Afrique et du reste du monde, les conditions d'une bonne santé en les sensibilisant contre les maladies sexuellement transmissibles.

Pour mieux servir les jeunes et trouver les moyens pour exécuter ses activités, l'ONG AfricaTIC-Emplois a signé des partenariats avec certaines organisations sœurs et plusieurs structures de la place.

Cette enrichissante expérience a suscité en elle une plus grande ardeur afin d'aller à l'assaut et de fournir des formations para universitaires adéquates aux jeunes pour être plus compétitifs sur le marché de travail.

C-Organisation de l'ONG

L'ONG AfricaTIC-Emplois regroupe des départements de fonctionnement dont les rôles sont clairement définis à travers son organigramme. Ainsi on distingue :

1. Conseil d'administration

Elle est composée de trois (03) membres à savoir : le Président; le Secrétaire Général et le Trésorier General, le conseil d'administration est chargé de prendre des décisions importantes pour exécuter des activités.

1.2-La Direction Générale

Elle coordonne et commande les activités de tous les départements de l'ONG à savoir : le département de l'informatique, de la culture, l'emploi, la santé et l'information.

Elle constitue l'organe régulateur des activités de l'ONG.

D- Activités de l'ONG AfricaTIC-Emplois

Les activités de l'ONG sont subdivisées en cinq (05) départements à savoir Informatique, Culture, Emploi, Santé et Information.

1. département informatique

Pour aider le Bénin à trouver sa place dans le village planétaire, l'ONG forme des étudiants, des élèves, des jeunes déscolarisés et des fonctionnaires en informatique et internet, dans les logiciels de base, de gestions de base de données de programmations, de créations graphiques, et de créations de sites web. Les logiciels spécialisés en gestion et génie civile sont donnés aux apprenants selon le besoin ainsi que la formation en maintenance informatique. Toutes ces formations permettent d'une part aux étudiants et scolaires de maitriser les nouveaux programmes d'éducation et le système LMD dans les enseignements et d'autre part d'aider les fonctionnaires et les diplômés à utiliser les TIC dans leur domaine d'activité

2. département emploi

Ce département aide les jeunes à trouver des opportunités d'emploi, de l'auto emploi à temps partiel comme à temps plein quel que soit le domaine. AfricaTIC-Emplois envoie ses chercheurs d'emploi dans des entreprises des institutions nationales comme internationales pour présenter leurs savoir-faire et compétences. En cas de besoin, ces organismes appellent l'ONG qui sélectionne les personnes remplissant les conditions exigées. Ces jeunes bénéficient des formations sur les outils de recherches d'emploi. Pour les jeunes qui souhaitent entreprendre, ils sont formés dans l'entrepreneuriat pratique leur permettant de mobiliser les moyens financiers et de créer leur propre entreprise

3 .département de la santé

AfricaTIC-Emplois sensibilise la population et les jeunes en particulier à se protéger contre les IST/SIDA. Elle promeut les praticiens de la médecine traditionnelle qui interviennent dans la lutte contre certaines maladies dont la médecine moderne en est inefficace. Elle promeut également la bonne hygiène alimentaire dans les ménages afin d'éviter les intoxications alimentaires fréquentes dans le pays.

4. département de la culture

Ce département a pour rôle de promouvoir les valeurs endogènes car, aucun peuple ne peut se développer sans sa culture .ses activités consistent entre autre à organiser des excursions et sorties touristiques. L'ONG accompagne des équipes théâtrales en milieu universitaire et scolaire qui interviennent lors des manifestations pour véhiculer des messages publicitaires sous forme des faits ou des arts.

5 .département de l'information

L'ONG réunit les jeunes tous les dimanches de 19h à 21h 30 pour faire le décryptage des actualités nationales et internationales de la semaine et discuter sur un thème de débat. Cette séance permet aux jeunes de s'informer sur les actualités nationales et internationales, de savoir parler en public et d'animer les débats. Elle permet également de convaincre car, celui qui détient l'information est roi.

Paragraphe 2 -Déroutement du stage

1. Travaux effectués

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire, nous avons effectué un stage de trois (03) mois à l'ONG AfricaTIC-Emplois dans la période janvier à avril 2015. Au cours de cette période, nous avons passé une semaine dans chaque département de l'ONG histoire de prendre connaissance de leur fonctionnement. Dans cette période nous avons effectué des campagnes de sensibilisations liées aux activités de l'ONG, nous avons réalisé et assisté à beaucoup de travaux allant dans le cadre de la rédaction de notre mémoire. En effet, le 17 février 2015, nous avons été sollicités par une structure partenaire de l'ONG baptisée International Business Innovator Group (IBIG), pour un séminaire de formation sur les techniques de l'employabilité des jeunes pendant une semaine.

2. Difficultés rencontrées

Au cours de notre stage, nous étions confrontés à d'énormes difficultés. C'est le lieu de témoigner notre admiration à tout le personnel des différents départements de l'ONG qui n'a ménagé aucun effort pour nous fournir des informations devant nous aider à rédiger notre mémoire.

En dehors de la réticence de certains membres à nous fournir des informations sur les apprenants, les formateurs et les formations, il faut ajouter l'indisponibilité de certaines personnes ressources pour la réalisation de l'enquête. Elles étaient pour les unes en missions et pour les autres, la période coïncidait avec l'élaboration du budget 2015 et l'exécution des activités en cours à l'ONG.

Néanmoins, ces difficultés n'entravent en rien la fiabilité de nos données.

Section 2 Cadre théorique et méthodologique

Dans cette section, nous avons abordé la problématique, intérêt de l'étude, les objectifs, les hypothèses et la revue de littérature.

Paragraphe 1: Problématique et revue de littérature

I- Problématique et intérêt de l'étude

1- Problématique

La jeunesse africaine reste jusque-là une des plus grandes ressources inexploitées pour répondre aux défis de développement du continent. Selon Dovi (ARGA Togo, mai 2013), le secteur privé en Afrique de l'ouest en tant que moteur de la croissance économique et de la création d'emplois, doit jouer un rôle de premier plan dans la recherche des solutions au défi de l'emploi des jeunes dans la région. Pour Hannam (2012), vice-présidente à la direction, Opérations Internationales Banque Scotia, environ 90 % des emplois dans les pays en développement se trouvent dans le secteur privé.

En Afrique aucun pays n'est épargné par le problème du chômage des jeunes, devenu l'un des enjeux majeurs pour de nombreux pays auxquels figure le Bénin. Pour Tolendelli (2006), les statistiques officielles sur les taux de chômage au Bénin sont assez contrastées. D'après les résultats des enquêtes n°1, n°2 et n°3 menées dans sept pays de l'Union Economique Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) entre 2001 et 2003 par l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD) et l'Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne (AFRISTAT), en collaboration avec les instituts nationaux de la statistique dont l'INSAE au Bénin, le taux d'activité de la population se situe autour de 59,50%. Le taux de chômage à ce moment-là était de 05,50 % selon le BIT et il était plus élevé chez ceux qui ont suivi des études universitaires. Par rapport au genre, ce taux est plus élevé chez les femmes 60,60 % que chez les hommes 58,50 %. Les mêmes enquêtes ont

également montré que les enfants sont injectés trop tôt dans le marché du travail (dès l'âge de 10-14 ans) et que leur niveau de scolarité est généralement très bas. A cette période, Selon le gouvernement du Bénin, le chômage toucherait 30 % des jeunes diplômés.

Le chômage a connu une évolution ascendante depuis 2007 au Bénin en passant de 0,7% en 2007 à 2,6% en 2011, (INSAE 2011). La Promotion de l'emploi des jeunes au regard du contexte national béninois en novembre 2008, est marquée des politiques, stratégies et actions qui visent la mise en place d'un environnement propice (législatif, économique, financier, fiscal) à la création et à la sauvegarde d'emplois productifs et durables dans tous les secteurs. Suivant les conclusions du Forum national sur l'Emploi des Jeunes (mars 2007 au palais des congrès), le Gouvernement du Bénin s'investit à promouvoir l'emploi salarié et l'auto emploi à travers les activités de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) et le Fonds National de Promotion de l'Entreprise et de l'Emploi des Jeunes (FNPEEJ). Dans le contexte du développement économique local, la promotion de l'emploi des jeunes, devrait être à la première place de l'échelle. Ce qui n'est pas le cas au Bénin. De ce fait, la jeunesse béninoise se voit être rongée progressivement par le fléau du chômage de l'est à l'ouest, du nord au sud. A l'image du pays entier, Cotonou, la grande métropole, capital économique ne reste pas en marge de ce triste ballet. Nombreux jeunes diplômés après leur formation n'arrivent pas à trouver un emploi ou à s'auto employer tout simplement parce que les réalités du marché de travail sont toutes autres.

Les statistiques du BIT (ETVA-2012) publiées par l'INSAE, le taux de chômage élargi des jeunes de 15-29 ans est de 14,3%, le taux d'activité des jeunes de 15-24 ans au sens élargi est de 30,4%, le taux des travailleurs irréguliers est de 24 ,4% et celui des travailleurs est de 3,2%. Le taux des jeunes de 15-29 ans exerçant dans le secteur informel est de 89,7% et que la durée moyenne de transition vers un emploi stable est de 11 mois.

Ainsi, la politique de l'Etat et l'accompagnement des partenaires techniques et financiers à la formation professionnelle ne sont parvenus à réduire le chômage, au contraire le chômage reste et demeure toujours intact voire galopant et constitue par conséquent une bombe à retardement pour la jeunesse d'où un danger pour la stabilité sociale du pays. On assiste donc à de nombreux braquages qui engendrent la perte de plusieurs vies humaines notamment celle de la population et des policiers.

