

Expérience des institutions publiques dans la formation professionnelle et l'employabilité des personnes socialement vulnérables : cas du Centre Multifonctionnel Bépanda

Experience of public institutions in professional training and employability of socially vulnerable persons: case of Bepanda Multifunctional Center

Taby Flore NTAMAG, (Assistant, PhD en Sciences de Gestion)

*Enseignante Chercheure à l'Institut Universitaire de Technologie
Université de Douala, Cameroun*

Anselme Engelbert MVILONGO YOGO, (PhD en Sciences Politiques)

*Enseignant Vacataire à l'Ecole Normale Supérieure et Technique
Université de Douala, Cameroun*

Adresse de correspondance :	Institut Universitaire de Technologie Adresse : B.P. 8698, Douala Université de Douala (Cameroun) +237 233 40 24 82
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	NTAMAG, T. F., & MVILONGO YOGO, A. E. (2025). Expérience des institutions publiques dans la formation professionnelle et l'employabilité des personnes socialement vulnérables : cas du Centre Multifonctionnel Bépanda. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(3), 145-165. https://doi.org/10.5281/zenodo.14989846
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: February 03, 2025

Accepted: March 04, 2025

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 03 (2025)

Expérience des institutions publiques dans la formation professionnelle et l'employabilité des personnes socialement vulnérables : cas du centre multifonctionnel de Bépanda

Résumé :

La question de la Formation Professionnelle (FP) de qualité en lien avec l'employabilité se pose avec acuité malgré les réformes et les actions nombreuses qui ont été entreprises depuis quelques décennies (BAD, 2023). Pour y remédier, le Gouvernement camerounais a créé le Centre Multifonctionnel de Bépanda destiné à la FP et l'employabilité des Personnes Socialement Vulnérables (PSV).

Cependant, l'enquête exploratoire révèle des écueils qui posent un problème de diagnostic réel de l'impact des centres publics de formation dans l'adéquation entre les pratiques FP pourvues aux PSV et les exigences d'employabilité. L'objectif de cette recherche est de comprendre, identifier et évaluer l'apport réel des pratiques FP à l'employabilité des PSV. La méthodologie de recherche est qualitative avec une étude de cas mono-site effectuée via un échantillonnage à choix raisonné avec des entretiens individuels semi-directifs ayant conduit à une analyse de contenu.

Les résultats révèlent un bilan mitigé du fait de l'inadéquation entre les FP et l'employabilité des PSV aboutissant conséquemment à leur faible employabilité dans le secteur formel, des échecs des initiatives entrepreneuriales peu génératrices de revenus dans le secteur informel, une extrême précarité complexifiant davantage leur inclusion sociale entre autres. Des perspectives d'amélioration portent sur le réaménagement des pratiques FP et l'accompagnement permanent des PSV au sujet de leur employabilité. Enfin, cet article participe à l'enrichissement des pistes de réflexion traitant des débats portant sur la justice sociale en matière de développement des compétences dans les domaines de la gestion des ressources humaines, la sociologie des vulnérabilités et l'économie sociale.

Mots clés : Pratiques, formation professionnelle, personnes socialement vulnérables, employabilité, institution publique.

Classification JEL : D73, E60

Type d'article : Article empirique

Abstract:

The question of quality Vocational Training (VT) linked to employability is acute despite the numerous reforms and actions that have been undertaken over the past few decades (AFDB, 2023). To remedy this, the Cameroonian Government created the Bepanda Multifunctional Center intended for the VT and employability of Socially Vulnerable Persons (PSV).

However, the exploratory investigation reveals some pitfalls that generate a problem of the real diagnosis of the impact of public training centers in the adequacy between the VT practices provided to PSVs and employability requirements. The objective of this research is to understand, identify and even evaluate the real contribution of VT practices to the employability of PSVs. The research methodology is qualitative with a single site case study carried out by a purposive sampling with semi structured individual interviews leading to a content analysis.

The results reveal a mixed picture due to the mismatch between VT and the employability of PSVs, consequently leading to their low employability in the formal sector, failures of entrepreneurial initiatives that generate little income in the informal sector, extreme precariousness further complicating their social inclusion among others. There are some prospects for improvements related to the reorganization of VT practices and the permanent support of PSVs regarding their employability. Finally, this article contributes to the increasement of avenues for reflection treating some debates like social justice in terms of skills development in the areas of human resource management, sociology of vulnerabilities and social economy.

Key words: Practices, vocational training, socially vulnerable persons, employability, public institutions.

JEL classification: D73, E60

Paper type: Empirical research

1. Introduction

L'accroissement de la vulnérabilité touche de plus en plus les pauvres qui sont les plus sensibles avec pour conséquence une forte exposition à certains risques (maladie, décès, chômage ou famine) les empêchant d'y faire face (ONU, 2003). C'est la raison pour laquelle l'État camerounais s'est résolument engagée depuis plusieurs décennies dans l'amélioration des conditions de vie des PSV (Personnes Socialement Vulnérables) à savoir : les Orphelins et Enfants Vulnérables (OEV), les femmes en détresse, les jeunes désœuvrés, les personnes âgées, les personnes handicapées¹, les autochtones et les victimes des catastrophes et calamités naturelles ou d'origine humaine (SND30). Pour cela, plusieurs instances publiques et internationales sont impliquées dans l'exécution des programmes d'inclusion sociale par la formation et la création d'emploi favorables aux couches les plus démunies de la population (BAD, 2016).

En l'occurrence, la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 sur la Formation Professionnelle (FP) au Cameroun et ses textes d'application déterminent son cadre juridique général et ses bases opérationnelles. Malgré les efforts fournis par l'État en matière de FP dans plusieurs institutions (ONEFOP, 2021), le système éducatif camerounais a été confronté aux attaques répétées des terroristes de Boko-Haram dans l'extrême nord, le conflit centrafricain et la crise socio-politique dans les Régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest. Ces différentes crises majeures continuent de mettre à mal le secteur de l'éducation et de la formation, en accroissant le nombre d'enfants vulnérables dans le besoin des services éducatifs². De même, cette insécurité a davantage contribué à fragiliser bon nombre de couches sociologiques comme certaines ethnies, des femmes, des jeunes, des ex-associés, des ex-combattants et des retournés qui représentent désormais les couches les plus vulnérables surtout lorsqu'on évoque la notion d'employabilité (Nissimaisou et al., 2021).

De nos jours, la proportion des PSV admises en FP dans les établissements demeure déficitaire à 4,5% bien qu'il existe des CMPJ (Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes) comptant 827 PSV, on y enregistre une majorité des déplacés internes soit 76,3% (INS, 2022). Les CFP par exemple (Centres de Formation Professionnelle) au Cameroun comptent 1.406 PSV soit 2,5% de l'effectif total des apprenants (ONEFOP, 2021). Pourtant, ce pays reste confronté à des niveaux de chômage et de sous-emplois élevés, surtout pour la frange jeune de sa population avec un taux de chômage qui s'établit à 5,7% (BAD, 2023). Le MINAS en tant qu'organe tutélaire est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de prévention, d'assistance et de protection des PSV. Cette protection intègre des initiatives d'actions sociales telles que l'octroi des FP en vue d'accroître l'employabilité des PSV présentes aussi bien dans les zones rurales qu'urbaines par la création des institutions publiques de formation. C'est le cas du CMB (Centre Multifonctionnel de Bépanda) dont la mission principale en tant qu'établissement social est de militer pour une inclusion sociale et la réinsertion socio-économique des PSV par la FP (Rapport CMB, 2023). Malgré les efforts des pouvoirs publics en matière de promotion de la FP, le marché du travail se complexifie continuellement au point d'accentuer la vulnérabilité des jeunes désireux

¹ Comme l'affirme Jean-Frédéric Vergnies, dans l'éditorial : « *Handicap : une prise de conscience grandissante* » du N°154 de Formation Emploi, en 2021 : « *les personnes en situation de handicap « sont particulièrement touchées par le chômage et par un moindre accès à la qualification* », p.5.

² Rapport d'analyse de l'annuaire statistique sectoriel 2021/2022 de l'Éducation et de la Formation du Cameroun : « une analyse comparative des indicateurs clés à la lumière de l'ODD4 ». p.49. Les Objectifs de Développement Durable (ODD-4) sont des objectifs mondiaux faisant partie du nouveau programme de développement post-2015, intitulé « *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030* ». Au Cameroun, l'objectif (ODD-4) recherché est celui d' : « *Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie* ». Ce dernier se décline en plusieurs indicateurs thématiques dont celui lié aux PSV, p.17.

d'accéder à un emploi. Lorsqu'il existe un nombre important de postulants et peu d'emplois disponibles, les entreprises peuvent porter leurs préférences sur des candidats ayant déjà de l'expérience (Terraz, 2021). Quel est donc le sort réservé aux PSV sans expérience professionnelle malgré le fait qu'ils soient bénéficiaires d'une FP ? Ainsi, à partir des données statistiques recueillies dans le cadre d'une recherche antérieure sur la prise en charge des jeunes vulnérables dans les politiques locales sociales dans divers domaines y compris la FP, les premières investigations menées au sein des missions locales montrent qu'il existe une tension entre des orientations politiques faisant l'injonction d'une mise en emploi des jeunes et la difficulté des acteurs de l'insertion à y faire face (Muniglia et Thalineau, 2012).

