



UNIVERSITE D'ANTANANARIVO

UNIVERSITE D'ANTANANARIVO



FACULTE DE DROIT D'ECONOMIE DE GESTION ET DE SOCIOLOGIE

DEPARTEMENT SOCIOLOGIE

FORMATION PROFESSIONNALISANTE EN TRAVAIL SOCIAL ET

DEVELOPPEMENT



Mémoire de Licence Professionnelle en Travail Social et Développement

Option : Socio-organisateur

**« CONTRIBUTION A L'ETUDE DE REINSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTE »**

**Cas du projet « RFP » dans l'organisme de Conseil du
Développement Andohatapenaka (CDA) à
Andohatapenaka**

Présentée par : ANDRIANIRINA Onja Harinosy

Les membres du jury :

Président Monsieur: ANDRIAMALALA Misah Ny Aina, Maître de Conférences

Juge: Madame RAFENOMANANA FAHAFAHANA Harimahefa, AESR

Rapporteur: Madame RAPANOEL Laingo Nambinintsoa, AESR

Date de soutenance : 11 Juillet 2017

Année Universitaire : 2016 - 2017

**«CONTRIBUTION A L'ETUDE DE REINSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTE »**

**Cas du projet « RFP » dans l'organisme de Conseil du
Développement Andohatapenaka (CDA) à
Andohatapenaka**

REMERCIEMENTS

C'est par la grâce de notre Dieu Tout Puissant que ce mémoire a pu être réalisé, ainsi je lui adresse mes premiers remerciements.

L'occasion m'est ici offerte pour adresser mes sincères remerciements à tous ce qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire :

- Au Chef de Mention de Sociologie, Monsieur RAHERIMALALA Etienne Stefano
- A l'ensemble du personnel de la Formation professionnalisante en Travail Social et Développement sous la direction de Monsieur le Directeur RAKOTOARISON Andrianiaina Yvon
- A Monsieur le président de jury :

Monsieur ANDRIAMALALA Misah Ny Aina, Maître de conférences qui, malgré ses nombreuses occupations, m'a fait l'honneur d'assumer la présidence de la soutenance de ce mémoire.

- A Madame le juge :

Madame RAFENOMANANA FAHAFAHANA Harimahefa, AESR qui, en dépit de ses multiples obligations, à accepter de juger ce mémoire.

- A Madame le rapporteur :

Madame RAPANOEL Laingo, AESR qui, avec gentillesse m'a guidé, soutenu et apporté des aides pour la réalisation de ce travail et n'a pas ménagé son temps malgré ses multiples responsabilités et à bien voulu en même temps faire le rapport de ce travail. Qu'elle veuille bien agréer mon profond respect et le témoignage de mon éternelle reconnaissance.

- A tous les enseignants de la FPTSD.
- A l'Organisme CDA ou Conseil du Développement Andohatapenaka .
- Enfin, mes sincères remerciements à mes parents et à toutes les personnes qui m'ont soutenue par leurs précieux conseils.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I : CADRE DE RECHERCHE ET CADRE CONCEPTUEL

Chapitre 1 : L'organisme CDA et son branche RFP

Chapitre 2 : Pôle théorique avec méthodologie de recherche

PARTIE II : TRAITEMENT ET ANALYSE DES INFORMATIONS COLLECTEES

Chapitre 3 : Analyse des données

Chapitre 4 : Les contenus de la formation RFP

Chapitre 5 : Les changements auprès des jeunes

PARTIE III : PROPOSITIONS D' ACTIONS POUR LE CHANGEMENT

Chapitre 6 : Bilan et discussions

Chapitre 7 : Suggestions proposés

CONCLUSION GENERALE

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES MATIERES

ANNEXES

LISTE DES TABLEAUX

	PAGE
Tableau 1 : Présentation de la population	20
Tableau 2 : Situation parentale des jeunes enquêtés	23
Tableau 3 : Classement du niveau d'étude des apprentis	23
Tableau 4 : Emploi du temps pour la remise à niveau	26
Tableau 5 : Les matériels utilisés par les modules	28
Tableau 6 : La répartition des jeunes formés selon leurs modules et genres	29
Tableau 7 : Relation entre le formateur- bénéficiaire et les bénéficiaires eux même	30
Tableau 8 : Constatations approuvées par les jeunes formés	33