Cependant, l'éducation n'est que l'une des variables qui conditionne l'insertion professionnelle des jeunes. D'autres caractéristiques, telles que l'appartenance ethnique, le sexe, le statut socio-économique ou la ruralité pèsent lourdement sur les perspectives

d'emploi et l'avenir des jeunes. Tout d'abord ce que l'enfant apprend à l'école n'est pas forcément en phase avec les besoins du marché du travail, il y a souvent un décalage entre les compétences transmises à l'école et les attentes de l'employeur, de sorte que, au lieu d'ouvrir la porte vers l'emploi, les écoles produisent de l'exclusion. C'est à la suite des difficultés et parfois des échecs de l'aide publique et de la baisse des crédits par les finances internationales, que les organisations non gouvernementales sont devenues de plus en plus des structures non négligeables dans la promotion de l'emploi et du développement social et ont même paru comme un espoir pour les jeunes.

C'est dans l'optique de contribuer à la réduction du chômage des jeunes, que l'ONG AfricaTIC-Emplois qui est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, prend des mesures indispensables pour minimiser ses risques auxquels elle est confrontée afin, d'atteindre ses objectifs. Depuis 2008, Par ses activités elle a jugé bon de remédier à certaines situations qui musellent les conditions de vie de la jeunesse béninoise, pour faire d'elle un vecteur du changement positif, tout en lui offrant des opportunités de formations adéquates afin de faciliter son insertion professionnelle. Dès lors, comment mesurer le poids de la contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à faire sortir les jeunes de l'emprise du chômage ? C'est dans ce dynamisme qu'est initié notre thème intitulé : « ***Contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à l'insertion professionnelle des jeunes*** »

Pour traiter ce thème la question suivante a retenue particulièrement notre attention : Par quel mécanisme l'ONG AfricaTIC-Emplois arrive-t-elle à contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes ? Autrement dit :

- Quelles appréciations peut-on faire des formations para universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois?
- Les formations para universitaires disponibles au sein de l'ONG AfricaTIC-Emplois ont-elles des effets sur l'insertion professionnelle des jeunes ?

2-Intérêt de l'étude

Ce travail de recherche permettra :

- au personnel de l'ONG de connaître l'importance de leurs activités, sur l'insertion professionnelle des jeunes d'une part et de maîtriser les difficultés auxquelles l'ONG est confrontée ;
- Aux ONG et associations de connaître l'impact des activités sociales sur l'insertion professionnelle des jeunes ;
- A l'Etat de connaître les ONG et associations à encourager ;
- Aux jeunes de connaître l'existence de cette ONG et d'y bénéficier des formations.
-

A-objectifs de l'étude

L'énonciation des objectifs se résume en termes d'objectif général et en objectifs spécifiques.

1. Objectif général

L'objectif général est d'évaluer la contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à l'insertion professionnelle des jeunes

1.2-Objectifs spécifiques_

De l'objectif général découle les deux objectifs spécifiques qui suivent :

- Apprécier les formations mises à la disposition des jeunes au sein de l'ONG AfricaTIC-Emplois;
- Analyser les effets des formations para universitaires dispensées au sein de l'ONG AfricaTIC-Emplois sur l'insertion professionnelle des jeunes

B-Hypothèses

Deux hypothèses sont retenues pour cette analyse au regard des objectifs fixés :

- ✓ les formations para universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois contribuent au renforcement de capacités professionnelles des jeunes ;
- ✓ les formations para universitaires dispensées à l'ONG AfricaTIC-Emplois facilitent l'accès à l'emploi des jeunes.

II- Revue de littérature

1. Concept ONG et insertion professionnelle

✓ ONG

Le terme « ONG » Organisation Non Gouvernementale a une histoire qui remonte au moins à 1839. Cependant, l'expression organisation non gouvernementale n'est entrée dans le langage courant qu'avec la création de l'Organisation des Nations Unies en 1945 avec les dispositions de l'article 71 du chapitre 10 de la Charte des Nations unies qui donne un rôle consultatif à des organisations qui ne sont ni les gouvernements ni les États membres. Elle recouvre une très large palette d'organisations de nature différente et il n'existe pas de définition précise et unanimement acceptée de tous. Les définitions que l'on trouve peuvent être plus ou moins larges, en comprenant l'ensemble des acteurs non gouvernementaux y compris les organisations professionnelles et le secteur privé. Cependant, plusieurs auteurs ont parlé d'elle tout en mettant en évidence toutes les œuvres susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans sa lutte contre la pauvreté et le chômage à travers des domaines d'interventions différentes (aide humanitaires; Education; santé; formations adéquates). Parlant de l'importance des ONG à favoriser l'accès à l'emploi aux jeunes, pour la Banque mondiale (BM), le constat est que « les ONG prennent de plus en plus part aux processus de développement économique et social de la population en l'occurrence la jeunesse pour leur délivrer de l'emprise du chômage tout en leur permettant d'avoir de l'emploi ou de se prendre en charge elle-même. » Soutenu par François Charles (2005), il montre que, Banque Mondiale et FMI soutiennent également des formations spécialisées faites dans les ONG pour les jeunes ayant Bac+3 par l'ESCA-INFORS de Montpellier afin de mieux faciliter la tâche aux ONG et leur encourager dans leur effort. Dans une collection Savoirs Communs-AFD, il ressort que depuis les années 2000, de grandes entreprises privées signent des partenariats avec des ONG de façon à valoriser l'insertion professionnelle des jeunes par l'usage d'un emploi ou de l'auto emploi.

Allant dans le même sens, dans une publication du club business et sens, Olivier Kayser (2012), président du cabinet Hystra, spécialisé en stratégies hybrides pour les grandes entreprises donne un conseil aux jeunes diplômés en disant: travailler deux ou trois ans dans une ONG et s'investir dans le social business, pour y acquérir une expérience de la réalité de la mise en œuvre qui fera la différence entre les jeunes qui militent dans le bénévolat, le volontariat, et ceux qui s'appesantissent sur le diplôme uniquement.

✓ **Insertion professionnelle**

La question de la définition de l'insertion professionnelle fait l'objet d'un débat qui oppose aussi bien les sociologues que les économistes. C'est là un concept qui exige d'être manipulé avec soin. D'abord, il ne fait aucun doute que l'insertion se définit d'abord comme un processus.

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

Pour certains à l'exemple de Fournier et Monette (2000), elle suppose que les individus ont trouvé un travail salarié. Pour d'autres en l'occurrence Peletier et Pauline, (2000), l'autonomie financière ainsi que la possibilité de maintenir l'employabilité sont des critères dont on doit tenir compte dans la définition de l'insertion socioprofessionnelle. Quant à Vincens (1996), estime que, pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue. Bon nombre d'auteurs, en occurrence Trotter accorde peu d'importance à cette relation ou une importance toute relative. Il existe en fait plusieurs perspectives différentes pour aborder la question de l'insertion socioprofessionnelle. A la suite d'un relevé de la documentation scientifique, Trotter (1995), propose une nomenclature des principales perspectives à partir desquelles l'insertion professionnelle est conceptualisée. Traditionnellement toujours selon lui, l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme étant le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent.

Pour Dubar (1999), L'insertion est véritablement devenue l'objet de recherches sociologiques à partir des années 70. Selon Dupaquier (1986 : 65), l'insertion est la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu va

chercher à utiliser les savoirs acquis pour accéder à un emploi. Dans sa réflexion sur l'insertion professionnelle des jeunes possible par l'intervention des ONG, Wehle B. I. (1993 :508), trouve que dans une autre optique, le secteur informel peut être considéré comme un lieu de refuge dans les couches de populations pauvres, surtout dans les grandes villes du tiers monde où la détérioration des conditions de vie conduit les collectivités et les groupes à rechercher de multiples stratégies de survie, individuelles et collectives.

2. Théorie sur l'insertion professionnelle

Le concept de l'insertion professionnelle est aujourd'hui utilisé de façon courante par plusieurs chercheurs qui se sont investis concrètement afin de dégager la relation formation emploi. De nombreuses théories relatives à l'insertion sur le marché du travail stipulent que l'insertion des jeunes est déterminée par l'offre et la demande de travail qui sont les principaux déterminants des salaires. La théorie du capital humain, quant à elle, justifie d'une autre manière l'insertion sur le marché du travail. En effet, selon elle, la formation constitue un investissement ayant pour but l'accroissement des capacités productives d'un individu, ces dernières, déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Pour T.Schultz et G.Becker (1964) et Becker (1993), la théorie du capital humain énonce que toute dépense susceptible d'améliorer le niveau de formation d'un individu augmente sa productivité, et par conséquent ses revenus futurs, d'où le nom de capital humain. Cette théorie accorde par conséquent un rôle important au capital humain dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Cette importance est au cœur de nombreuses études empiriques réalisées.

Beaud et Pialoux (2003) cités par Duffour et Peretti (2008), pensent qu'au sortir du système scolaire, les jeunes à faible niveau d'instruction éprouvent d'énormes difficultés à trouver de l'emploi surtout qu'ils font de plus en plus face à une rude concurrence sur le marché du travail. Pour Nauze et Tomasin (2002), le constat est que le diplôme diminue le risque de chômage, favorise l'accès à des emplois qualifiés et bien rémunérés. Ce constat est confirmé par les résultats de l'enquête Emploi 2001 de l'Institut National de Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) de France. Selon ces résultats, la plupart des actifs ayant un niveau d'études élevé occupent des emplois qualifiés. Ces premières études empiriques nous montrent que le capital humain, mesuré par le niveau d'instruction ou le niveau d'étude, joue un rôle prépondérant dans l'accès à l'emploi. Il permet de réduire le risque de chômage,

donne accès à des emplois qualifiés et une rémunération plus importante. D'autres études se sont plutôt évertuées à montrer l'importance du capital humain dans le maintien de l'emploi dans la vie active.