Aussi, notre enquête exploratoire menée au CMB révèle des écueils liés à la communication insuffisante sur les programmes de formation, la non-gratuité de ces formations peu innovantes car axées sur les petits métiers du secteur informel, un suivi-évaluation post-formation défaillant, un taux de déperdition élevé qui pourrait freiner l'employabilité des PSV. Subséquemment, le problème identifié est celui de : la détermination du diagnostic réel de l'impact des CFP à l'instar du CMB dans l'adéquation entre les pratiques FP pourvues aux PSV et les exigences d'employabilité. En guise de question centrale, on se demande : « *Comment le CMB met-il en œuvre les pratiques FP afin d'influencer l'employabilité des PSV ?* ». Pour ce qui est des questions spécifiques, elles sont énoncées de la manière suivante : « *En quoi consistent actuellement ces pratiques FP octroyées aux PSV en matière d'employabilité ?* » et « *Pourquoi ce Centre opte-t-il de mettre uniquement en œuvre certaines pratiques FP par rapport à d'autres dans le cadre de l'employabilité des PSV ?* », enfin « *Avec quelles méthodes et instruments ladite institution forme-t-elle les PSV pour impacter sur leur employabilité ?* »

À propos des objectifs de recherche : l'objectif général est de comprendre et évaluer l'apport réel des pratiques FP à l'employabilité des PSV. Quant aux objectifs spécifiques, il s'agit d'identifier les pratiques FP effectuées par le CMB pour l'employabilité des PSV et de déterminer les techniques et outils FP auxquels le CMB a recours pour l'employabilité des PSV. Par ailleurs, la question de l'éducation par la FP pour une meilleure inclusion sociale des PSV surtout sous l'angle de leur employabilité à long terme reste encore peu abordée au plan scientifique dans le contexte camerounais. Une recherche précédente relève une : « *absence de lien ou l'existence d'un lien très distendu entre les réseaux de chercheurs en sciences sociales spécialistes de la relation formation – emploi et ceux des chercheurs spécialistes du handicap, lien qu'il faudrait renforcer* » (Le Roux et Marcellini, 2011) p. 294. Cet article ambitionne de participer à l'approfondissement et l'enrichissement des réflexions menées sur cette thématique à travers une analyse critique de la portée des pratiques FP effectuées au CMB tout en proposant des pistes d'amélioration d'une meilleure employabilité des PSV. C'est la raison pour laquelle, cette enquête revêt un triple intérêt : le premier est scientifique à savoir la participation à la prolifération des recherches sur l'adéquation entre la FP et l'employabilité des PSV. Le second intérêt d'ordre managérial est celui de l'amélioration des pratiques FP destinées à une meilleure employabilité des PSV. Puis, le troisième intérêt est social, il vise la contribution à l'inclusion sociale des PSV par la FP.

D'ailleurs, cette recherche s'inscrit dans le champ de la gestion des ressources humaines, notamment du management de la diversité qui appelle à la prise en compte des minorités sociales à travers l'intégration des politiques publiques, voire managériales, inclusives pour limiter les vulnérabilités par le développement des compétences. Elle est aussi incorporable dans le champ de la sociologie des vulnérabilités et l'économie solidaire qui traitent de l'inclusion sociale en vue de la réduction des disparités sociales par l'éducation et l'incitation au recrutement dans les organisations et aux actions entrepreneuriales des PSV.

2. Cadre théorique (Définitions et débat)

2.1. Personnes Socialement Vulnérables (PSV)

La vulnérabilité est le caractère de ce qui est vulnérable, fragile, précaire, de ce qui peut être attaqué, blessé, endommagé au point de susciter le sentiment d'être exclu, de ne pas avoir sa place ou de ne pas avoir de parole ou le sentiment d'incapacité éprouvé par un individu ou à sa difficulté à valoriser ses ressources (PARSE I, 2018³ ; Pagoni et Fischer, 2020). La vulnérabilité sociale met donc en lumière deux types de PSV récapitulés dans le tableau suivant :

Tableau 1 : La classification des vulnérabilités sociales

Les types de vulnérabilités sociales		
Les Groupes Socialement Vulnérables (GSV)	Personnes Socialement Vulnérables (PSV)	Exemples
-les Orphelins et Enfants Vulnérables (OEV), -les femmes et filles en détresse, -les jeunes désœuvrés, -les personnes âgées, -les personnes handicapées, -les minorités autochtones, ethniques ou raciales -les personnes victimes des catastrophes et calamités naturelles ou d'origine humaine (migrants, immigrants, les réfugiés, les déplacés internes)	-les personnes vulnérables traditionnelles	-les enfants -les incapables -les malades
	-les « nouveaux faibles »	-les personnes démunies ou à faibles ressources, -les chômeurs, -les étudiants, -les sans-abris ou les mal-logés, -les sans-dents,

Source : Synthèse de la revue de littérature

2.2. La Formation Professionnelle (FP)

La FP est un : « ensemble des activités consistant à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main-d'œuvre compétente, en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés »(ONEFOP, 2021). Tout comme l'éducation, la formation est un facteur d'amélioration des compétences et de la productivité des individus dans une nation ou dans une entreprise (Ehode Elah et Tamajong, 2015).

En plus, l'INS (2022) dresse ici une typologie de FP offertes dans le secteur éducatif camerounais : la Formation Initiale (FI), la Formation Continue (FC), la Formation par Apprentissage (FPA), la Formation par Alternance (FA), la Formation Ouverte et à Distance (FOAD). La FI (02 ans au plus) fait référence à l'éducation et à la formation reçue dès le début de la carrière professionnelle, notamment après l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification. La FC (06 mois au plus) est une forme d'apprentissage et de développement professionnel continu après la formation initiale qui permet aux individus d'acquérir de nouvelles compétences afin de se tenir à jour par rapport aux avancées de leur domaine et de progresser dans leur carrière. La FPA désigne l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques en travaillant aux côtés de professionnels expérimentés dans un domaine particulier : l'apprenti reçoit une formation pratique tout en étant rémunéré. La FA est un mode de formation qui combine des périodes d'études théoriques en classe et les périodes de travail pratique en entreprise (les apprenants alternent entre le centre de formation et le lieu de travail).

³ Il s'agit du rapport d'Etude sur les Métiers Rentables dans les Communes Partenaires du Projet d'Appui à la Résilience Socio-économique des Jeunes Vulnérables des Régions l'Extrême-nord, Nord et Adamaoua (PARSE I, 2018), p. 11. Ce projet a débuté en 2017 pour sa première phase, le projet a mis en œuvre une approche intégrée de promotion de la résilience des jeunes vulnérables, âgés 18 et 35 ans, en renforçant l'insertion socio-économique et la cohabitation pacifique dans 17 Communes des trois régions septentrionales, p.8 (Rapport PARSE II).

La FOAD : c'est un mode de formation qui permet d'acquérir des aptitudes professionnelles favorables à l'exercice d'un métier ou permettant l'accès à un emploi sans se déplacer sur le lieu de formation.

Au regard de l'importance de ces FP sus-énumérées, les États déploient des ressources financières conséquentes pour la formation de ses citoyens. C'est la raison pour laquelle les domaines de formation les plus sollicités au Cameroun sont : l'industrie de l'habillement (y compris la confection), le transport, les soins esthétiques, la menuiserie et les BTP effectuées sur le tas ou dans des CFP (Centre de Formation Professionnelle) auprès des personnes âgées ou de 15 ans et plus (Ehode Elah et Tamajong, 2015).

2.3. Employabilité

Pour le BIT (2015), l'employabilité est avant tout un concept quadridimensionnel défini comme un ensemble de : « *compétences et [...] qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail* »⁴. Le concept de compétence dont les éléments constitutifs décrits dans le tableau ci-dessous renvoie quant à lui à un : « *ensemble d'aptitudes, de connaissances, d'attitudes et d'habiletés qui permettent à un individu d'accomplir des tâches professionnelles* » (WEF, 2021). Conséquemment, une typologie des compétences liées à l'employabilité comprend les critères décrits dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2 : Synthèse des compétences associées à l'employabilité :

Catégorie	Compétences
Compétences de base	Lire, écrire, calculer, utiliser plusieurs langues et maîtriser les outils numériques
Compétences socio-émotionnelles	Prendre la mesure de ses propres capacités, avoir de l'empathie, être flexible, s'adapter, collaborer, communiquer et se soucier du travail bien fait
Compétences transversales	Apprendre, résoudre des problèmes, exercer une pensée critique, créative et innovante, participer, prendre des responsabilités et entreprendre, gérer son propre travail

Source : Rapport AUF (2021)5.

2.4. Les fondements théoriques : la théorie du capital humain, la théorie sociocognitive et la théorie de l'étiquetage de Goffman

La théorie du capital humain a émergé dans les années 60-70 par le truchement de Schultz (1961), Mincer (1958, 1974) et Becker (1964, 1975). Elle a contribué à démontrer l'apport positif de la FP au développement des compétences individuelles et constituants de ce qui fait un gage d'acquisition et de préservation de l'emploi. Elle y définit le capital humain comme la somme des capacités incorporées aux individus pouvant être valorisées économiquement (El Bettioui, 2023). Ces capacités peuvent être physiques, psychologiques, intellectuelles, techniques nécessaires pour l'accroissement de l'employabilité d'un individu. De même, l'approche économique de l'employabilité nous renvoie inéluctablement à la théorie du capital humain, car l'investissement dans l'enseignement et la formation ne peut qu'accroître les connaissances, les compétences et les perspectives d'emploi (Schultz, 1961 ; Becker, 1964). La combinaison de ces potentialités agit comme des catalyseurs susceptibles de propulser les PSV vers la résolution des problèmes liés à leur inclusion sociale.