LISTE DES FIGURES

	PAGE
Figure 1 : Pyramide de Maslow	15
Figure 2 : Répartition des Apprentis masculin en cycle court	30
Figure 3: Répartition des Apprentis féminin en cycle court	31

LISTE DES ENCADRES

	PAGE
Encadré 1 : Affirmation du bénéficiaire, H	32
Encadré 2 : Les relations de H' avec les autres	33
Encadré 3 : Vie de P après la formation	34
Encadré 4 : Vie de R après la formation	35

LISTE DES ABREVIATIONS

AGR : Activité Génératrice de Revenu

ASAMA : Action Scolaire d'Appoint pour Malagasy Adolescent

BIT : Bureau International du Travail

CDA : Conseil du Développement Andohatapenaka

CEFAR : Centres et Etablissements de Formation Agricoles et Rurales

CEPE : Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires

CRD : Cellule de Recherche et Développement

DCTP : Développement de Compétences Techniques et Professionnelle

FIASLA : Fampivoarana Iombonana Anjara Sehatry ny Lehilahy, Andohatapenaka

FIASVA : Fampivoarana Iombonana Anjara Sehatry ny Vehivavy Andohatapenaka

FPTSD : Formation Professionnalisante en Travail Social et Développement

FITA : Fampivoarana Iombonan'ny Tanora

INSTAT : Institution Nationale de la STATatistique

ONG : Organisation Non Gouvernemental

PAM : Programme Alimentaire Mondial

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PAPM : Programme d'Appuis aux Petits Métiers

PSI : Population Service Internat

RFP : Réinsertion Formation Professionnelle

SCCF : Secours Catholique Caritas France

Contexte :

Depuis des années, Madagascar est l'un des pays les plus pauvres du monde. Cette pauvreté se manifeste par le chômage, la mauvaise condition de vie et la misère. Cette situation provoque l'exclusion sociale, économique et culturelle. Parmi les 23 millions de malgaches, 53,8% sont âgés de moins de 20 ans¹. Pourtant, ces jeunes n'ont pas souvent la chance de terminer leurs études ou peut être même n'ont jamais connu l'école. Ils sont alors chômeurs ou sous-employés.

A ce sujet, la rémunération du travail est un moyen où l'homme satisfait ses besoins fondamentaux. Mais au-delà du salaire, le besoin d'intégration est aussi mis en valeur par le travail, c'est ce qui l'amène aux besoins de son accomplissement ou d'estime². Il se trouve alors au niveau de la réalisation de son projet de vie. Toutefois, des obstacles peuvent survenir lorsque le désir et la volonté des autres priment sur les siens. Cela crée des frustrations, d'autant plus qu'il lui est difficile de faire autrement que de suivre les directives d'autrui. Il engendre parfois des situations indésirables pour l'individu en question, surtout, sur son milieu de vie, son milieu de travail, dans le sens où ses comportements peuvent nuire ou influencer son parcours professionnel. Ce cas, nous pouvons le localiser dans toutes les organisations humaines, formelles ou informelles.

Pour être plus concret, il nous est possible de prendre un cas auprès duquel nous avons effectué des observations, des pratiques et des activités de recherche. Il s'agit du projet RFP³ dans l'organisme CDA⁴. Ce projet prend en charge les jeunes vulnérables dans le Fokontany d'Andohatapenaka, Commune Urbaine Antananarivo.

Choix du thème :

Madagascar compte actuellement 4 millions de chômeurs selon l'INSTAT⁵, dont majoritairement des jeunes. La situation est d'autant plus alarmante, puisque chaque année, ils sont de plus en plus nombreux à venir et grossir les rangs des demandeurs d'emploi. Toutefois, les jeunes Malgaches souffrent plutôt de sous-emploi que de chômage.