Nauze et Tomasin (2002), ont montré à travers des indicateurs de mesure des liens diplôme-chômage, diplôme-qualification et diplôme-salaire que si le diplôme joue un rôle déterminant dans l'accès à un emploi surtout en début de carrière, il joue aussi avec persistance sur l'ensemble de la carrière salariale car le lien diplôme-salaire est très élevé quel que soit le niveau d'ancienneté. Bomisso (2008), tente également d'appréhender la situation d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. Une analyse descriptive de la situation de ces jeunes a ressorti que ceux qui ont des diplômes (BAC+3 et plus) ont des emplois stables. Aussi, les diplômés du niveau inférieur (BAC+1 et 2) ont, pour la plupart, un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) contrairement à ceux qui ont le BAC+3 et plus.

Dans la même perspective, De La Fuente et Ciccone (2002), évoquent d'autres travaux empiriques qui ont confirmé le lien entre le capital humain et la productivité de l'entreprise. Leur étude montre qu'un capital humain élevé accroît la productivité et la compétitivité des travailleurs à long terme au sein des entreprises. Ce qui permet aux employés ayant un capital humain assez élevé de se maintenir aussi longtemps que possible en activité.

Charlot (2005), aboutit à la conclusion que l'employabilité s'améliore avec l'éducation surtout avec l'avancée de la technologie qui est de plus en plus exigée par les employeurs.

Selon un rapport d'IGAS et IGF (2010), tous les jeunes ne sont pas égaux sur le terrain de l'insertion. Une partie d'entre eux accumule les handicaps : il s'agit des jeunes « sans qualification ». La question de leur insertion professionnelle est un enjeu majeur et elle désarme citoyens et politiques. Après une longue série de dispositifs publics aux stratégies variées, voire contradictoires, aucune solution ne semble émerger, la question de l'accès à l'emploi est d'autant plus vive que le taux de chômage augmente. Paradoxalement, ce sont les secteurs d'activité requérant une main d'œuvre peu qualifiée qui peinent aujourd'hui à recruter.

Une étude de l'AGEPE (2007), qui avait pour objectif de fournir des informations sur les difficultés d'insertion des diplômés révèle que le manque d'expérience professionnelle et le niveau de compétence insuffisant sont les difficultés majeures dans le recrutement des diplômés.

ENA (2009), après une étude menée, a permis d'établir une corrélation étroite avec le niveau de formation initiale d'une personne : d'une part, la quantité de formation spécifique à

lui fournir, et d'autre part, sa vitesse d'apprentissage. Il précise que pour ces raisons, les jeunes sans qualification sont souvent tenus à l'écart du processus d'embauche. Il ressort de cela que l'investissement dans le capital humain doit continuer tout au long du cycle d'activité pour maintenir une certaine stabilité sur le marché du travail. Tous ces écrits empiriques montrent pour la plupart que le capital humain est déterminant dans la carrière professionnelle tant au début que pendant l'exercice de l'emploi.

N'Gratier (2010), dans une étude portant sur l'employabilité des jeunes, analyse les causes de la précarité de l'emploi et aussi les obstacles à l'entrée de ces jeunes sur le marché du travail. Suite à cette analyse, il constate que le taux d'emploi est plus faible chez les personnes les plus instruites que chez les moins instruites et que par conséquent ceux-ci sont une autre menace ou une bombe sociale. Par ailleurs selon AGEPE (2008), la propension à être au chômage chez les jeunes augmente au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente et donc les titulaires de diplômes à niveau élevé (licence et maîtrise) sont davantage frappés par le chômage. Abordant dans un autre sens, Denis Castral (2004), dans son ouvrage intitulé « l'insertion professionnelle des publics précaires » analyse le concept d'insertion. Pour l'auteur, ce concept est proche de celui d'intégration et s'oppose à celui d'exclusion. Mais il n'en demeure pas moins ambigu. En effet, il permet de désigner deux types d'insertion : l'insertion sociale et l'insertion professionnelle. Or cette distinction, communément admise, a-t-elle encore un sens dans notre société étant donnée l'importance qu'y tient le travail. L'insertion sociale n'est-elle pas dépendante de l'insertion économique ? Malgré tout, l'étude des pratiques des professionnels de l'insertion semble montrer le contraire ; ces pratiques font le plus souvent de l'insertion sociale un préalable obligé à l'insertion économique. Pour mieux clarifier les choses, il poursuit son raisonnement en ces termes : Pour aider les personnes à trouver un travail (insertion professionnelle), on leur propose, comme préalable obligé, des activités hors travail (insertion sociale). Toujours dans ce même ouvrage (p.72), il révèle que toutes les enquêtes concernant les structures et les dispositifs visant à faciliter l'insertion des jeunes comme des adultes montrent que « l'insertion n'insère pas ». L'auteur donne comme exemple les divers stages intitulés « construction de projet » ou « remobilisation », Ceux-ci sont conçus comme des passages « obligés » avant l'entrée en formation professionnelle qualifiante. De ce fait, ces formations hors entreprise ne font que différer l'accès à l'emploi. Dès lors, « les parcours d'insertion peuvent être lus non comme des itinéraires vers l'emploi, mais comme un apprentissage des contraintes institutionnelles ». L'institut IIDRIS (2013), définit l'insertion sociale comme l'« action visant à faire évoluer un individu isolé ou marginal vers une situation caractérisée

par des échanges satisfaisants avec son environnement. C'est aussi le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement. »

Convergeant dans la même vision que Denis Castral, ONZUS, à travers un rapport (2010), montre que le dispositif d'insertion par l'activité économique, bien que minoritaire, peut être une réponse pertinente à la double nécessité d'insertion sociale et professionnelle d'un public jeune sans qualification. Il souligne vivement qu'un contexte particulièrement défavorable à l'employabilité des publics jeunes désavantagés, soulève la question d'efficacité des politiques éducatives de transition entre l'école et le milieu du travail. Allant plus en profondeur sur la clarification de la notion d'insertion professionnelle, il soutient qu'une stratégie efficace d'intégration des jeunes sans qualification sur le marché du travail doit tenir pour indissociables les logiques de socialisation et de professionnalisation.

Cependant, pour CEREQ (2005), les variables individuelles telles que le sexe, l'origine socioculturelle, la situation de travail des parents, la localisation, le positionnement d'un individu vis à vis du marché du travail, ses représentations peuvent influencer sur ses probabilités d'insertion du jeune diplômé qui est en quête d'un emploi. Néanmoins, le niveau de formation joue un rôle décisif.

En dehors de la qualification académique qui a été abordée par certains auteurs, d'autres par contre préconisent que la compétence sociale est indispensable. Cette pensée est d'autant plus justifiée par Duchène (2006), qui estime que : l'absence de compétences sociales s'avère aujourd'hui encore plus problématique que la non qualification académique tant au niveau de l'embauche que du maintien dans l'emploi. Restant dans la même logique de l'emploi des jeunes, en 2010 le même Duchène affirme qu'il ne suffit pas d'être recruté pour se maintenir dans l'emploi, les jeunes embauchés en contrats en alternance ont plus de probabilité d'obtenir un CDI à l'issue de la formation quand leurs compétences sociales ont été identifiées et appréciées par l'employeur. Soutenu par DARES (2010), qui met en évidence les nouvelles formes de formations qui apparaissent: il s'agit de formation à la « compétence sociale ». Il explicite en disant que celle-ci étant entendue au sens de l'intégration progressive ou discontinue de valeurs sociales et culturelles censées conférer aux jeunes des chances supplémentaires. Le langage, la flexibilité comportementale, l'adaptabilité, le respect des règles de vie sur le lieu de travail représentent des compétences devenues essentielles pour travailler. Dans le même sens, pour Henart, (2009), le développement d'un système éducatif alternant formation théorique et formation pratique en entreprise insèrent plus les jeunes sur le marché du travail. Selon Poplimont (2011), le succès de l'insertion des

jeunes est souvent imputé à la solidité du système d'apprentissage professionnel sous le mode de la formation par alternance.

Paragraphe 2 : Méthodologie de recherche

Il est indispensable qu'une recherche en sciences économiques adopte une démarche méthodologique rigoureuse, pour maintenir la scientificité des résultats et leur opérationnalisation. Seule la rigueur de la méthodologie adoptée indique l'objectivité et la validité des résultats d'une étude. Ainsi donc, l'aspect méthodologique de notre étude portera sur plusieurs articulations.

1. Recherche documentaire

Cette étape de la recherche a permis d'approfondir et d'élargir les connaissances sur le champ de notre étude. Elle nous a aussi permis de mieux cerner le problème, d'énoncer de façon plus claire la problématique et de réaliser la revue de littérature de ce travail. En effet, toutes ces recherches ont été effectuées précisément dans les lieux suivants

- Bibliothèque du Centre Culturel Américain (CCA) ;
- Bibliothèque de la maison de la société civile ;
- Médiathèque de la FASEG UAC;
- Bibliothèque l'ENAM.

Dans ces différents lieux de recherche, des revues, des articles, des ouvrages d'ordre général et méthodologique, des mémoires, et autres documents susceptibles de fournir des éléments d'informations en rapport avec cette étude, ont été consultés. Par ailleurs, outre ces différentes structures afin d'enrichir le travail de recherches de nombreux sites internet ont été consultés en occurrence mémoires online.

2. Approche qualitative

2.1. Les Entretiens

Cette étape a permis d'orienter l'interlocuteur et d'avoir les informations utiles. Ainsi, nous avons eu à nous entretenir avec les acteurs de notre échantillon en utilisant un guide d'entretien. L'entretien s'est déroulé sur leur lieu de travail pour ceux qui ont bénéficié des opportunités des l'ONG.

2.2. Enquêtes

L'enquête a été effectuée à l'aide d'un questionnaire adressé à la population cible de notre étude. Dans le but d'atteindre les objectifs fixés, ledit questionnaire a été conçu par rapport à l'entretien ainsi qu'aux hypothèses émises. Ainsi nous avons travaillé avec des questions que nous avons jugées utiles pouvant nous permettre de vérifier nos hypothèses.