La théorie de l'apprentissage social de Bandura (1986) est basée sur une approche cognitive-comportementale de l'apprentissage (acquisition des compétences) et de la régulation des

⁴ Bureau International du Travail, p.1.

⁵ Cela figure dans le rapport de l'Agence Universitaire de la Francophonie en 2021 sur : « *L'employabilité dans la formation universitaire en français dans les Amériques : État des lieux* », p.4.

comportements humains grâce à trois piliers : le rôle des processus vicariants, symboliques et autorégulateurs. Par exemple pour le premier pilier⁶ lors des FP, le processus d'apprentissage comprend plusieurs étapes (Bandura et Schunk, 1981) pouvant conduire au développement des compétences et par ricochet à l'employabilité. Il s'agit de : l'attention (niveau d'attractivité du modèle d'apprentissage et complexité du comportement de l'apprenant), la rétention (transformation et stockage des informations en une représentation mentale), la reproduction (pratique du comportement appris), la motivation (incitation aux conséquences positives ou négatives de la reproduction d'un comportement). Ainsi, le succès des pratiques FP provient du fait qu'elles stimulent les processus cognitifs qui aident les apprenants comme les PSV à réguler leurs pensées et leurs actions pour réaliser un objectif préalablement déterminé comme l'employabilité.

La théorie de l'étiquetage, aussi appelée théorie de la réaction sociale ou bien encore « analyse stigmatique » étudie les phénomènes de déviance en mettant en exergue des concepts sensibilisateurs tels que le stigmate en vue de la compréhension des processus de stigmatisation traités par Goffman (1963). Elle sert à expliquer le lien entre le stigmate et la vulnérabilité tout en mettant en évidence leurs effets dévastateurs sur l'inclusion sociale des PSV. La manifestation de l'étiquetage c'est à dire : « *l'acte social d'étiqueter une personne comme déviante tend à altérer l'auto-conception de la personne stigmatisée par incorporation de cette identification* » (Wells, 1978).

Le stigmate est associé non seulement à l'étiquette (labels), au stéréotype (croyances culturelles dominantes et négatives), mais aussi à la distance sociale (catégorisation et séparation), la perte de statut et la discrimination (iniquité et inégalité). Cela entraîne des relations de pouvoirs (marquées par la dépendance socio-économique et politique envers l'hégémon) et l'amplification de la vulnérabilité. C'est à cause de cette vulnérabilité que les PSV au Cameroun sont exposées à des risques d'exploitation, d'insécurité, de discrimination, d'atteinte à la vie, à l'intégrité physique et morale⁷ voire de non-employabilité.

2.5. La formation professionnelle au service de l'employabilité des personnes socialement vulnérables

De prime abord, la formation professionnelle et l'employabilité sont des leviers essentiels pour le développement régional et local, ils pourraient, ainsi, jouer un rôle non négligeable dans le développement de l'entrepreneuriat et l'insertion des jeunes dans le tissu économique (El Bettoui, 2023). L'employabilité n'est pas uniquement fonction des compétences et qualifications professionnelles, elle dépend aussi de l'adéquation formation-emploi décent et de la volonté politique de régulation des activités des entreprises propices à l'insertion socio-professionnelle (Ramendran et al., 2014 ; Ain-Alla et Zahid, A., 2023).

Pour cela, les nouvelles politiques actives du marché du travail ont entraîné la mise en place d'une diversité de mesures visant à soutenir l'insertion en emploi (Provencher et Turcotte, 2014). De multiples institutions gouvernementales et publiques sont chargées du développement du capital humain par l'accès à la formation pour l'emploi à travers l'exécution d'une panoplie de programmes avec l'appui des partenaires internationaux. Ainsi, les organismes d'insertion participent à l'employabilité par la FP, l'accompagnement personnalisé, le développement de compétences, l'accès aux opportunités d'emploi, le soutien entrepreneurial et psycho-social (Hamza et al., 2023). Dès lors, les méthodes FP incluant à la fois des

⁶ Le 2^e pilier étant les processus symboliques réside dans les potentialités humaines de symbolisation, pour analyser les expériences, communiquer, créer, anticiper et évaluer des actions. Quant au 3^e pilier c'est-à-dire les processus autorégulateurs mettent en lumière la capacité humaine à influencer intentionnellement sur la cours de sa vie et de ses actions (agentivité).

⁷ Cette situation critique est mentionnée dans le Rapport de la Commission des Droits de l'Homme au Cameroun (CDHC) sur l'état des droits de l'Homme au Cameroun (2021), p.169.

apprentissages en présentiel dans les classes, des immersions en milieu professionnel à l'aide du mentorat s'avèrent être des moyennes clés du développement des PSV à travers l'amélioration des compétences cognitives et non cognitives (Gupta et al., 2023).

De plus, l'employabilité quant à elle est une double équation dans laquelle les individus sont en quête de formes diverses de soutien pour surmonter à la fois les barrières physiques et mentales au développement par le biais de la promotion de la sécurité de l'emploi via la FP (Ramendran et al., 2014). La promotion de l'employabilité des personnes en situation de handicap par les instances gouvernementales procure des avantages pécuniaires (diminution des demandes d'aide financière ou d'assistance sociale) sociaux (une meilleure accessibilité à une main-d'œuvre très qualifiée et motivée pour relever les défis professionnels) aux organisations. À titre d'illustration, chez les handicapés diplômés, le succès de leur insertion dans le marché du travail est un facteur décisif dans la gestion de leur vulnérabilité émotionnelle, économique, voire sociale, et l'éducation joue un rôle important, car c'est un pilier essentiel de leur évolution personnelle et professionnelle (Portillo-Navarro et al., 2022).⁸

2.6. Les aspects limitatifs de la formation professionnelle à l'origine de la non-employabilité des personnes socialement vulnérables

La FP comme facteur d'employabilité au sein des établissements d'enseignement s'avère présentement inefficace à cause d'une inadéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre dans les PVD⁹ (Kollo Bandibeno, 2017 ; Gupta et al., 2023). L'accès à la FP des personnes handicapées reste peu développé malgré les incitations législatives ou financières, le travail de mobilisation d'acteurs et d'institutions, l'apprentissage progresse lentement et demeure concentré sur la formation à des emplois à bas niveau de qualification (Mazet, 2021). La dimension « orientation » de la qualité des FP n'est pas suffisamment prise en compte pour atteindre les objectifs d'employabilité parce que seuls 35,26% des CFP l'intègrent dans leurs dispositifs éducatifs (ONEFOP, 2021). Certains CFP ne disposant pas encore de services spécialisés dans l'orientation des FP génératrices d'employabilité se livrent peu à un accompagnement collaboratif avec les institutions publiques d'orientation qui offrent pourtant des services gratuits en la matière à cause soit de la méconnaissance de l'existence de ces services ou alors de la méfiance. De même, en cas de création d'un service dans ces institutions de FP, l'impact dans le marché du travail diffère selon le type d'orientation (orientation d'imprégnation ou d'insertion) et l'ordre d'enseignement (privé ou public). Dès lors, la FP qui prédestine à une meilleure insertion sur le marché du travail est faible et reste dominée par la formation sur le tas, elle demeure à un taux de 18,9% dans les instituts et CFP (INS, 2022).

Pour Monkam Towo (2015), la FP est presque inexistante chez certains PSV comme les non-diplômés qui recourent en majorité dans le secteur informel à l'autoformation tributaire de valeurs culturelles séculaires pour suppléer aux insuffisances étatiques (formation par un entregent familial, par l'apprentissage opportun sur le tas et par l'apprentissage traditionnel caustique). Ainsi, selon le DSCE (2009), le seuil de non-employabilité est fort critique en raison du chômage élevé décrit comme une : « *conséquence d'une formation professionnelle qui se caractérise par l'absence d'une formation appropriée à la satisfaction des besoins des entreprises* ». ¹⁰ Le suivi post-formation et l'employabilité des sortants par « contact direct » ou par « téléphone » est certes présents dans 48,3% des CFP quel que soit l'ordre d'enseignement,

⁸ Ces auteurs soutiennent que le succès peut se mesurer par l'analyse des variables telles que : la qualification professionnelle, la stabilité professionnelle, l'adéquation formation-emploi, les horaires de travail, p.7.

⁹ Pays en Voie de Développement.

¹⁰ Document de Stratégie de Croissance pour le Développement et l'Emploi, p.46.

mais demeure limité.¹¹ Il existe une évaluation systématique insuffisante des compétences fondamentales (lecture, écriture, calcul) et des compétences cognitives et non cognitives qui sont des conditions nécessaires pour le développement de la main-d'œuvre, la diffusion des résultats et les programmes ciblés pour les groupes défavorisés et vulnérables comme les filles, femmes et enfants handicapés (Banque Mondiale, 2015).