¹Selon les statistiques mondiales, [www//http.la population malgache](http://www.la population malgache)

²[org / wiki / accomplissement personnel](http://org/wiki/accomplissement_personnel), Abraham Maslow

³ Réinsertion Formation Professionnelle

⁴ Conseil du Développement Andohatapenaka

⁵ Selon un rapport de l'Instat, m.madaplus.info/Madagascar

C'est là qu'on a opté pour le thème. Le RFP est un Centre qui propose aux jeunes une formation d'emploi pour stabiliser les jeunes dans leur situation. Dans ce cas, nous allons renforcer l'étude de Contribution de la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté.

Choix du terrain :

La raison qui nous incite à choisir ce terrain c'est la curiosité. Nous souhaitons réaliser une bonne vision économique et sociale face aux différentes réalités existantes dans cet organisme privé. Nous pensons alors que ce dernier est pertinent pour nos études théoriques et pratiques.

Problématique :

La présence des Centres de formation de jeunes en situation d'exclusion (défavorisés, déscolarisés) comme le centre RFP, ce qui nous a poussé à savoir si les stratégies adoptées par le centre de formation sont-elles efficaces pour faire sortir réellement ces jeunes de leurs difficultés?

Hypothèses :

Pour répondre à cette question, il est indispensable d'évaluer les stratégies adoptées par le centre de formation afin de montrer qu'elles pourront réellement sortir les jeunes de ses difficultés.

Cette évaluation se fait en trois étapes :

- D'abord, sur le plan théorique, il faut analyser les contenus de la formation et les méthodes d'apprentissage utilisés.
- Ensuite, dans la pratique, il faut évaluer la mise en œuvre des connaissances acquises.
- Enfin, il faut apprécier l'étude du devenir de ces jeunes et leur situation de vie économique suite à la formation.

Objectif global :

Notre travail a comme objectif global de faire une étude du processus pour diminuer le chômage et le sous-emploi.

Objectifs spécifiques :

Trois objectifs spécifiques sont considérés :

- Avoir des données sur les récits de vie de ces jeunes.
- Connaître le système d'organisation du centre de formation.
- Disposer des données pour avoir des résultats concrets par rapport à la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes en difficultés.

Plan :

Cette présentation écrite des travaux de recherche suivra les différentes étapes suivantes: premièrement, la présentation du terrain de recherche avec le cadre théorique, dans la deuxième, la prestation des investigations sur terrain, enfin quelques analyses et suggestions personnelles concernant la recherche.

PARTIE I :
CADRE DE RECHERCHE
ET
CADRE CONCEPTUEL

Il est important de présenter le cadre de la mise en œuvre du travail de recherche, autrement dit, la présentation du champ de recherche et ses caractéristiques.

Des concepts seront spécifiés afin de fonder l'approche sur l'objet et il conviendra par la suite de les définir.

Dans cette partie, nous allons voir la présentation du terrain puis, l'approche théorique concernant le travail de recherche et enfin la méthodologie de recherche qui encadre ses actions sur le plan pratique.

CHAPITRE I : PRESENTATION DU TERRAIN

Le CDA ou conseil de Développement d'Andohatapenaka, est l'un des centres de développement social situé dans la ville d'Antananarivo. Le centre est une ONG⁶, qui œuvre dans le domaine du social et offre des aides sociales pour les personnes en difficultés du quartier.

C'est dans ce présent chapitre que nous allons présenter le CDA et ses projets RFP (Réinsertion et Formation Professionnelle).

1) Le Conseil du Développement Andohatapenaka

La présentation du Conseil de Développement Andohatapenaka se présente comme suit :

1.1- Historique :

Suite au constat de l'état critique de la situation économique et sociale de la population du quartier d'Andohatapenaka et ses environs qui s'est coïncidé avec les inondations touchant un grand nombre de famille dans ce quartier en 1982, le Conseil de développement d'Andohatapenaka (CDA), connu comme étant association du quartier à l'époque, est une ONG chrétienne, fondée par le Révérend. Père Jacques Couture.