3. Approche quantitative

3.1. Population et échantillon de l'étude

3.2. Population de l'étude

C'est l'ensemble des individus qui peuvent entrer dans le champ de l'enquête. C'est au sein de cet univers qui a été tiré l'échantillon de la recherche. Les individus retenus dans le cadre de notre étude sont ceux qui se sont fait former à l'ONG AfricaTIC-Emplois dans la période allant de 2010 à 2014 dans l'un des domaines suivants :

- Informatique de base : (305 formés)
- Maintenance informatique : (290 formés)
- Entrepreneuriat : (79 formés)
- Développement personnel : (65 formés)

3.3. Méthode d'échantillonnage

Compte tenu de l'orientation de nos recherches et des objectifs que nous nous sommes fixés, nous recourons à la technique d'échantillonnage par choix raisonné. Elle permet de sélectionner librement un échantillon en mettant l'accent sur des caractéristiques particulières des enquêtés qui intéressent l'étude à savoir ceux qu'après formation ont obtenu une mention « très bien » ou « bien » dans l'une des formations suivies à l'ONG. Le tableau ci-dessous donne une illustration de l'échantillon.

Tableau n°1 : Répartition des enquêtés selon la formation et le sexe

	EFFECTIF DE BASE			ECHANTILLON			POURCENTAGE
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	%
INFORMATIQUE	225	80	305	27	11	38	12,46
MAINTENANCE INFORMATIQUE	206	84	290	21	09	30	10,34
ENTREPRENEURIAT	34	45	79	14	09	23	29,11
DEVELOPEMENT PERSONNEL	43	22	65	09	06	15	23,07
TOTAL	508	231	739	71	35	106	14,34

Echantillon /Effectif de base

Source : Résultats de nos enquêtes

3.4. Techniques de dépouillement et présentation des données

C'est la phase la plus importante de notre étude, elle consiste à mettre sous forme exploitable les données recueillies auprès de l'échantillon à l'aide du questionnaire et du guide d'entretien. Le dépouillement manuel est utilisé. Il consiste à donner un score à chaque modalité de réponse. Les données sont collectées par un sondage effectué au moyen de questionnaire que nous avons adressé aux différents acteurs de notre étude.

3.5. Choix et présentation des variables

- **types de formations:** ce sont des formations para universitaires qui renforcent les capacités de l'apprenant pour être compétent sur le marché de travail.
- **L'âge :** l'âge est une variable importante en ce sens qu'il permet de distinguer les différentes phases de la vie des enquêtés. Elle permet aussi de mesurer le degré de maturité d'une personne.
- **Le sexe :** au Bénin, la division sexuelle du travail reste encore très remarquable. Cette division sexuelle du travail telle que réglementée par les normes sociales n'assigne pas toujours les mêmes tâches ou responsabilités, et ceci dans tous les domaines de la vie. La variable « sexe » a permis d'apprécier l'engagement et la volonté des femmes à s'adapter et à

suivre des formation en dehors de celle reçue à l'université pour acquérir plus de connaissances, et s'insérer professionnellement dans les mêmes conditions que les hommes.

- **Le niveau d'instruction** : c'est un indice très capital en ce sens qu'il facilite l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette variable a permis de connaître le niveau d'étude et la formation reçue des enquêtés.

.- **Statut de l'enquêté** : cette variable permet de savoir ce que deviennent les ex-apprentis (patrons d'ateliers, associés ou sans emploi) afin de mieux mesurer son degré d'insertion socioprofessionnelle. Elle permet également d'apprécier l'efficacité des politiques de suivi ou de mesurer les effets de leur inexistence.

3.6. Mode de traitement des données

Le traitement statistique des données a été réalisé à l'aide des logiciels world, Sphinx et Excel. Le logiciel sphinx a permis de calculer les moyennes et les écarts types afin de procéder à des comparaisons entre les variables, le logiciel Excel est utilisé pour réaliser les tableaux et les graphiques et le logiciel world pour établir les questionnaires.

3.7. Analyse des données

L'analyse des données sera un peu variée (les variables devant être analysées séparément) et sera liée à la vérification ou non des hypothèses. En effet, nos enquêtes ont pour objectifs de mobiliser les données nécessaires pour connaître les conséquences réelles spécifiques subies par les jeunes liées aux différentes formations et de voir si nos hypothèses sont vérifiées ou non. Toute conséquence qui afficherait le plus grand nombre d'enquêtés (le plus grand effectif) et donc la plus grande fréquence sera retenue comme conséquence réelle de notre travail. De même toute hypothèse qui s'avérerait identique à une conséquence réelle dont la fréquence relative est supérieure ou égale à 50% serait déclarée « hypothèse confirmée ». Les jeunes actifs occupés constituent par contre un sous-échantillon non aléatoire. Or, estimer une équation sur un sous-échantillon obtenu de façon sélective dans la population peut conduire à des biais Heckman (1978), Pour corriger donc ce biais, la procédure d'Heckman en deux étapes sera utilisée. Notre analyse s'inspire de celle de Daniela Borodak (2010).

A la première étape, il est estimé, à partir d'un Probit binomial, la probabilité d'être en emploi en fonction de certaines variables explicatives exogènes.

Soit

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si le jeune a un emploi} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \Leftrightarrow Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > \tau \text{ seuil} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

La variable Y_i^* qui elle, est inobservée est appelée variable latente et s'exprime comme suit :

$$Y_i^* = \mathbf{tX}_i\boldsymbol{\beta} + \boldsymbol{\varepsilon}_i$$

Le vecteur $\mathbf{tX}_i\boldsymbol{\beta}$ est lié aux caractéristiques de l'individu pouvant influencer sa situation face à l'emploi ou son employabilité et $\boldsymbol{\varepsilon}_i$ est le terme d'erreur. Ces caractéristiques sont: le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, statut enquêté.

Par ailleurs nous choisirons le test de conformité pour tester les hypothèses car nous voulons comparer la proportion obtenue à une proportion théorique de 50%.

Puisque la taille de l'échantillon est supérieure à 30 ($N= 106$) nous procéderons au calcul de

$t = \frac{f_i - f_0}{\sqrt{f_0(1-f_0)/N}}$ Avec $f_0 = 50\%$: seuil de décision ou fréquence estimée et f_i , la fréquence observée. Ce t sera comparé directement au seuil critique de la loi normale centrée réduite qui est $t_0=1,96$ (pour risque de 5%). La conclusion se fera de la manière suivante :

- $T \leq t_0$: l'hypothèse sera rejetée ;
- $T > t_0$: l'hypothèse sera acceptée

4. Les difficultés rencontrées

Au cours de la réalisation de ces enquêtes, nous avons été confrontés à d'énormes difficultés qu'il convient de signaler .au nombre de celle-ci nous pouvons citer :

- l'indisponibilité de certains responsables de l'ONG qui étaient pour la plupart en mission ;
- le non-respect des rendez-vous de la part des bénéficiaires.



**CHAPITRE II :
ANALYSE EMPIRIQUE**

Dans ce chapitre nous avons d'abord présenté et Analyisé les résultats issus de nos enquêtes puis ensuite vérifier les hypothèses et formuler les suggestions à l'endroit des responsables de l'ONG.

Section 1- Présentation des résultats et analyses des données

Paragraphe 1-Présentation des résultats et analyse des données relatives à l'hypothèse n°1

Dans ce paragraphe, il s'agit de présenter les résultats de notre recherche puis procéder à l'analyse des données issues de cette recherche. Ces résultats sont présentés à l'aide des représentations graphiques et des tableaux.

1. Rappel de l'hypothèse n°1 : Les formations para universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois contribuent au renforcement des capacités professionnelles des jeunes.

1.1. Opinions des formés sur la méthode de déroulement des formations.

a) Les formations se sont-elles données dans de très bonnes conditions ?

b) Quelles sont les raisons qui justifient votre réponse ?

Tableau n° 2: Eléments illustrant le déroulement des formations

a)			b)		
Modalité	Effectif	Fréquence	Modalité	Effectif	Fréquence %
Oui	85	80,18	La durée des formations a été suffisante et adéquate	42	39,62
			Les formateurs ont bien expliqué le contenu des cours et ont suscité l'intérêt et la participation des apprenants	28	26,42
			L'ambiance formateurs et formés a été parfaite et totale	15	14,15
Non	21	19,82	Insuffisance de matériels	16	15,09
			Insuffisance de formateurs qualifiés	05	04,72
Total	106	100,00	Total	106	100,00

Source : résultats de nos enquêtes

De ce tableau, il se dégage que, sur les 85 formés qui pensent que les formations se sont déroulées dans de très bonnes conditions :

- 42 soit 39,62% estiment que la durée prévue pour les formations est importante et adéquate ;
- 28 soit 26,42% estiment que les formateurs ont très bien dispensé les cours et ont pu attirer l'attention des formés ;
- 15 soit 14,15% estiment que la collaboration entre les formateurs et les formés a été parfaite et totale.

Au regard de ce tableau, le constat est que, 21 formés enquêtés interrogés soit 19,82% affirment que les formations reçues ne se sont pas fait dans une atmosphère appropriée et le justifient avec une insuffisante de matériel de formation et de formateurs qualifiés. Il faut tout de même noter que la majorité des formés enquêtés estimée à 81,18% jugent que les formations suivies se sont dispensées dans une atmosphère favorable et adéquate et le démontrent par l'importance de la durée des formations, la pratique de la formation et la bonne collaboration entre formateurs et formés.