2.7. Propositions de recherche

D'un côté, à l'entame de cet argumentaire, dans les institutions spécialisées, deux problématiques ressortent des témoignages des personnes ayant des déficiences physiques ou multiples, à savoir le décalage des acquis nécessaires lors du passage entre l'école et la FP, ainsi que l'offre en FP qui ne répond que difficilement aux enjeux de l'intégration sociale et de l'autonomie (Kaba et al., 2022) voire de l'employabilité. Une autre recherche va plus loin arguant l'opinion selon laquelle malgré les efforts étatiques de prise en compte de l'inadéquation formation/emploi des dispositifs de formations techniques et professionnelles ainsi que l'intégration des projets et programme de soutien à la création d'emplois aux dispositifs existants, les résultats montrent que lesdits dispositifs ont un effet limité sur la réduction du chômage des jeunes (Traoré, 2023). Cela nous amène à formuler cette **proposition principale** : « *A priori, le dispositif des pratiques de formation professionnelle est un facteur d'employabilité relative des personnes socialement vulnérables* ».

De l'autre côté, inspiré du concept du capital humain, il est préférable de partir inéluctablement du postulat suivant : « *les connaissances et les compétences acquises par l'éducation, la formation et l'expérience constituent des éléments déterminants à l'égard du marché du travail* » (Ait Soudane et al., 2020) p.127. La FP apparaît ici comme un propulseur de l'employabilité indépendamment de type de personne qu'elle soit vulnérable ou non. Mais d'autres scientifiques relèvent que la FP n'est pas uniquement le maillon central de l'employabilité, il existe d'autres variables intervenant dans le cadre du processus d'insertion socio-économique. Cette idée est exprimée en ces termes : « *la succession, des situations de chômage, de formation, de recherche d'emploi, d'occupation d'emploi, de l'appartenance à une société et à un réseau social, présentent les premières traces qui marquent le début du processus d'insertion socioprofessionnelle* » (Ain Alla et Zahid, 2023) p. 510. Pour cela, nous énonçons cette **proposition rivale** : « *A posteriori, en dehors du dispositif des pratiques de formation professionnelle, il existe d'autres vecteurs d'employabilité illimitée des personnes socialement vulnérables* ».

3. Cadre empirique de la recherche : présentation du cas étudié et collecte des données

3.1. Description de la méthodologie d'investigation sur le terrain

La stratégie de recherche est l'étude de cas monosite au cours de laquelle l'enquête empirique menée au CMB visait à cerner, présenter et analyser en profondeur un phénomène actuel dans son contexte réel au plan spatio-temporel bien défini (Yin, 1984 ; Wacheux, 1996). La démarche d'investigation a été inscrite dans le cadre d'une recherche exploratoire selon une approche qualitative dont le but était de mieux comprendre en profondeur les représentations des acteurs sur la structuration et le fonctionnement de la FP au CMB et ses conséquences sur l'employabilité des PSV (Miles et Huberman, 1991 ; Baumard et Ibert, 2003). Ainsi, nous avons identifié les pratiques FP qui participent l'employabilité à l'aide du décryptage d'une multitude

¹¹ Seulement 32,5% des CFP publics disposent en leur sein un mécanisme qui permet de suivre les apprenants à la fin de leur formation. Par contre, plus de la moitié des centres privés disposent d'un mécanisme de suivi post-formation, (ONEFOP, 2021), op. cit., p.42.

de données. Nous avons utilisé la posture interprétatives, car sa finalité est de connaître la réalité « subjective » des acteurs à travers des interprétations issues de leurs discours simultanément avec une triangulation des données conduisant à l'utilisation de plusieurs sources de données empiriques subdivisées en variables et dimensions préétablies (Miles et Huberman, 2003, Thietart et al., 2007).

Pour ce faire, au sens de Campbell et Stanley (1996), nous avons prêté une attention particulière aux risques de certains biais en relation avec le contexte de la recherche (effet d'histoire, effet de maturation, effet de test), le recueil même des données primaires (effet d'instrumentation) par un guide d'entretien accompagné d'un protocole d'entretien. Les entretiens d'une durée d'une heure et trente minutes à deux heures étaient administrés en suscitant l'empathie de trente-six acteurs (le personnel administratif, les formateurs nationaux et internationaux puis les PSV déjà formées et les parents) rencontrés sur rendez-vous pendant 03 mois (Octobre à Novembre 2024) avec des allers-retours constants au point d'atteindre la saturation théorique. De plus, l'objectivité des résultats a été priorisée avec des observations non participantes et des entretiens individuels tout en étant attentif aux interactions entre les acteurs. Les données secondaires quant à elles ont été recueillies par l'exploitation de multiples documents (rapports, journaux, statuts, prospectus). Après retranscription des interviews préalablement enregistrés, la phase d'analyse a été réalisée grâce à un mode de raisonnement inductif pour que nous puissions créer des liens de causalité entre les différentes catégories de thèmes et sous-thèmes par un rattachement au contexte et contenu des verbatims. L'analyse de contenu a permis « grâce à un ensemble de procédures structurées, de justifier les jugements portés sur l'émetteur du discours, sur le message lui-même, et le cas échéant, sur l'audience du message » (Hlady-Rispal, 2002). Cette analyse de contenu à la fois thématique et lexicale (Bardin, 2001) par voie manuelle a favorisé le traitement des résultats, le codage, le comptage des unités sélectionnées et la restitution des résultats.

Tableau 3 : Les caractéristiques de la population étudiée et des interviews

Interviewés	Code	Durée de l'entretien	Interviewés	Code	Durée de l'entretien
Administratrice du Centre	Itw 1	01h15 mn	Handicapé (moteur)	Itw 19	01h05 mn
Formateur	Itw 2	01h30 mn	Formatrice	Itw 20	01h07 mn
Formatrice	Itw 3	01h54 mn	Jeune fille déscolarisée	Itw 21	01h18 mn
Responsable de la Formation	Itw 4	02h	Formateur	Itw 22	01h22 mn
Formatrice	Itw 5	01h33 mn	Mère d'un autiste	Itw 23	01h05 mn
Formateur	Itw 6	01h25 mn	Formateur	Itw 24	01h04 mn
Formateur	Itw 7	01h48 mn	Formatrice	Itw 25	01h20 mn
Formateur	Itw 8	01h56 mn	Formateur	Itw 26	01h10 mn
Formateur	Itw 9	01h23 mn	Déficiente visuelle	Itw 27	01h52 mn
Formatrice	Itw 10	01h02 mn	Veuve sans emploi	Itw 28	01h30 mn
Formateur	Itw 11	01h17 mn	Déplacé interne	Itw 29	01h59 mn
Adolescent (autiste)	Itw 12	01h29 mn	Responsable de la Communication	Itw 30	01h13 mn
Assistante de direction	Itw 13	01h03 mn	Handicapé mutique	Itw 31	01h11 mn
Formatrice	Itw 14	2h	Enfant de la rue	Itw 32	01h44 mn
Déficient visuel	Itw 15	01h42 mn	Formatrice	Itw 33	01h51 mn
Formateur	Itw 16	01h33 mn	Déficient psychomoteur	Itw 34	01h29 mn
Handicapé (moteur)	Itw 17	01h41 mn	Mère célibataire	Itw 35	01h53 mn
Réfugiée	Itw 18	01h16 mn	Formateur	Itw 36	01h18 mn

Source : Nos recherches

3.2. Brève présentation du Centre Multifonctionnel de Bépanda

D'une part, le CMB de Bépanda est une institution sociale à caractère public créée suite à la signature d'un accord de partenariat public-privé entre la CUD, le MINAS et l'association « DOUALA DREAM ». Il a été inauguré par le MINAS, le 22 juin 2016 et sa mission consiste à proposer désormais des services et programmes d'accompagnement psychosocial et des FP pour favoriser l'employabilité des PSV. Ainsi, en termes d'objectif à l'horizon 2024 –2029, le CMB veut apporter un accompagnement socioprofessionnel direct à 4000 personnes, avec un impact dans le bien-être de 15.300 personnes (Rapport CMB, 2023). La cible est composée des PSV telles que : les personnes handicapées, les enfants autistes, les déplacés internes, les jeunes en situation de rue ou courant le risque de l'être, les femmes et les filles victimes de VBG (Violences Basées sur le Genre) ou courant le risque de l'être et aux personnes ayant besoin d'un accompagnement à l'autonomisation et /ou une réinsertion sociale et/ou professionnelle. D'autres parts, la gestion du CMB est effectuée par une équipe administrative composée du personnel de la CUD ayant à sa tête une Administratrice subordonnant deux départements (technique, administratif et financier). Du 02 Octobre 2023 au 15 Décembre 2023, des apprenants ont reçu des FP en arts coiffure, maquillage, onglerie, arts-plastique, couture, agriculture, pisciculture, cuisine, Informatique (bureautique), braille et langage des signes. Pour conduire les ateliers de FP, des contrats d'assistance technique ont été signés entre le CMB et les encadreurs (formateurs). Le CMB interagit également avec d'autres partenaires nationaux (les entreprises, le Fonds National de l'Emploi, les administrations publiques et les associations) et internationaux (les organisations internationales, les organisations non gouvernementales) dans le cadre d'une coopération multilatérale pour atteindre ses objectifs.