Pour faire face à cette situation, il a mené un état de lieux et une étude des besoins auprès de cette population en réalisant par la suite des projets axés sur la promotion de la santé maternelle et infantile pour prévenir la carence nutritionnelle touchant les enfants en bas âge et en âge scolaire, puis scolariser ceux qui sont issus des familles les plus démunies.

Le CDA a eu son agrément d'Organisme Non Gouvernemental le 22 janvier 2007 suivant l'arrêté N°07/06. Depuis plus de 30 ans, l'ONG intervient tant en milieu rural qu'urbain pour lutter contre la pauvreté et permet la réinsertion socio-économique des plus démunis.

Pour son intervention au niveau de la population cible, le CDA collabore avec des partenaires étrangers : Secours catholique, développement et paix, ccfd- terre solidaire, PNUD⁷, PAM⁸, Banque mondiale...) et locaux (PSI⁹ Madagascar, Lion's Club IARIVO, Ministères en charge de la santé, de la population et de l'Education Nationale...).

⁶ Organisation Non Gouvernementale

⁷ Programme des Nations Unies pour le Développement

⁸ Programme Alimentaire Mondial

⁹ Population Service Internat

1.2- Lieu géographique :

Le siège du CDA : LOT IVL 126 Bis Andohatapenaka II, Antananarivo I, Commune Urbaine d'Antananarivo-Région Analamanga.

Il se situe sur la limite ouest de la CUA, dans le 1^{er} Arrondissement mais plus précisément, il se trouve à l'ouest des cités des 67ha et fait partie de la plaine du Betsimitatara sur la route digue vers Ivato.

Le CDA Andohatapenaka est limité à l'ouest par Ampasika et la plaine Betsimitatara, au nord par Ambodimita et au sud par Ankasina.

1.3- Objectifs :

L'objectif du CDA consiste à rendre autonome, sur le plan économique et social, la population cible. Son optique de développement consiste à orienter la cible de prendre en main leur situation, afin de devenir la première responsable de son développement.

Pour atteindre cet objectif, le CDA s'est fixé quatre objectifs spécifiques :

- **Objectif Spécifique 1** : Etat de santé amélioré de la population cible à travers l'accès aux services de santé de qualité
- **Objectif Spécifique 2** : Accroissement du taux de scolarisation et d'alphabétisation
- **Objectif Spécifique 3** : Diminution des conflits sociaux et réduction des effets des risques et catastrophes sur la population
- **Objectif Spécifique 4** : Accroissement des revenus des populations cibles

1.4- Les zones d'interventions :

L'intervention du CDA s'étend dans six quartiers qui sont déjà classés parmi les plus défavorisés et dont la population y habitant se trouve dans une situation de précarité que se soit sur le plan économique que social.

Ainsi, la plupart des familles qui fréquentent ces zones se trouvent également dans le seuil de pauvreté minimale, où elles n'ont pas la possibilité d'assurer les frais de scolarisation de leurs enfants. Ces zones d'intervention comprennent : Andohatapenaka I/ II/ III, AmpefilohaAmbodirano, Ankasina et Ampasika

1.5- Les activités et services :

Il existe 4 axes d'intervention qui déterminent les activités relatives aux différents projets du CDA. Ceux sont :

La gouvernance locale- cohésion sociale et justice, qui est la renaissance de la citoyenneté et responsabilité accrue de la population dans la participation à la vie politique. Puis, l'emploi et l'activité génératrice de revenu pour augmenter les revenus de la population cible. Ensuite, l'éducation pour augmenter le taux de scolarisation et d'alphabetisation de la population cible. Et enfin, la santé et social pour améliorer l'état de santé de la population cible à travers l'accès aux services de qualité.

1.6- Organisation :

Les organes du CDA sont :

L'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration, La Direction Exécutive, et l'Organe de Contrôle.

L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale, organe de décision et de délibération a comme attributions la définition des objectifs et des modalités d'intervention, les questions relatives à l'élection, à la révocation et au remplacement des membres du Conseil d'Administration. En outre, elle adopte les programmes et approuve le budget ainsi que les rapports d'activités et financiers

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est l'organe d'orientation et de suivi. Il veille à la continuation et au respect de l'esprit ayant animé les actions, à la bonne gestion des biens et à l'administration rationnelle et assure la pérennité et la qualité des prestations de services.