1.2. Opinions des enquêtés sur les conséquences liées aux différentes formations suivies à l'ONG AfricaTIC-Emplois.

Variable 1 : Renforcement des capacités professionnelles des jeunes ;

Variable 2 : Favorisation des contacts et relations de travail ;

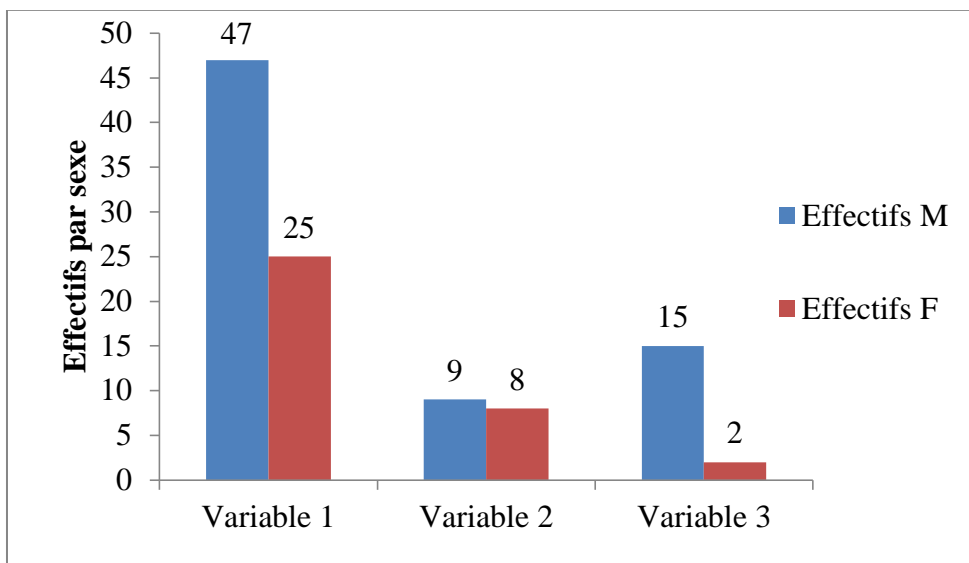
Variable 3 : Aucun effet sur les connaissances des jeunes.

Tableau n° 3: conséquences provenant des formations reçues à l'ONG AfricaTIC-Emplois.

Modalité	Effectif			Fréquence %		
	M	F	Total	M	F	Total
Variable 1	47	25	72	44,34	23,58	67,92
Variable 2	09	08	17	08,49	07,55	16,04
Variable 3	15	02	17	14,15	1,89	16,04
Total	71	35	106	66,98	33,02	100,00

Source : Résultats de nos enquêtes

Graphique n°1 : Répartition effectif et fréquence par sexe pour chaque conséquence liée aux formations



Source : Résultats de nos enquêtes

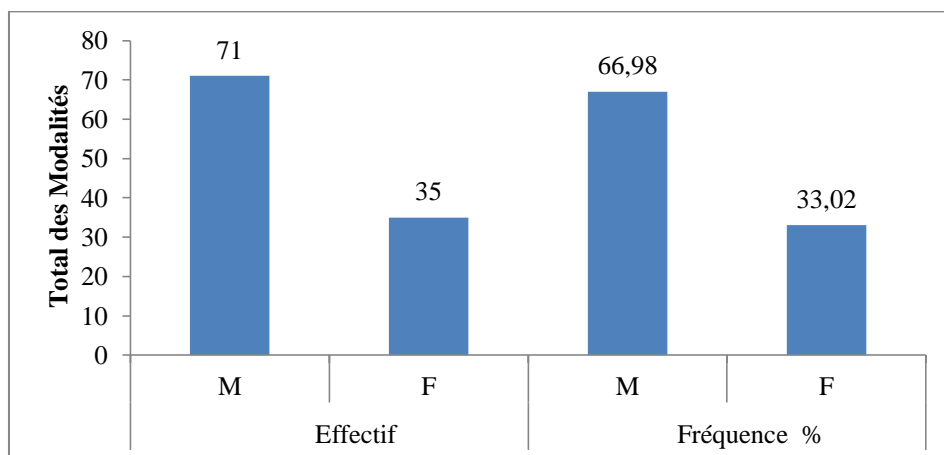
Légende : **Variable 1** : Renforcement des capacités professionnelles des jeunes ;

Variable 2 : Favorisation des contacts et relations de travail ;

Variable 3 : Aucun effet sur les connaissances des jeunes

Ce graphe montre que : pour toutes les variables, le taux des hommes est plus important. En effet, 44,34% des enquêtés formés hommes estiment que Les formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois contribuent au renforcement des capacités professionnelles des jeunes contre 23,58% pour les femmes. 08,49% de sexe masculin estiment que les formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois favorisent les contacts et les relations de travail contre 07,55% de sexe féminin. 14,15% des hommes et 01,89% des femmes pensent que ces formations n'ont aucun effet sur les apprenants.

Graphique n°2 : Répartition effectifs et fréquences par sexe pour l'ensemble des conséquences liées aux formations

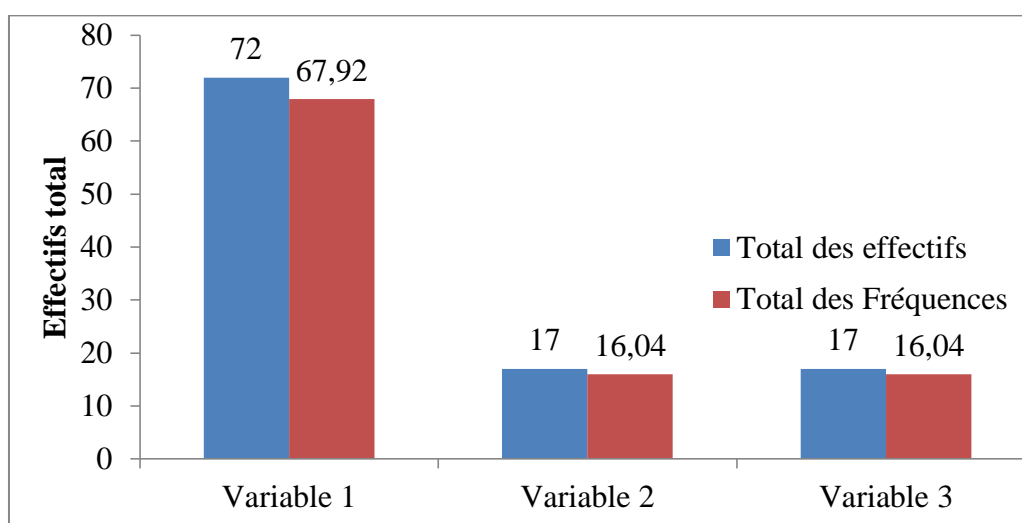


Source : Résultats de nos enquêtes

F : féminin ; **M :** masculin

De ce graphe, il ressort que le nombre total des enquêtés formés masculin ayant répondu à l'une des variables est de 71 soit 66,98% tandis que l'effectif total des femmes ayant répondu à l'une des variables est de 35 soit un taux de 33,02% nettement inférieur à celui des hommes.

Graphique n°3 Effectifs et fréquence des enquêtés pour chaque conséquence liée aux formations



Source : Résultats de nos enquêtes

Légende: **Variable 1:** Renforcement des capacités professionnelles des jeunes, **Variable 2:** Favorisation des contacts et relations de travail, **Variable 3 :** Aucun effet sur les connaissances jeunes.

2-Analyse des résultats

Ce graphe révèle que le nombre de jeunes actifs enquêtés estimant que les formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois contribuent au renforcement des capacités professionnelles (variable 1) est de 72, ce qui donne un taux de 67,92%. Par contre pour ce qui est de la favorisation des contacts et relations de travail (variable 2) et Aucun effet sur les apprenants (variable 3), le nombre de jeunes actifs ayant donné leur avis pour chacune des variables est de 17 soit un taux de 16,04% pour chaque variable. Ces résultats soulignent le renforcement des capacités socioprofessionnel des jeunes comme étant la conséquence principale liée aux différentes formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois. En effet, le terme formation para universitaire est utilisé pour améliorer et parfaire la connaissance de tout individu sur le marché de travail. S'il est accepté que le renforcement des capacités socioprofessionnels des jeunes soit la conséquence directe et réelle liée aux formations, il en demeure que la favorisation des contacts et relations de travail et le non effet sur la connaissance des apprenants devraient être pris en considération.

On remarque, en comparant les résultats de l'enquête de départ et le seuil de décision que seul le renforcement des capacités socioprofessionnels des jeunes remplit les critères de décision avec $t=3,69 > 1,96$ et par conséquent, constitue donc la conséquence du premier problème spécifique des formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois. Ainsi, 67,92% étant au-dessus de 50%, alors on peut dire que l'**hypothèse n°1** est donc confirmée.

Paragraphe 2- Présentation des données et analyses des résultats relatif à l'hypothèse n°2

Rappel de l'hypothèse n°2 : Les formations para universitaires dispensées à l'ONG AfricaTIC-Emplois facilitent l'accès à l'emploi des jeunes.

1.1 Attentes des formés relatives aux formations para-universitaires disponibles à l'ONG

Les formés ont énoncé les attentes qu'ils exprimaient au moment de leur entrée en formation à l'ONG AfricaTIC-Emplois. Ces attentes ont été regroupées dans deux catégories à savoir « Etre capable de créer et gérer sa propre entreprise » « Disposer d'une solide formation dans l'objectif de trouver un emploi salarié ». Le tableau ci-dessous donne une illustration des résultats obtenus.

1.2. Opinions des formés interrogés sur l'obtention d'emploi liée aux formations reçues à l'ONG AfricaTIC-Emplois

Tableau n°4 : caractéristiques de l'emploi en fonction du niveau d'instruction.