4. Résultats et discussions

4.1. Des formations professionnelles à prédominance pratiques adaptées aux cibles, mais très orientées vers les petits métiers du secteur informel

D'emblée, quant à la préparation, l'objectif du CMB est avant tout de procurer des FP pour l'apprentissage d'un métier, l'accompagnement des PSV à leur insertion socio-économique. La proportion des PSV qui fréquentent cet établissement est encore minorée parce qu'il n'est pas suffisamment connu du public à cause de ses stratégies communicationnelles très insuffisantes : *« C'est vrai qu'on fait de la communication digitale, mais ça ne suffit pas parce qu'il y'a pleins de PSV dans les maisons, mais qui ne savent où aller »* (Intervenant 30). De surcroît, il faut noter que c'est la seule institution publique spécialisée dans la gestion des vulnérabilités à Douala. Bon nombre de PSV résidentes dans les recoins de la ville se découragent à cause de leur éloignement très accentué du lieu de résidence au siège social de cet établissement. À cause des types de vulnérabilité et du niveau d'alphabétisme, le CMB a opté pour une orientation particulière des pratiques FP dans la mesure où : *« les formations sont à 20% théoriques et à 80% pratiques ; c'est sur la base-là que les apprenants touchent du doigt et peuvent réaliser ce qui leur a été demandé »* (Intervenant 4). Bien que cela concoure à accroître les opportunités de développement des compétences des PSV, les ateliers de FP mis en place par le CMB sont fortement axés sur les petits métiers. Ils conduisent plus les PSV vers l'auto-employabilité dans le secteur informel plutôt qu'une insertion socio-professionnelle dans le secteur formel où l'on retrouve plus des entreprises garantissant une bonne QVT¹².

¹² Qualité de Vie au Travail.

4.2. La non-gratuité des formations professionnelles aux contenus actualisés par atelier après analyse préalable des besoins du marché de l'emploi formel et informel

Au départ, dans le dispositif pédagogique, il y'a la construction des fiches pédagogiques dans chaque module de FP avec définition des objectifs, des compétences à développer et la liste des activités pratiques à mener : « *Dans l'atelier agriculture, l'objectif principal c'est de permettre aux apprenants de suivre tout un cycle d'élevage de poissons en conditions hors-sol et dans les conditions urbaines* » (Intervenant 2). Par la suite, les modules conçus par les formateurs puis réajustés par l'administration du CMB renferment des curricula de FP comprenant des scénarii majoritairement axés sur les petits métiers du secteur informel. Telle est la confirmation du personnel encadrant en ces termes : « *Quand on est revenu ouvrir le CMB, il y'a eu une étude qui a été menée sur les besoins du marché et c'est sur cette base qu'on a mis sur pied des ateliers... Nous avons intégré aussi de nouveaux modules de formation à la demande des apprenants* » (Intervenant 13).

De même, le CMB s'inscrit dans une perspective de maximisation de la participation des PSV aux FP dont le prix à un taux accessible n'est pas anodin parce qu' : « *en guise d'atout, les formations au prix homologué de 70.000 F donc 5.000 pour l'inscription et 65 000F pour les frais de formation sont adaptées aux besoins du marché parce qu'une étude avait préalablement été menée avant la mise sur pied des ateliers* » (Intervenant 8). En plus des apports familiaux, ce sont : « *des âmes de bonne volonté qui décident de payer la formation d'un apprenant, puis une ONG a financé la formation des apprenants à la session dernière et une subvention était accordée par la CUD pour accompagner le Centre dans ses missions* » (Intervenant 11).

Mais ces FP n'étant pas gratuites, les apprenants en situation de vulnérabilité économique ont des difficultés à assurer les autres charges qu'impliquent leur FP (transport, restauration, le crédit téléphoniques, la connexion internet): « *Une autre n'a pas les frais de transport en moto ou taxi parce qu'elle est orpheline et sans soutien permanent* » (Intervenant 10). Ce type d'inconvénient émaille l'efficacité des FP et les perspectives d'employabilité du fait de l'indisponibilité présentielle des apprenants.

4.3. L'approximative flexibilité des formateurs face à la complexité des techniques d'apprentissage des personnes socialement vulnérables pour stimuler leur employabilité indépendamment du secteur d'activités

En raison de leur vulnérabilité, la méthode communicationnelle utilisée est la CNV¹³ décrite ainsi par un encadreur : « *On n'utilise pas la violence, il y'a des apprenants qui parfois sont un peu agités volontairement ou non à cause de leurs émotions, leur nature ou la maladie. J'utilise mon instinct maternel, on crée un environnement affectif ; une certaine complicité relative pour qu'elles se sentent détendues et les intéresser à ce qu'on enseigne. Il faut beaucoup de patience et on finit toujours par s'accorder* » (Intervenant 36). Le principal corollaire est l'instauration d'un climat empathique propice à la stimulation d'un engagement affectif pour l'éveil des capacités cognitives. A titre complémentaire, les formateurs instaurent un leadership participatif pour favoriser la transmission des connaissances. Tels sont les propos de cet acteur : « *Je leur donne l'impression qu'ils dirigent l'atelier en utilisant la méthode participative, interactive qui consiste à construire des cas sur la base du partage de l'expérience acquise dans la vulgarisation* » (Intervenant 24).

Sont également associées des techniques basiques d'apprentissage mêlant plusieurs disciplines pour s'accommoder au type de vulnérabilité rencontré dans les ateliers d'éveil en particulier : « *En Art-Plastique pour les autistes : on leur donne un canevas, on commence par l'alphabète, l'arithmétique, la calligraphie, la géométrie, la peinture, le griffonnage, le langage des*

¹³ La communication non violente.

couleurs et la création des nuances » (Intervenant 6). Ces techniques démonstratives comprennent des simulations, des études de cas avec exercices d'application et jeux de rôle pour la facilitation des capacités de rétention des connaissances : *« Pour une personne qui a un handicap oral, je présente les différents types de traçage d'un maquillage et éduque la main de l'apprenant à pouvoir reproduire cela sous forme de dessin à l'aide des images, et des vidéos etc.... puis j'insiste en forme de musique avec des jeux »* (Intervenant 3).

A contrario, le manque de compétences spécifiques des encadreurs pour la gestion des différents types de vulnérabilité rendent très complexes les apprentissages notamment au niveau des capacités cognitives de rétention surtout pour des cas élevés d'autisme et d'épilepsie. Certaines PSV sont envoyées dans des ateliers inadaptés à leur handicap à cause des pressions familiales qui occultent les tests d'aptitudes aux ateliers de FP. C'est ce que relate succinctement cette formatrice : *« Beaucoup de parents viennent abandonner les enfants ici parce que c'est l'atelier cuisine au lieu de les envoyer dans des ateliers d'éveil où ils seront plus impliqués, épanouis, moins agressifs et fatigués »* (Intervenant 25). Cela participe au ralentissement des apprentissages qui alourdissent davantage la charge de travail des formateurs.

4.4. La multiplicité des outils de formation professionnelle adaptés aux types de vulnérabilité et d'employabilité malgré la désuétude du matériel didactique dans certains ateliers

A chaque atelier, les pratiques FP s'appuient sur des outils spécifiquement adaptés aux situations de vulnérabilité : *« J'ai construit des fiches pédagogiques, ils vont lire et lorsqu'on met en place nos dispositifs pratiques, on tient compte de la hauteur des bacs pour des personnes à mobilité réduite d'une certaine taille »* (Intervenant 16). Idem d'un atelier à l'autre au sein duquel l'utilisation des outils correspond à un espace de travail déterminé par rapport à des expérimentations précises : *« On a une petite unité expérimentale à deux compartiments (agriculture et pisciculture hors sol), ils réunissent le matériel, je les initie à planter des prototypes ensemble »* (Intervenant 9).

Dans les ateliers où les pratiques FP exigent la manipulation des outils présentant un éventuel risque accidentel élevé à cause du type de vulnérabilité, l'enseignant opte pour des alternatives moins dangereuses afin de garantir la tenue des enseignements dans un milieu sain et sécurisé. Cette formatrice s'exprime en ces termes : *« Au lieu de travailler avec des instruments tranchants potentiellement nuisibles pour certaines PSV, je ramène souvent les ustensiles en jouets pour montrer leur mode d'usage. Je dépose les ingrédients sur la table et j'essaie de leur expliquer en fonction du menu à cuisiner »* (Intervenant 5).

Lorsque les pratiques FP nécessitent la manipulation des substances chimiques dont la maîtrise du dosage est obligatoire, le formateur dispense un cours magistral par une projection avec des diapositives illustrées et élaborées sur support Powerpoint. Pour compléter, une approche de co-encadrement combine des actions collaboratives entre l'enseignant et un membre de la famille. Elle est particulièrement utilisée pour : *« le dosage en vue de la fabrication d'une lotion à base de plantes avec ingrédients naturels, parfois je prends son cahier, je note des formules de lotion pour qu'à la maison, sa maman prenne le relais sinon elle oublie et il faut tout recommencer à zéro »* (Intervenant 33).