Il recrute et révoque le Directeur Exécutif et son Adjoint puis gère les attributions qui lui seront confiées.

Il soumet le programme, le Budget correspondant ainsi que l'affectation des fonds collectés à l'Assemblée Générale et en rend compte.

La Direction Exécutive

C'est l'organe d'exécution et de gestion opérationnelle. Elle élabore le programme et le budget y afférent et les met en œuvre après approbation. Elle est chargée en outre de la gestion des ressources mises à la disposition du CDA.

L'organe de contrôle

Le CDA est soumis à deux types de contrôle :

- En interne par un contrôleur général désigné en Conseil d'Administration
- En externe par un Commissaire aux Comptes proposé par le Conseil d'Administration et approuvé par l'Assemblée Générale.

La présentation du projet Réinsertion Formation Professionnelle se déroule ci-dessous :

2) Le RFP (Réinsertion Formation Professionnelle)/ CRD (Cellule de Recherche et Développement)

2.1- Contexte :

Depuis 1985, le Père Jacques Couture a mis en place des projets pour les jeunes

Et adultes en difficulté (chômeurs célibataires ou mariés) :

- **FIASLA**¹⁰ (Fampivoarana Iombonana Anjara Sehatry ny Lehilahy), Andohatapenaka) : **Action pour le développement des jeunes Hommes**, 16 personnes
- **FIASVA**¹¹ (Fampivoarana Iombonana Anjara Sehatry ny Vehivavy Andohatapenaka) : **Action pour le développement des jeunes Femmes**, 20 personnes
- **FITA**¹² (Fampivoarana Iombonan'ny Tanora) : **Action de développement des jeunes filles et des jeunes garçons.**

¹⁰FampivoaranalombonanaAnjaraSehatrynyLehilahyAndohatapenaka

¹¹FampivoaranalombonanaAnjaraSehatrynyVehivavyAndohatapenaka

¹²Fampivoaranalombonan'nyTanora

Pour les aider et les occuper, il a initié les activités suivantes :

- Alphabétisation ;
- Exploitation de jardins potagers communautaires.
- Aide à la construction des bâtiments et d'infrastructures communautaires.
- Production d'articles artisanaux (vannerie, tressage, broderie, coupe et couture)

En 1995, un nouveau projet est né : le projet EDM (Ex Détenus Mineurs) en vue de la réinsertion socio-économique des mineurs qui venaient de sortir de prison (en internat).

En 1997, le Projet EDR (Enfants De Rue) est mis en place. Le Projet a pour objectif de préparer les bénéficiaires à leur insertion / réinsertion par des cours de rattrapage scolaire

En 1997, la Coordination Réinsertion et Formation (CRF) a été mise en place suite à l'extension des activités.

C'est à partir de 2006 que le projet a été changé en RFP (Réinsertion Formation Professionnelle)

La CRD (Cellule de Recherche et Développement) a été mise en place en 2005. Elle travaille étroitement avec la RFP. Elle met en œuvre tous les moyens pour placer les jeunes de RFP en stage et ensuite en emploi. La CRD exécute des activités d'orientation et d'accompagnement familial.

Le Projet ASAMA (Action Scolaire d'Appoint pour Malgaches Adolescents), mis en œuvre depuis l'année 2006, est un projet qui a pour objectif de réinsérer en milieu scolaire les enfants de 12 à 16 ans. C'est un système éducatif non formel permettant aux enfants qui n'ont pas fréquenté l'école d'être encadrés durant dix mois, en apprenant à lire et à écrire et postuler l'examen du CEPE.

Ils suivent un cours intensif pendant une année scolaire en vue de passer l'examen officiel du CEPE et d'entrée en classe de Sixième.

2.2- Objectifs :

Objectif général :

Lutter contre la pauvreté par l'insertion socio-économique des jeunes en situation d'exclusion (déscolarisés et défavorisés) d'un quartier populaire de Tananarive.