Caractéristiques de l'emploi	Niveau d'instruction				Effectif	Pourcentage %				
	Aucun	Primaire	secondaire	Universitaire						
Tranche d'âge										
[20-25[02	01	03	39	45	01,89	00,94	02,83	36,79	42,45
[25-30[02	00	07	29	38	01,89	00,00	06,60	27,36	35,85
[30 et plus [00	02	01	20	23	00,00	01,89	00,94	18,87	21,70
Sexe										
Homme	00	01	04	66	71	00,00	00,94	03,77	62,26	66,98
Femme	03	07	11	14	35	02,83	06,60	10,38	13,21	33,02
Statut enquêté										
Actif occupé	02	03	08	48	61	01,89	02,83	7,55	45,28	57,55
Emploi salarié	00	01	03	19	-	00,00	1,64	04,92	31,15	37,70
Auto emploi	02	02	05	29	-	03,28	03,28	08,20	47,54	62,30
Actif inoccupé	01	05	07	32	45	00,94	04,72	06,60	30,19	42,45

Source : Résultats de nos enquêtes

Partant des données consignées dans le tableau, on constate que 42,45% des enquêtés ont moins de 25 ans et répartie respectivement comme suit : 01,89% ont aucun niveau ; 00,94% ont un niveau primaire ; 02,83% ont un niveau secondaire et 36,79% ont un niveau d'étude supérieure. Ensuite 35,85% ont un âge compris entre 25 et 30 ans également répartie comme suit : 01,89% ont aucun niveau ; 06,60 % ont un niveau secondaire et 27,36% ont un niveau d'étude supérieure. Seulement 21,70% ont plus de 30 ans et se décompose de la manière suivante 01,89% ont un niveau d'étude primaire ; 00,94% ont un niveau secondaire et enfin 18,87% ont un niveau d'étude supérieure, ce qui signifie d'après les données de ce tableau que les enquêtés actifs sont relativement des jeunes soit 78,30% ont moins de 30 ans.

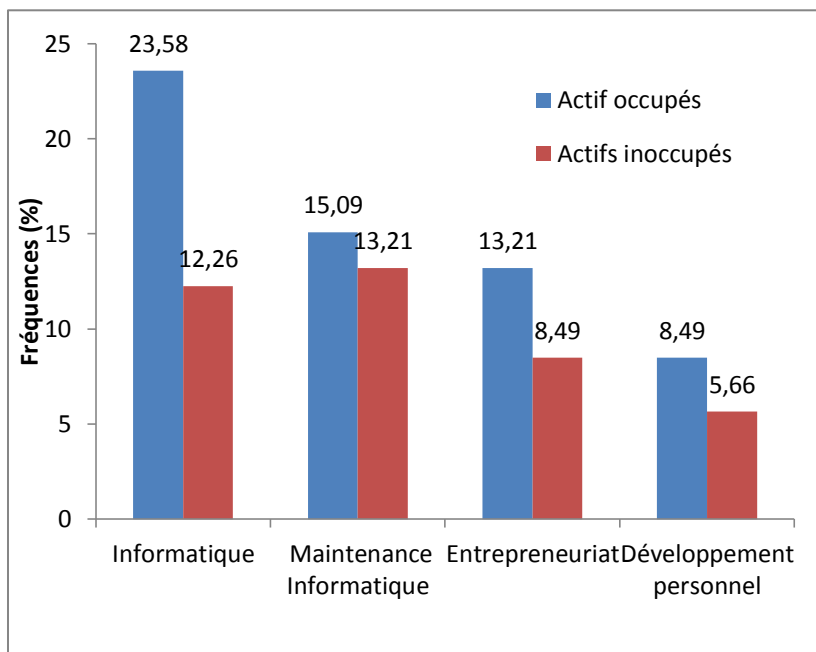
Ce tableau montre que 66,98% des enquêtés sont de sexe masculin répartie comme suit : (00,94%+03,77%+62,26%) respectivement ont un niveau primaire, secondaire et supérieur contre 33,02% de sexe féminin dont 02,83% ont aucun niveau, 06,60 % ont un niveau primaire, 10,38% ont un niveau secondaire et 13,21% ont le niveau d'étude supérieure, ce qui conduit à dire que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin. Toujours selon le tableau, pour ce qui concerne le statut des enquêtés, le constat est que les actifs occupés sont au nombre de 61 et représentent 57,55% de l'effectif total de la population enquêtée. Les actifs occupés sont répartis selon l'emploi salarié et l'auto emploi. Ceux de l'emploi salarié sont au nombre de 23 soit 37,70% des actifs occupés sachant que ceux de l'auto emploi sont au nombre de 38 soit 62,70% des actifs occupés. Tandis que les actifs inoccupés sont au nombre de 45 soit 42,45% de l'effectif total des enquêtés.

Tableau n°5 caractéristiques d'emploi en fonction du type de formation

Modalités	Types de formations				Effectif	Fréquence				
	Informatique	Maintenance Informatique	Entrepreneuriat	Développement personnel		%				
Statut de l'enquêté										
Actif occupés	25	16	14	09	64	23,58	15,09	13,21	08,49	60,38
Emploi salarié	08	05	06	04	-	12,25	07,81	09,37	06,25	35,94
Auto emploi	18	09	07	04	-	28,12	14,06	10,94	06,25	64,06
Actifs inoccupés	13	14	09	06	42	12,26	21	08,49	05,66	39,62
Sexe										
Hommes actifs occupés	21	13	09	05	48	19,81	12,26	08,49	04,72	45,28
Femmes actives occupées	04	03	05	04	16	03,77	02,83	04,72	03,77	15,09
Hommes actifs inoccupés	06	08	05	04	23	05,66	07,55	04,72	03,77	21,70
Femmes actives inoccupées	07	06	04	02	19	06,60	05,66	03,77	1,89	17,92

Source : Résultats de nos enquêtes

Graphique n°4 Fréquence actifs occupés et actifs inoccupés liée à chaque type de type de formation

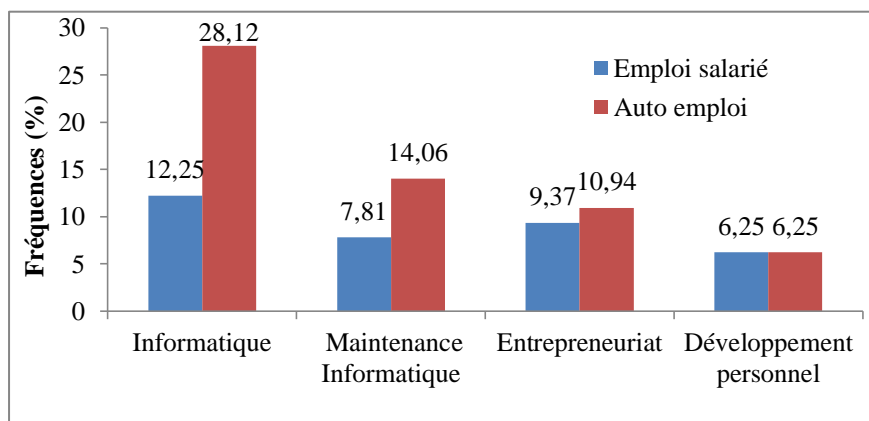


Source : Résultats de nos enquêtes

Ce graphe montre que, le taux d'emploi est plus important que le taux de chômage chez les apprenants des différentes formations. En informatique, les actifs occupés représentent 23,58% contre 12,26% pour les actifs inoccupés. En Maintenance, le taux des actifs occupés est de 15,09% alors que celui des actifs inoccupés est de 13,21%. Pour l'Entrepreneuriat les actifs occupés représentent 13,21% tandis que les actifs inoccupés ont un taux de 08,49%. En développement personnel, les actifs occupés et les actifs inoccupés enregistrent des taux respectivement 08,49% et 05,66%.

Par ailleurs le taux d'emplois décroît en fonction du type de formation des apprenants.

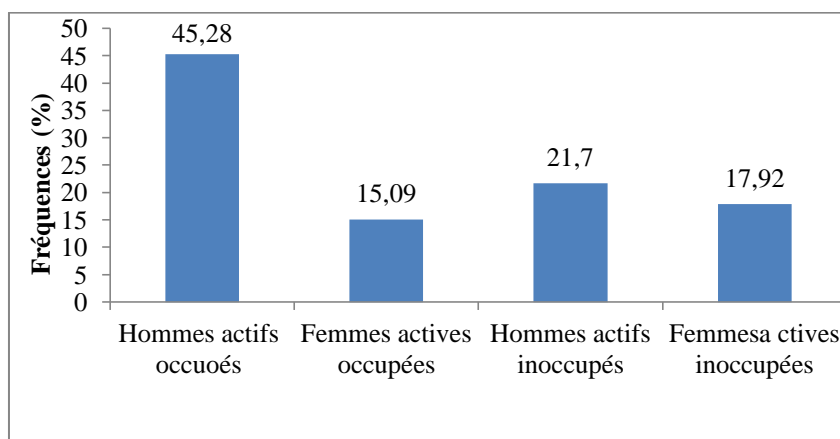
Graphique n°5 : Répartition de la fréquence des actifs occupés suivant emploi salarié et auto emploi liés à chaque type de formation



Source : Résultats de nos enquêtes

De ce graphe, il ressort que le taux des actifs occupés en auto emplois est plus important que ceux d'emploi salarié. Chez les actifs occupés ayant été formés en Informatique, ceux qui sont en auto emploi représentent 28,12% alors que ceux de l'emploi salarié ont un taux de 12,25%. De même pour ce qui est de la Maintenance Informatique, les taux respectifs des actifs occupés en emploi salarié et en auto emploi sont 07,81% et 14,06%. En Entrepreneuriat la répartition est la suivante : 09,37% ont un emploi salarié et 10,94% sont dans l'auto emploi. Pour le Développement Personnel, 06,25% des actifs occupés ont un emploi salarié contre 06,25% pour les actifs occupés qui sont dans l'auto emploi. Il faut noter que le taux des actifs occupés par l'auto emploi diminue d'une formation à une autre.