Il faut également relever que les NTIC ne sont pas suffisamment intégrées dans les pratiques FP, cela a pour effet de ralentir la durée des apprentissages. Selon ce personnel administratif : *« On a aussi quelques difficultés au niveau du matériel, mis à disposition depuis 2016 à la création du Centre. Par exemple en informatique, les machines sont obsolètes, il faut actualiser les choses »* (Intervenant 19). Le CMB étant fortement dépendant du financement public, il ne dispose pas de ressources suffisantes pour couvrir toutes les charges et fait tout de même des appels aux dons de mécénat qui restent sans suite favorable.

4.5. Un engagement discontinu de certaines personnes socialement vulnérables manifesté par un absentéisme notoire aux formations et préjudiciable à leur employabilité

La Responsable Académique à l'aide d'une fiche de suivi s'occupe du contrôle de conformité des contenus et de l'effectivité de la tenue d'ateliers de FP selon une programmation hebdomadaire. C'est à cette occasion que l'irrégularité des PSV aux séances de FP est constatée : « Une ONG a ramené des déplacés internes à la dernière session au point de payer les frais de transport. Mais, ils ne viennent pas aux formations à cause de leur manque d'engagement : il y'a du laxisme de ce côté-là » (Intervenante 28). Pourtant, d'après cet acteur, la vulnérabilité physique en est la cause : « Avec le tricycle mécanique, je peux être fatigué et j'ai pas la force de venir. » (Intervenant 17). Cet état de fait résulte donc des différentes situations de vulnérabilité sociale, économique et physique des PSV.

Pour pallier à ce manquement, les formateurs initient des entretiens individuels de recadrage pour les absentéistes : « J'ai contacté cette absentéiste et je l'ai conseillé de se remettre en cause...pour ne pas céder au découragement, j'essaie de la rassurer en disant toujours que celui qui va lentement va sûrement » (Intervenant 20). D'autres enseignants procèdent à la répétition des apprentissages pour développer les compétences professionnelles des PSV afin d'augmenter leur taux d'assiduité aux séances de FP. C'est ce qu'atteste cet interviewé dans ce propos : « J'essaie de la responsabiliser, en s'exécutant à plusieurs reprises, la PSV est aussi en train de se former parce que le premier challenge, c'est de leur donner l'envie de revenir le lendemain sans pleurer » (Intervenant 6).

4.6. Des mécanismes mal planifiés et lacunaires du suivi-post formation par les encadreurs entraînant de facto une très faible traçabilité de l'employabilité des personnes socialement vulnérables

Après les FP en atelier et évaluations pratiques (écrites ou orales) harmonisées, les PSV bénéficient des stages professionnels tels que les stages d'immersion et les stages professionnels dans les entreprises au cours desquels ils rédigent des rapports de stage. Mais, le suivi-évaluation post-formation est déficitaire parce qu'il n'existe pas encore un service y est dédié malgré la récente affectation d'une employée pour la gestion de ce portefeuille d'activités : « À propos de l'accompagnement post-formation, on vient d'ouvrir ce volet, elle vient d'être mise sur pied donc on y travaille » (Intervenant 1).

Par conséquent, des mécanismes informels de suivi post-formation par les encadreurs sont tissés au plan technique : « On continue toujours à les encadrer à partir du groupe Whatsapp, on pose des questions, elles répondent après qu'on fait des exercices au cours desquels j'élabore un tutoriel sous forme de démonstration, elles envoient leurs CV, on essaie de les mettre à jour » (Intervenant 7). Les formateurs procèdent également à un accompagnement psychologique permanent des PSV décrit par l'un d'entre eux de la manière suivante : « Je fais aussi un suivi psychologique en leur apportant des conseils, comment parler, se comporter professionnellement, garder un sang-froid, on envoie des vidéos de motivation pour qu'elles comprennent qu'elles doivent s'investir » (Intervenant 14).

4.7. Un déficit d'insertion socio-professionnelle dans les organisations et d'auto-employabilité pour défaut de financement des projets des personnes socialement vulnérables formées

D'abord, les PSV formées sont difficilement embauchées dans les organisations publiques et privées malgré le besoin en main-d'œuvre à cause des préjugés sur le handicap. Selon les dires de cet interviewé : « C'est la fin du processus de formation qui est un problème parce qu'après, les apprenants handicapés vont rentrer dans leurs familles qui n'ont pas les moyens et sont peu outillées à cause de l'abandon des Pouvoirs Publics » (Intervenant 20). En conséquence,

malgré les FP reçues, ces personnes vulnérables sont donc cantonnées au rôle d'aide familiale dans la tenue des tâches ménagères.

Ensuite, un des intervenants révèle que les PSV se démarquent en installant des échoppes ou petits ateliers à domicile avec l'assistance technique et financière familiale : « *Sur le terrain, pour nos petites réalisations, nous sommes confrontés à la disponibilité de certaines matières premières, nous trouvons de l'aide financière auprès de nos familles pour nos initiatives entrepreneuriales* » (Intervenant 27). A part cela, elles s'auto-emploient aussi grâce au soutien financier obtenu par la construction d'autres réseaux relationnels (soutien financier et appui logistique amical ou associatif). À partir de là, certains PSV arrivent tout de même à s'insérer dans le tissu économique en développant au quotidien leurs stratégies de résilience et le renforcement de capacités. C'est le cas de : « *Je suis âgée des 30 ans...mère célibataire de 3 enfants, je travaille déjà dans son salon de coiffure à Mboppi et gagne bien sa vie. Je viens juste au Centre affiner les techniques d'onglerie pour être plus professionnelle de manière à accroître ma réputation* » (Intervenante 35).

Le bilan mitigé des entités partenaires du CMB est évident dans la mesure où certaines s'activent et d'autres demeurent défailtantes dans l'accompagnement des projets des PSV. Cet acteur relate qu' : « *à la fin de la formation passée, les apprenants avaient un projet, une ONG en partenariat avec le Centre a accordé des subventions, mais une autre ONG ayant offert une bourse de formation, a également fait des promesses de financement à hauteur de 250.000 F par participante qui à terme ne sont pas honorées* » (Intervenant 22). Ces écueils nécessitent des solutions pérennes à appliquer pour une employabilité à large spectre des PSV formées.

4.8. Discussions et suggestions

Conformément à la recension théorique des écrits, la FP constitue un facteur incontestable d'employabilité du capital humain dans les organisations. Cependant, nos résultats empiriques démontrent que la FP dans les institutions étatiques y est dédiées ne contribue pas nécessairement à l'employabilité des PSV à cause de certaines insuffisances relevées. Ils s'assimilent aux conclusions antérieures sur « *le décalage entre un référentiel d'action publique centré sur l'accès à l'emploi en milieu ordinaire et la rareté effective de ces transitions* » (Boudinet, 2021).

En effet, les PSV formées ont du mal à s'en sortir dans un contexte actuel où l'emploi informel et la pauvreté au travail se sont accrus et 67,6 % des emplois créés dans le pays sont des emplois vulnérables (Kane et al., 2020). Le sous-emploi des PSV formées est nettement avéré dans la mesure où ces dernières à défaut d'un recrutement dans le secteur informel sont confinées à effectuer des activités dans le secteur informel en vue la satisfaction des besoins de subsistance. Il est donc impératif de passer à la multiplication de nouveaux CFP pour PSV dans les zones urbaines avec la mobilisation d'un service et personnel spécialement dédiés à la régularité du suivi-évaluation post-formation. Le rôle de ce service consisterait à trouver, diversifier les partenariats d'insertion professionnelle des PSV formées avec les employeurs publics et privés. C'est une invitation à sortir ces managers du « **cercle vicieux de la croyance handicap-faible productivité** » qu'il conviendrait de briser afin de sortir cette main-d'œuvre de la non-employabilité (Fricker, 2007 ; Le Roux et Marcellini, 2011 ; Bonaccio, 2023).

En plus, les encadreurs n'ont pas toutes les compétences requises pour former les PSV à cause de la diversité des types de vulnérabilité préjudiciables à l'acquisition des connaissances pendant les apprentissages. Il faudra mettre l'accent sur la régularité dans l'accompagnement des PSV par l'expertise des spécialistes de la prise en charge des vulnérabilités (psychologues, neurologues, psychanalystes, orthophonistes etc...). Cela permettra de mieux maîtriser la complexité des apprentissages par vulnérabilité et par atelier. Il est donc fortement recommandé au CMB de procéder à l'enrichissement des compétences du personnel encadrant dans les ateliers.

Par ailleurs, il faut aussi rallonger la durée de la FP : par exemple, elle devrait s'échelonner sur une période allant de 2 à 3 ans pour mieux favoriser l'acquisition et la consolidation des savoirs surtout pour des formes graves de vulnérabilités telles que les déficiences mentales dont la complexité des apprentissages est une évidence. C'est la raison pour laquelle nous suggérons au CMB d'accroître les ateliers d'éveil en élargissant les modules FP à travers une densification des curricula de formation sur le développement personnel selon chaque catégorie de vulnérabilité aux fins d'autonomisation. Dès lors, en termes d'implication de politiques, nous recommandons la révision des curricula de formation pour rendre la FP en phase avec les exigences des employeurs, l'intégration des modules de formation plus adaptés et contextualisés dans le but de susciter l'esprit d'entrepreneuriat des jeunes et la réduction des inégalités liées à l'âge par la multiplication des centres incubateurs d'emplois des jeunes de 15-24 ans pour leur permettre d'acquérir l'expérience professionnelle favorable à leur employabilité (Traoré, 2023).