Objectifs spécifiques :

Objectif Spécifique 1 : Former en métiers, en vue de leur insertion en emploi, les personnes en situation de précarité (déscolarisés, analphabètes et défavorisés) des quartiers d'Andohatpenaka et environnants.

Objectif Spécifique 2 : Insérer en éducation formelle ou en formation professionnelle des jeunes pris en charge en classe ASAMA (Action Scolaire d'Appoint pour Malagasy Adolescent)

Objectif Spécifique 3 : Accompagner les personnes formées dans leur démarche d'insertion en emploi et accroître la qualité du service d'accompagnement familial.

2.3- Les stratégies de mise en œuvre :

- La prise en compte et le lien entre les 3 dimensions : éducation de base (rattrapage scolaire - remise à niveau)/formation professionnelle/insertion avec une méthodologie adaptée au public (jeunes déscolarisés) et aux besoins du marché local (études de marché, contact avec les entreprises locales)
- Un suivi/accompagnement rapproché et personnalisé : étroite collaboration entre les éducateurs, les formateurs, les travailleurs sociaux (en charge du suivi dans les familles) et les familles.
- Une Cellule de Recherche et de Développement qui travaille sur l'insertion professionnelle : aide à l'orientation (visites d'entreprises, organisation de journées à thèmes, voyages d'étude, sorties éducatives...); soutien à l'insertion (placement en emploi et accompagnement au démarrage d'Activités Génératrices de Revenu (AGR) après la formation (microcrédits, suivi des anciens stagiaires); mise en réseau (collaboration avec les collectivités locales, l'Etat, les ONG, les employeurs, les institutions financières, etc.).

2.4- Les secteurs d'activités :

Pour le RFP, d'abord il y a la remise à niveau, après, la présence du cours modulaire qui se distingue en 2 cycles qui sont : le cycle long et le cycle court. Puis, le stage auprès des entreprises et enfin la classe verte et voyage d'études.

Pour le CRD, le placement en stage des stagiaires sortants et le placement en emploi des stagiaires ayant terminé leur stage. Après, le suivi des jeunes en stage et en emploi et l'orientation vers les Activités Génératrices de Revenus.

2.5- Les démarches à suivre pour la formation :

Pour faire la formation, des critères d'admission s'indiquent comme suit :

- La condition familiale des jeunes en rendant compte aux revenus et aux dépenses de la famille qui revient à la difficulté de la vie.
- La scolarisation, est-ce que le jeune est encore scolarisé ou pas ?
- Le travail, est-ce que le jeune est déjà embauché ou pas ?
- Le jeune doit avoir 17 ans au minimum et 35 ans au maximum.
- Le jeune doit avoir un niveau de 3^{ème} et plus pour le cycle court durant 2mois, inférieur à 3^{ème} pour le cycle long qui dure 4 mois. Avant la formation modulaire concernant le cycle long, les jeunes suivent de cours de remise à niveau et de rattrapage scolaire pendant 2 mois.

En générale depuis plus de 30 ans, le CDA, une ONG de proximité fondée par le père Couture. J, participe à l'amélioration des conditions de vie des habitants de huit quartiers parmi les plus défavorisés d'Antananarivo.

Pour lutter durablement contre la pauvreté et favoriser une dynamique citoyenne efficace, le CDA contribue à l'émergence des acteurs en favorisant l'autonomie de l'action, d'une part, d'assurer le renforcement des capacités de l'ensemble des acteurs afin de promouvoir la responsabilité citoyenne et la diffusion des droits et devoirs de chacun, d'autre part.

Et en outre de mettre en œuvre des programmes d'action concrets en faveur des plus pauvres pour faciliter l'accès de tous aux services sociaux et de santé, à l'éducation, à la formation, à l'insertion professionnelle, à la création d'emplois et à la justice.

Le RFP est l'un des axes d'intervention de l'organisme qui se trouve dans l'axe emploi et activités génératrices de revenus. La réinsertion se déroule par la formation des métiers de base, le placement des jeunes en stage au sein des entreprises partenaires et le placement en emploi.