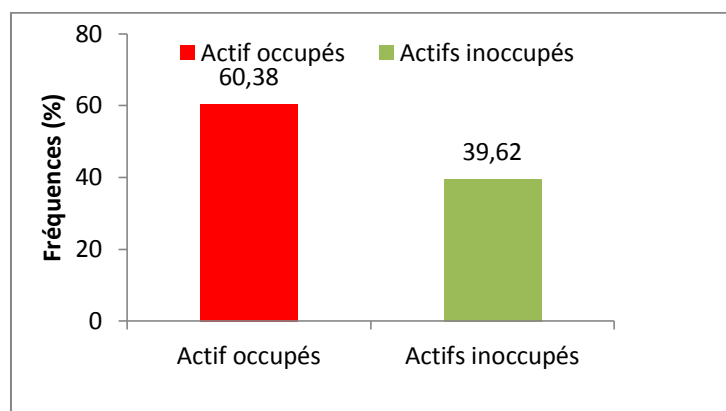
Graphique n°6 : Répartition des actifs occupés et inoccupés en fonction du sexe.



Source : Résultats de nos enquêtes

De ce graphe, on constate que, pour l'ensemble des formations, les hommes actifs occupés dominent avec un taux de 45,28% les femmes actives occupées représentées par un taux de 15,09%. Par conséquent, on peut donc dire que les hommes s'insèrent facilement dans la vie active et professionnelle que les femmes. De même, le taux des hommes actifs inoccupés qui est de 21,70% est plus important que celui des femmes actives inoccupées qui est de 17,92%. On peut donc dire que les hommes sont plus nombreux sur le marché de travail que les femmes.

Graphique n°7 : Total des actifs occupés et inoccupés liés aux formations.



Source : Résultats de nos enquêtes

2-Analyse des résultats

Ce graphe met en évidence le taux des jeunes actifs occupés et inoccupés de l'ensemble des formations. On remarque que le taux des jeunes actifs occupés représentant 60,38% est plus important que celui des jeunes actifs inoccupés ayant un taux de 39,62%. Ces résultats témoignent de l'utilité des formations para universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois combinées à celles reçues à l'université pour une insertion professionnelle certaine et une vie active garantie.

Le pourcentage des enquêtés ayant un emploi salarié ou leur propre entreprise étant 60,38% donc supérieur à 50%, avec $t = 2,14 > 1,96$ est alors lié directement aux formations para-universitaires disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois. Par conséquent, nous pouvons donc dire que l'**hypothèse n°2** selon laquelle, les formations para universitaires dispensées à l'ONG AfricaTIC-Emplois facilitent l'accès à l'emploi des jeunes est entièrement confirmée.

Section2: Suggestions

Paragraphe1 . Suggestions à l'endroit des responsables de l'ONG AfricaTIC-Emplois

Pour une meilleure amélioration des formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois afin de mieux satisfaire les besoins des jeunes à s'insérer professionnellement, un certain nombre de mesures doivent être prises en compte. Il s'agira de :

- Respecter le calendrier du déroulement des formations dans chaque département ;
- Professionnaliser les formations pour les rendre pratiques ;
- Former et recycler les acteurs devant donnés les formations ;
- Mettre sur pied un projet de compétitivité pour permettre aux jeunes de faire valoir leurs compétences.

CONCLUSION

L'objectif de notre étude est d'évaluer la contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à l'insertion professionnelle des jeunes à travers ses formations para universitaires et de dégager les effets de ses activités sur les jeunes bénéficiaires afin de donner une appréciation beaucoup plus claire et juste. Dans le cadre de notre étude, nous avons fait recours aux données antérieures existantes des apprenants ayant suivis des formations à l'ONG AfricaTIC-Emplois.

A partir d'un échantillon de cent six (106) formés sélectionnés par la méthode de l'échantillonnage à choix raisonné, nous avons analysé les conséquences des formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois sur les apprenants constituant notre échantillon. La réalisation de la présente étude nous a permis de découvrir que les formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois participent énormément au renforcement des capacités des jeunes. Cette hypothèse a été confirmée par 67,92% de l'échantillon enquêté. De même, cette étude nous a permis de découvrir également que ces mêmes formations sont responsables de l'accès à l'emploi salarié ou à l'auto-emploi des jeunes. Cette hypothèse a été confirmée à 60,37% de l'échantillon.

Le diagnostic établi et les conclusions auxquelles nous sommes parvenues montrent bien que malgré les résultats efficaces observés sur le terrain, il est important que certaines mesures soient prises pour des résultats efficaces futurs. Nous avons apporté notre contribution à l'amélioration des formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois à travers des suggestions à l'endroit des responsables de l'ONG. Ces suggestions ont trait notamment au respect du calendrier du déroulement des formations dans chaque département ; à professionnaliser les formations pour les rendre pratiques ; à former et recycler les formateurs et à la mise sur pied d'un projet de compétitivité permettant aux jeunes de mettre en valeur leurs compétences et expériences.

S'il est vrai que ces suggestions prises en compte permettront d'insuffler un nouveau dynamisme encore plus important aux activités de l'ONG AfricaTIC-Emplois, il s'avère indispensable pour les responsables de prendre toutes les mesures nécessaires pour leurs applications conduisant à une amélioration des formations disponibles à l'ONG AfricaTIC-Emplois.

D'autres études plus approfondies dans chaque domaine d'activité de l'ONG permettront de mieux maîtriser les impacts.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **AFRISTAT IRDINSAE** au Bénin (2001-2003), rapport sur le taux d'activité de la population de sept pays de l'UEMOA ;
- **AGEPE** (2007). Etude sur l'insertion des diplômés du BTS, de la Licence et de la Maîtrise. Ambassade de France à Abidjan, Service de Coopération et d'Action culturelle, Rapport final, Abidjan, Côte d'Ivoire ;
- **AGEPE** (2008). Situation de l'emploi à Abidjan en 2008. Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, Agence d'Études et de Promotion de l'Emploi, Observatoire de l'Emploi, des Métiers et de la Formation, Rapport final, Abidjan, Côte d'Ivoire ;
- **Angel de la Fuente et Ciccone Antonio**, (2002), Le capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, RAPPORT FINAL(2002) ;
- **Beaud S. & Pialoux, M.** (2003), Violences urbaines, violence sociale, Genèse des nouvelles classes dangereuses, Paris : Fayard ;
- **Becker G. S.**, (1993), Human capital: A theoretical and empirical analysis with difference to education, 3rd edition, the Chicago University press, Chicago;
- **Bomisso Germain** (2008), Insertion professionnelle des diplômés du supérieur à Abidjan, mémoire de fin de cycle, ENSEA, Abidjan ;
- **CEREQ** (2005) « D'une génération à l'autre... Les "effets" de la formation initiale sur l'insertion », dans En Bref, n° 222, 2005 ;
- **Charlot Olivier** (2005), Education, emploi et participation au marché du travail dans un modèle d'appariement, LIBRE, Université de Franche-Comté « Recherches Économiques de Louvain », Louvain Economic Review 71(1), 2005 ;
- **DARES** (2010) Les contrats aidés dans les Zones Urbaines Sensibles, n° 092, décembre ;
- **Denis castral** (2004) ouvrage intitulé « l'insertion professionnelle des publics précaires » ;
- **Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation** (1994) définition de l'insertion professionnelle ;
- **Dovi** mai 2013 Rôle du secteur privé dans la promotion de la croissance et du développement ;