À propos des instruments FP, cette étude montre que le CMB doit procéder à la réduction de la fracture numérique par l'actualisation d'un parc informatique correspondant aux spécificités des différents types de vulnérabilités. Elle rejoint ainsi cette réflexion scientifique portant sur l'importance de la conception des nouvelles technologies adaptées pour une meilleure accessibilité et la facilité d'usage de ces dernières par les personnes handicapées et les valides (Zhuang et Goggin, 2024). Notre recherche propose sur le plan des techniques d'enseignement, il faut prioriser l'intégration des FP plus approfondies en NTIC et en marketing digital pour le renforcement des capacités des formateurs et de l'employabilité des PSV. Cela s'inscrit en droite ligne avec l'opinion selon laquelle les programmes de FP aux TI impulsés par les pouvoirs publics constituent un moyen essentiel de garantir aux citoyens des interactions numériques (Lee et Porumbescu, 2019).

Par conséquent, l'intensification des stratégies et opérations de communication de masse des PSV sur la disponibilité des FP est essentielle malgré les ressources financières limitées du CMB. Cela provient du fait que le système FP est toujours centralisé en ce qui concerne le financement assuré par le budget public à cause des réformes et compressions budgétaires menées dans un esprit de rationalisation des ressources et de contrôle accru des acteurs (Dimitrova, 2007; Desbiens et al., 2021). De plus, cette situation de dépendance institutionnelle du CMB aux subventions publiques la rend « vulnérable » dans sa mission de FP et d'accompagnement des PSV. Les PSV également ne disposent pas de toutes les ressources nécessaires pour participer aux FP : cela amplifie davantage leur vulnérabilité. Il est donc important pour le CMB de diversifier les partenariats nationaux et étrangers pour une assistance pécuniaire suffisante et efficace. La systématisation de la décentralisation de la gestion des dotations budgétaires publiques et associatives destinées au subventionnement des projets d'entrepreneuriat est une piste d'augmentation des opportunités d'employabilité des PSV.

Néanmoins, les FP offertes par le CMB étant à 80% d'ordre pratique sont avantageuses pour les PSV parce qu'elles concourent au développement des « hard skills ». En effet, les FP à forte orientation pratique produisent de meilleurs résultats que les FP non pratiques en matière d'employabilité (Aljumah, 2023). Cet article épouse aussi l'idée selon laquelle par l'organisation des travaux en petits groupes par atelier améliorent les « soft skills » orientées vers les interactions humaines et le « savoir-être » (Ait Soudane et al., 2020). Autrement dit, cette recherche met en évidence les conséquences positives les plus récurrentes de la FP comme la confiance en soi, l'épanouissement, l'esprit d'équipe et l'autonomisation qui restent jusqu'à présent des ingrédients indispensables à une meilleure employabilité des PSV.

5. Conclusion

Rendus à la fin de notre recherche, la question posée est celle de l'établissement du diagnostic des effets de la FP sur l'employabilité des PSV. Dans la politique de l'emploi, le

perfectionnement de la qualité de la FP axée sur le métier est une priorité du Gouvernement camerounais : ceci se fait au travers des CFP aux métiers et le CMB destiné aux PSV en est une illustration concrète. De manière claire, l'objectif de cette recherche est l'évaluation chez les PSV des répercussions des CFP sur l'adéquation des pratiques professionnelles et des contraintes du marché du travail. La question de la vulnérabilité doit être élucidée pour saisir son rapport avec l'employabilité dans la mise en place d'une justice sociale voire de l'inclusion sociale. Les théories du capital humain, sociocognitive et de l'étiquetage montrent la relation qui existe entre la FP et l'employabilité.

A contrario, sur un plan empirique, on observe des obstacles qui résident principalement dans l'insuffisance de communication, des FP n'étant pas à la bourse des apprenants et un suivi-évaluation inadéquat. Il est donc urgent d'implémenter des solutions pérennes pour renforcer la protection et la promotion des couches socialement vulnérables conformément aux dispositions juridiques en vue de l'émergence d'une nation prospère après plus de soixante ans d'Indépendance. En guise de limite qui pourrait également être entendue comme perspective de recherche, il serait intéressant de mener des enquêtes scientifiques ciblant des catégories spécifiques de PSV aux fins d'évaluation de l'apport de la FP à l'employabilité de ces dernières. En définitive, cette limite n'élude pas pour autant le fait que notre enquête se focalise sur un groupe de personnes victimes d'exclusion sociale : une thématique minoritairement développée dans la littérature africaine. Ainsi, elle contribue à l'expansion des travaux scientifiques sur l'inclusion sociale des couches socialement vulnérables. À ce titre, cette recherche apparaît comme une des études pionnières sur les activités des structures d'accueil comme le CMB chargé de la FP et l'insertion socioéconomique à long terme des PSV en milieu urbain camerounais. À travers plusieurs variables qualitatives, notre étude propose des axes d'analyse en profondeur des problématiques de FP et d'emploi des personnes à besoins spécifiques. Une dernière limite provient de la réalisation de cette étude sur un échantillon réduit qui affecte en conséquence sa validité externe voire la réplique des résultats dans d'autres contextes (Nga Nkouma, 2020). Il serait donc louable d'enrichir cette recherche avec une enquête quantitative sur un échantillon à large spectre pour renforcer la généralité des résultats.

Références :

- (1). Ain-Alla, M., Zahid, A. (2023), « *Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des femmes diplômées et l'émergence de l'entrepreneuriat* », International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(6-1), 505-520. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10436909>.
- (2). Ait Soudane, J., Solhi, S., Chiadmi, M., Ghazouani, K. (2020), « *Les déterminants de l'accès à l'emploi chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Maroc* », Revue Française de Gestion, Vol. 1, numéro 3, pp.151.
- (3). Alazzawi, S., Hlasny, V. (2023), « *Youths' Employment Vulnerability amidst a Lingering Crisis: Evidence from the Middle East* », Hacienda Pública Española / Review of Public Economics 247-(4/2023): 155-186, URL : <https://dx.doi.org/10.7866/HPE-RPE.23.4.6>
- (4). Aljumah, A. (2023), « *The Impact of Job Training on Recruitment and Employability Skills Among Graduates* », International Journal of Professional Business Review, Vol.8,N°10, pp.25, DOI:<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.2806>
- (5). Bandura, A., Schunk, D. H. (1981), « *Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation* », Journal of Personality and Social Psychology, 41(3), 586–598. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.41.3.586>

- (6). Banque Africaine de Développement : BAD (2023), « *Rapport sur l'appui à la promotion de l'entrepreneuriat et à l'amélioration des compétences en soutien à l'industrialisation (PEAC)* », p.2.
- (7). Becker, G., S. (1964), « *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* », National Bureau of Economic Research: New York, NY, USA.
- (8). Borderon, M., Oliveau, S. (2016), « *Vulnérabilités sociales et changement d'échelle* », Espace populations sociétés [Online], 2016/3 | 2016, Online since 31 January 2017, connection on 06 October 2024. URL: <http://journals.openedition.org/eps/7012>; DOI:
- (9). Boudinet, M. (2021), « *Sortir d'Esat ? Les travailleur.ses handicapé.e.s en milieu protégé face à l'insertion en milieu ordinaire de travail*, Formation-Emploi, Vol2, N°154, p.137 à 156 ; DOI: <https://doi.org/10.4000/formationemploi.9294>
- (10). Cadet, J., P., Vero, J. (2024), « *Introduction : Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié* », Formation emploi [En ligne], 166 | avril-juin, mis en ligne le 01 mai 2024, URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12630> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/11sll>
- (11). Causer, J.,Y. (2005), « *Les enjeux sociaux de la formation professionnelle continue* », Revue des Sciences Religieuses, tome 79, fascicule 3, 2005. Pratiques de formation des adultes. pp. 328-333; URL : <https://doi.org/10.3406/rscir.2005.3768>
- (12). Charbonnier, E., Jamet, S. (2016), « *Formation professionnelle et employabilité dans les pays de l'OCDE : promesses et défis* », Revue internationale d'éducation de Sèvres, 71 | 2016, 43-52. URL: <http://journals.openedition.org/ries/4599>; doi: <https://doi.org/10.4000/ries.4599>
- (13). Couronné, J., Sarfati, F. (2018), « *Une jeunesse (in)visible : les « Neets vulnérables » de la Garantie jeunes* », Travail et Emploi [En ligne], 153 | janvier-mars 2018, mis en ligne le 01 janvier 2020, consulté le 01 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/7905> ; doi : 10.4000/travailemloi.7905
- (14). Desbiens, J.-F., Mukamurera, J., Perez-Roux, T. (2021), « *Penser la formation, l'insertion professionnelle et l'exercice d'une profession dans le cadre d'un développement durable des ressources humaines : enjeux et perspectives dans un monde sous tension*», Revue Phronesis, Volume 10, numéro 4, 2021, p.1-8, <https://doi.org/10.7202/1083975ar>
- (15). Ehode Elah, R. et Tamajong, E. (2015), « *L'éducation pour le développement socio-économique du Cameroun* », International Journal of Innovation and Scientific Research, ISSN 2351-8014 Vol. 16 No. 1, pp. 145-158.
- (16). El Bettoui, R. (2023), « *Le capital humain, l'employabilité et l'entrepreneuriat : Cas du Programme d'Insertion par les Activités Economiques* », www.revistamultidisciplinar.com, vol.5 (3) 2023, ISSN: 2184-5492, pp. 225-258, DOI: <https://doi.org/10.23882/rmd.23171>
- (17). Forestier, C. (2016), « *Les défis de l'employabilité durable : la formation professionnelle initiale dans le monde* », Journals Open Edition, Revue internationale d'éducation de Sèvres, 71 | avril 2016, Formation professionnelle et employabilité, Dossier - Formation professionnelle et employabilité, p. 31- 41, URL : <https://doi.org/10.4000/ries.4566>
- (18). Goffman, E. (1963), « *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity* », Englewood Cliffs, Prentice-Hall (trad. fr. Stigmate : les usages sociaux des handicaps, Paris, Minuit, 1975).
- (19). Gupta, P., Datta, A., Kothe, S. (2023), « *Developing employability skills in vulnerable youth: Designing logic model framework and outcome evaluation using quasi-*