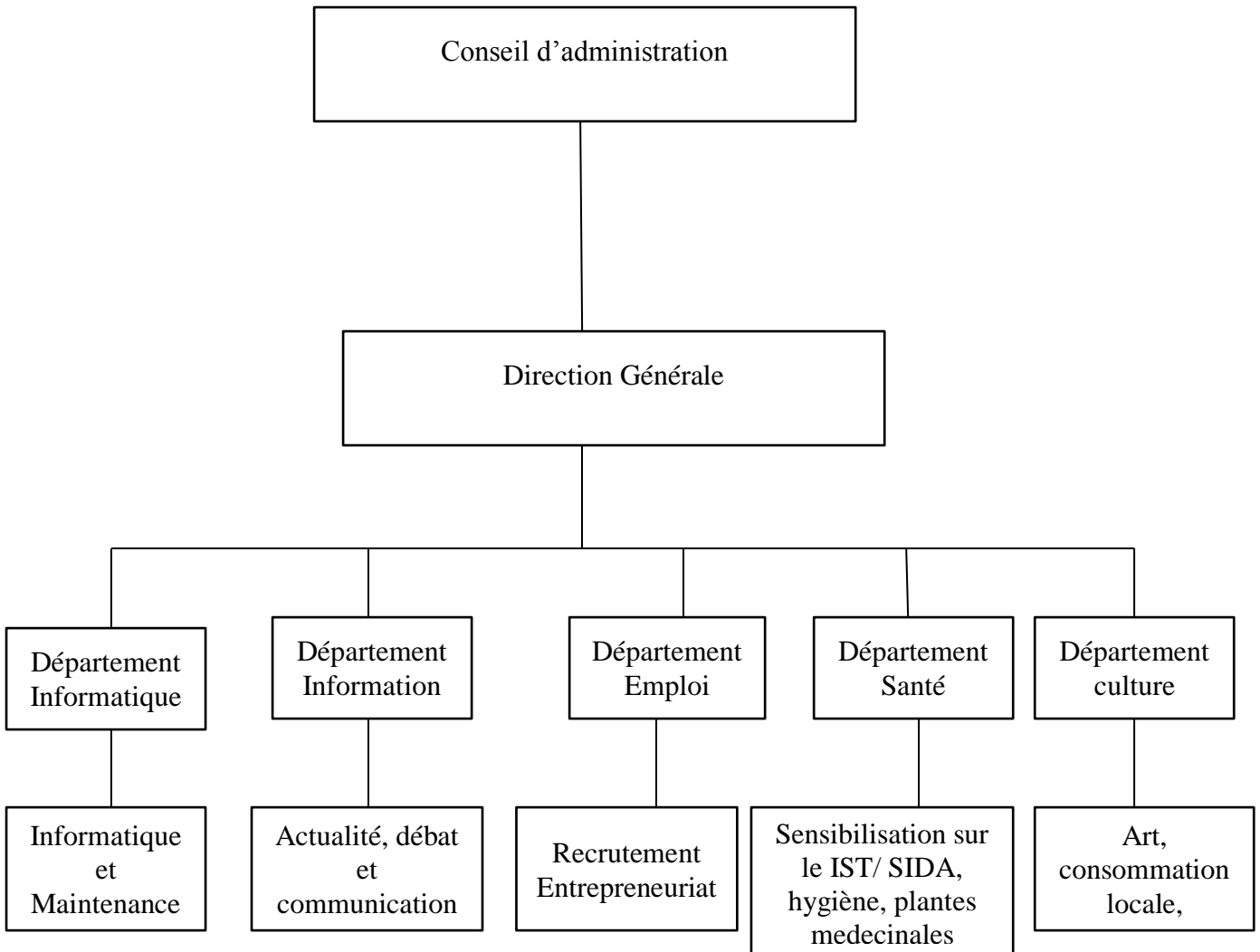
- **Dubar** (1999) « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », dans Charlot
- **DUCHENE M.** (2006), Le rôle de l'accompagnement dans la mise en projet, Mémoire de DESS « Éducation et formation », Université de Provence ;
- **Duffour Lucas et Peretti Jean Mari**, (2008), Comportement organisationnel et conception du travail des jeunes à faible capital scolaire : proposition d'une typologie ;
- **Dupaquier** (1986) L'insertion professionnelle, in Tanguy L. [dir.] L'introuvable relation formation-emploi. Un état des recherches en France, Paris, La Documentation Française ;
- **ENA** (2009), Promotion Robert Badinter, Éducation et emploi des jeunes dans les quartiers sensibles: les défis de l'insertion, rapport de séminaire ;
- **ETVA** (2012) rapport sur le taux de chômage élargi des jeunes ;
- **Fournier G. et M. Monette** (2000) L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?, Québec, Les Presses de l'Université Laval ;
- **François Charles** (2005), étude sur l'Afrique des ONG et CADTM ;
- **Gouvernement du Bénin** (mars 2007 au palais des congrès), Forum national sur l'Emploi des Jeunes ;
- **Hannam**(2012), vice-présidente à la direction, direction, Vente et service, Produits et marketing, Opérations internationales, à la Banque Scotia, Amérique latine ;
- **HENART L** (2009) Développer les formations en alternance dans le secteur public, Rapport remis à François Fillion le 13 octobre 2009 ;
- **IGAS** (2010), L'accès à l'emploi des jeunes de quartiers prioritaires de la politique de la ville, juillet ;
- **IGF** (2010), Les missions locales pour l'insertion professionnelles et sociale des jeunes ;
- **IIDRIS** (2013) définition de l'insertion sociale ;
- **INSAE** (2011) rapport sur l'évolution du taux de chômage au Bénin ;
- **INSEE** (2001) enquête général sur l'insertion professionnelle et formation ;
- **Nauze-F. Emmanuelle et Tomasini Magda**, (2002), Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement, économie et statistique n° 354 ;
- **N'gratier A.** (2010). Etat des lieux. Dans K. Koffi (Ed.). Problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Côte d'Ivoire. Actes du colloque. Abidjan : Centre de Recherche et d'Action pour la Paix (CERAP), pp 35 – 50 ;

- **Olivier Kayser** (2012), conseil aux jeunes diplômés ;
- **ONU** (1945) chapitre 10 de la Charte des Nations unies qui donne un rôle consultatif à des organisations qui ne sont ni les gouvernements ni les États membres ;
- **ONZUS**, (2010), édition du CIV, 2010 ;
- **Peletier et Pauline**, (2000), l'autonomie financière et possibilité de l'employabilité ;
- **POPLIMONT C.**, « Recherche action et pédagogie de l'alternance : une autre façon de se transformer », dans Les cahiers du CERFEE, n° 29, 2011 ;
- **Tolendelli, M. B.** (2006). La jeunesse béninoise et l'auto-emploi. Document de présentation, Eurafrik Bénin ;
- **Trotier** 1995 Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université : perspectives théoriques et méthodologiques, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.Vergne, Francis ;
- **Vincens, J.** (1996) « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'un définition conventionnelle », Formation et emploi ;
- **WEHLE B. I.** (1993 :508) réflexion sur l'emploi informel et la pauvreté urbaine.



ANNEXES

Organigramme de l'ONG- AfricaTIC-Emplois



QUESTIONNAIRE DE L'ENQUETE

Thème d'enquête : Contribution de l'ONG AfricaTIC-Emplois à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de fin de formation en science économique, filière Analyse des projets, nous avons l'honneur de vous soumettre ce questionnaire aux fins de recevoir votre contribution objective pour l'analyse du sujet

Age

Sexe

Niveau d'instruction

Statut

I- INFORMATIQUE

1-La formation en informatique vous a-t-elle permis de rédiger facilement votre mémoire de fin de formation ?

OUI

NON

2-Les connaissances acquises sont-elles utiles pour votre insertion dans la vie socioprofessionnelle ?

OUI

NON

3-Pensez-vous que votre capacité professionnelle a t- elle été renforcée après votre formation ?

OUI

NON

4-Pensez-vous que la formation en informatique est capital pour l'obtention d'un emploi salarié ou l'auto emploi ?

OUI

NON

5-Votre formation en informatique vous a-t-elle permis de bien faire vos recherches sur l'internet ?

OUI

NON

6- Que pensez-vous de la forme de la formation ?

PRATIQUE

THEORIQUE

PRATIQUE ET THEORIQUE

II- MAINTENANCE INFORMATIQUE

1-Avez-vous trouvé un emploi à travers la formation en maintenance informatique ?

OUI

NON

2-Etes-vous certains que la formation en maintenance informatique a permis de renforcer votre capacité à divers niveaux ?

OUI

NON

3-Avez-vous eu des opportunités par le biais de votre formation en maintenance informatique ?

OUI

NON

4-Avez-vous créée votre propre entreprise après la formation reçue en maintenance ?

OUI

NON

III- ENTREPRENARIAT

1-La formation en entrepreneuriat vous a-t-elle permis de créer votre propre entreprise ?

OUI

NON

2- Pensez-vous que cette formation a-t-elle changée quelque chose en vous ?

OUI

NON

3-Avez-vous participé aux activités de volontariat après votre formation en entrepreneuriat ?

OUI

NON

4-Etes-vous satisfait du déroulement de la formation en entrepreneuriat ?

OUI

NON

IV- DEVELOPPEMENT PERSONNEL

1-Avez-vous pratiqué le développement personnel pour la réussite de votre activité ?

OUI

NON

2-Le développement personnel vous a-t-il permis de trouver de solution à vos difficultés ?

OUI

NON

3-Avez-vous influencé votre entourage par la pratique du développement personnel ?

OUI

NON

4-Faites-vous preuve de maîtrise de soi par la pratique de développement personnel ?

OUI

NON

5-êtes-vous devenu leader par le développement personnel dans votre vie associative ?

OUI

NON

V- Avez-vous des témoignages ?

OUI

.....
.....
.....

VI- Suggestions et propositions

.....
.....
.....

TABLE DES MATIERES

AVERTISSEMENT.....	i
DEDICACE.....	ii
DEDICACE.....	iii
REMERCIEMENTS.....	iv
RESUME.....	v
SOMMAIRE	vi
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES GRAPHIQUES.....	x
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : CADRE INSTITUTIONNEL, THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE....	
3	
Section1 : Cadre institutionnel.....	4
Paragrahe1 : Création.....	4
A-Fiche récépissé de déclaration d'association.....	4
B-Historique	4
C- Organisation de l'ONG.....	5
D- Activités de l'ONG AfricaTIC-Emplois.....	6
Paragraphe 2 Déroulement du stage	7
1. Travaux effectués.....	7
2. Difficultés rencontrées.....	7
Section 2: Cadre théorique et méthodologique.....	8

Paragraphe1 Problématique et revue de littérature.....	8
I Problématique et intérêt de l'étude.....	10
1- Problématique.....	10
2- Intérêt de l'étude.....	11
A-Objectifs	11
1-objectif de l'étude.....	11
1.1 Objectif général.....	11
1.2 Objectif spécifiques.....	11
B-Hypothèses.....	11
II- Revue de littérature.....	12
1.Concept ONG et insertion professionnelle.....	12
2.Théorie sur l'insertion professionnelle.....	14
Paragraphe 2 : Méthodologique de recherche.....	19
1. Recherche documentaire.....	19
2. Approche qualitative.....	19
2.1-Entretiens.....	19
2.2-Enquête.....	20
3. Approche quantitative.....	20
3.1Population et échantillon de l'étude.....	20
3.2 Population de l'étude.....	20
3.3 Méthode d'échantillonnage.....	20
3.4 Technique de dépouillement et présentation des variables.....	21
3.5-Choix et présentation des variables.....	21
3.6 Mode de traitement des données.....	22

3.7 Analyse des données.....	22
4 Difficultés liées à l'enquête.....	23
CHAPITRE II : ANALYSE EMPIRIQUE	24
Section 1 : Présentation des résultats et analyse des données.....	25
Paragraphe 1 : Présentation des résultats et analyse des données relatives à l'hypothèse n°1.....	25
1.1-Opinions des formés sur la méthode de déroulement des formations.....	25
1.2-Opinions des enquêtés sur les conséquences liées aux différentes formations suivies à l'ONG AfricaTIC-Emplois.....	26
2. Analyse des résultats.....	29
Paragraphe 2 : Présentation des données et analyse des résultats relatives à l'hypothèse n°2.....	30
1.1-Attentes des formés relatives à des formations para université.....	30
1.2 Opinions des formés sur l'obtention d'emploi liée aux formations reçues à l'ONG AfricaTIC-Emplois.....	30
2. Analyse des résultats.....	30
Section 2 : Suggestions.....	37
Paragraphe 1 : Suggestions à l'endroit des responsables de l'ONG AfricaTIC-Emplois.....	37
CONCLUSION.....	38
REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE.....	40
ANNEXES.....	43
TABLE DES MATIERES.....	49