- experiment*”, World Development Sustainability 2 (2023) 100045, p. 1-12; <https://doi.org/10.1016/j.wds.2023.100045>
- (20). Hamza, F., Djamane, F. M., & Chachoua, A. (2023), « *L'impact des dispositifs d'accompagnement sur l'insertion socio-économique et professionnelle en Algérie* », Advanced Research in Economics and Business Strategy Journal, 4(2), 32-40. <https://doi.org/10.52919/arebus.v4i2.43>
 - (21). <https://doi.org/10.4000/eps.7012>
 - (22). Institut National de la Statistique : INS (2022), « *Rapport principal de la troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI3)* », p.23 ; p.110.
 - (23). Jetha, A., Nasir, K., Van Eerd, D., Gignac, M., A., M. (2022), “*Inclusion of young people with disabilities in the future of work: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol*”, BMJ Open 2022; 12:e055452, <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055452>
 - (24). Kaba, M., Wolfisberg, C., Blatter, V. & Schriber, S. (2022), « *La formation des jeunes en institution spécialisée favorise-t-elle « l'intégration sociale » et l'autonomie ?* », Eclairage historique à partir d'expériences vécues de personnes ayant des déficiences physiques ou multiples en Suisse romande (années 1960–2000). Aequitas, 28(2), pp. 102–122, <https://doi.org/10.7202/1093616ar>
 - (25). Kane, A., Laye Ndoeye, M., Komlan Dogbe, A. (2020), « *Programmes de stage et accès à l'emploi : une application à la Convention nationale État-employeurs du secteur privé au Sénégal* », Revue d'Economie du Développement, vol. 28, p. 47-81, DOI: 10.3917/edd.344.0047
 - (26). Kollo Bandibeno, I. (2017), « *Programmes d'Insertion Professionnelle et Employabilité des Jeunes Diplômés au Cameroun* », International Journal of Innovation and Applied Studies, ISSN 2028-9324 Vol. 22 No. 1 Déc. 2017, pp. 64-77, © 2017 Innovative Space of Scientific Research Journals, <http://www.ijias.issr-journals.org/>
 - (27). Laye Ndoeye, A., M., Komlan Dogbe, A. (2020), « *Programmes de stage et accès à l'emploi : une application à la Convention nationale État-employeurs du secteur privé au Sénégal* », Revue d'Economie du Développement, vol. 28, p. 47-81, DOI: 10.3917/edd.344.0047
 - (28). Le Roux, N., Marcellini, A. (2011), « *L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France* », Revue de questions et axes de recherche, Alter, Vol. 5, N°4, 22 pp., DOI:10.1016/j.alter.2011.09.002
 - (29). Lupien, P., L. (2020), « *L'éthique dans la recherche auprès de personnes dites « vulnérables » : analyse et réflexion à partir de situations tirées de projets de recherche menés auprès de personne « en situation de précarité résidentielle* », Sociologie et sociétés, 52(1), 165–187. <https://doi.org/10.7202/1076726ar>
 - (30). Monkam Towo, A. (2015), « *L'éducation des adultes peu qualifiés dans le contexte socio-économique du Cameroun : de l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle des acteurs du secteur informel* », Education, Université Paul Valéry - Montpellier III, 2015. Français. NNT : 2015MON30024. tel-01243998
 - (31). Muniglia V., Thalineau, A. (2012), « *Insertion professionnelle et sociale des jeunes vulnérables [Les conseillers des missions locales entre adaptation et tensions]* », In : Politiques sociales et familiales, n°108, pp. 73-82.
 - (32). Mustaniemi-laakso, M., Katsui, H., Heikkilä, M. (2022), « *Vulnerability, disability, and agency: exploring structures for inclusive decision-making and participation in a responsive state*», Int J Semiot Law (2023) 36:1581–1609, pp. 1581-1609, URL: <https://doi.org/10.1007/s11196-022-09946-x>

- (33). Nga, Nkouma, T., R., C. (2020), « *Quand une femme en situation de handicap s'invite dans les affaires... une analyse par les récits de vie des handipreneures camerounaises* », VSE : Vie & Sciences de l'entreprise, Vol.2, N°210, pp. 43-73.
- (34). Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle : ONEFOP, « *Annuaire statistique de la formation professionnelle (2020/2021)* », Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle », p.14.
- (35). Organisation des Nations Unies : ONU (2003), « *Rapport sur la situation sociale dans le monde, Vulnérabilité sociale : causes et enjeux, Département des affaires économiques et sociales* », A/58/153/Rev.1 ST/ESA/284, New York, 108 pp.
- (36). Pagoni, M., Fischer, S. (2020), « *Développer l'autonomie pour faire face aux vulnérabilités ? Le cas de l'accompagnement au Conseil en Evolution Professionnelle à Pôle Emploi* », Éducation et socialisation [En ligne], 57 | 2020, mis en ligne le 17 septembre 2020, consulté le 24 août 2024. URL : <http://journals.openedition.org/edso/12368> ; doi : <https://doi.org/10.4000/edso.12368>
- (37). Pires, A. (1997), « *Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique* », dans : « *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* » sous la dir. de Poupard et alii, pp. 113-169, « *Première partie : Épistémologie et théorie* », Montréal : Gaëtan Morin, Éditeur, 1997, 405 pp.
- (38). Portillo-Navarro, M.J., Lagos-Rodríguez, G., Meseguer-Santamaría, M.-L. (2022), « *Employability of University Graduates with Disabilities in Spain* », International Journal of Environmental Research and Public Health, 19, 1463. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031463>
- (39). Provencher, Y., Turcotte, D. (2014), « *L'aide à l'insertion professionnelle des personnes inscrites à l'assistance sociale au Québec : tendances de la participation à la mesure de formation de la main-d'œuvre* », 2005-2011. Service social, 60(2), 53–70. <https://doi.org/10.7202/1027990ar>
- (40). Sajeev, P., B., Padoani David, G. (2011), « *Favoriser l'autonomie économique des femmes* », Revue Internationale d'éducation de Sèvres, 58 | décembre 2011, URL: <http://journals.openedition.org/ries/2172>; DOI: <https://doi.org/10.4000/ries.2172>
- (41). Simões, F., Marta, E. (2024), « *Public Employment Services and Vulnerable Youth in the EU: The Case of Rural NEETs* », Politics and Governance, 2024, Volume 12, Article 7432, p. 1-17, URL : <https://doi.org/10.17645/pag.7432>
- (42). Sosale, S., Majgaard, K. (2016), « *Renforcer les compétences au Cameroun Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance* », Rapport Banque Africaine de Développement (BAD), p.181-182.
- (43). Stratégie Nationale pour le Développement 2020-2030 pour la transformation structurelle et le développement inclusif (2020) : SND30-Cameroun Emergent, Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, 1re édition, 230 pp.
- (44). Supeno, E., Dionne, P., Ntebutse, J. G. (2022), « *L'analyse des parcours d'apprentissage des personnes en situation de vulnérabilité sociale, un analyseur d'enjeux de justice sociale* », Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, 24 (1), p. 1–15. <https://doi.org/10.7202/1095692ar>
- (45). Terraz, I. (2021), « *La vulnérabilité des jeunes face au chômage* », Bulletin de l'Observatoire des politiques économiques en Europe, 43 (4), pp.19-26. hal-04045672
- (46). Traoré, Y. (2023), « *Analyse des caractéristiques individuelles du chômage des jeunes en milieu urbain au Burkina Faso : influence du diplôme et de l'âge* », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 4 », pp : 620 – 640.
- (47). Zaffran, J. (2018), « *Emploi des jeunes sans diplôme : la prime au rural* », Formation Emploi, Revue française de sciences sociales, 2018, Génération 2010 : diversité des

- parcours de réussite, 142, pp. 99-117. 10.4000/formationemploi.5616. halshs-01880697
- (48). Zhuang, K.,V., Goggin, G. (2024), “*New Possibilities Or Problems For Disability And Inclusion? The Case of AI And ADM Across Work*”, Telematics and Informatics, Vol.92, 10 pp., <https://doi.org/10.1016/j.tele.2024.102156>