CHAPITRE II : POLE THEORIQUE ET METHODOLOGIE

Nous y verrons, au fil de la lecture, des concepts suivront pour avoir une idée sur l'environnement lié à la situation problématique, ainsi que des détails sur la réalisation de la recherche.

1) **Conceptualisation**

Il s'agit de délimiter l'étendu des sens que peuvent avoir les termes clés sur lesquels se fondent la recherche. Le fait est que ces termes provoquent parfois des doubles sens qui risquent de rendre difficile la lecture du travail.

1.1) Famille vulnérable :

Par définition, la famille c'est « l'ensemble des personnes du même rang vivant sous le même toit, et plus particulièrement le père, la mère et les enfants¹³ ».

Vulnérable, qui peut être facilement blessé ou atteint, se défend d'une façon défavorable c'est à dire qu'elle va agir en fonction du manque qu'elle ressent. En général, nous pouvons dire que les jeunes de la famille vulnérable ont une insuffisance des besoins pour leur vie.

Dans notre cas, ces éléments sont incomplets soit le père soit la mère, parfois les deux en plus et les enfants ; c'est dans la majeure partie des cas bien sûr. Effectivement, il y a ceux qui sont au complet mais en raison de leur situation, les jeunes ont été admis en tant que bénéficiaires de la formation professionnelle.

1.2) La pauvreté :

La pauvreté est en état de mal bien être c'est-à-dire que le bien être est mesuré par la satisfaction des besoins (nourriture, logement, matériels...). Au niveau de la société quand on est pauvre on est exclu de l'accès aux besoins comme le marché de travail, qui est très étroit et seuls les individus diplômés, expérimentés et qualifiés auront plus de chance de trouver un emploi.

1.3) Jeunes :

Selon le dictionnaire, jeune c'est, ce « qui est dans la jeunesse ».

¹³ Micro-Robert, dictionnaire du français primordial, Paul Robert, CANADA S.C.C ,

Etymologiquement, le mot jeunesse vient du latin « juvenis » qui signifie : qui n'est pas avant en âge. Il est généralement admis que la jeunesse est une période transitoire de la vie située entre l'enfance et l'âge adulte.

1.4) Jeunes en difficultés :

Un jeune est en difficulté lorsqu'il est issu d'une famille vulnérable, ou s'il est orphelin. Quelquefois il est aussi en difficulté quand il n'arrive pas à trouver du travail conforme à son diplôme.

1.5) Réinsertion sociale :

La réinsertion sociale est le fait d'insérer quelqu'un à nouveau dans la société, dans la vie professionnelle, dans une communauté, dans un groupe c'est-à-dire agir pour que quelqu'un puisse se réadapter à la vie sociale (délinquant, handicap, drogué...)

Dans la réinsertion sociale, l'individu puisse vivre en conformité avec les normes et les valeurs sociales ; subvenir adéquatement à ses besoins et vivre un certain bien être.

La réinsertion professionnelle se répare en suivant des cours comme la formation professionnelle, celle-ci permet aux jeunes de s'ouvrir au monde du travail, vu que le travail est un droit social ainsi qu'un honneur au sein de la société.

Lorsque les jeunes travaillent, ils peuvent subvenir à leurs besoins fondamentaux. Ils ne sont plus financés par leurs parents. Ils deviennent autonomes.

1.6) Le Droit de l'Homme :

Le concept de droits de l'homme a son importance dans cette étude car on l'utilise comme référence et guide dans les entreprises par les intervenants sociaux. En effet, tout travail doit être effectué sous le respect des droits de l'homme.

L'application est un concept qui se lie de près à notre thème dans le sens où l'observation et l'analyse de la relation entre l'évolution des jeunes de la famille vulnérable et les programmes d'intervention pour la lutte contre la pauvreté tourne sur un point par le rétablissement de la dignité de l'homme, de même que la justice sociale (égalité de droit).

Selon l'article 25 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948, « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. »¹⁴

1.7) Insertion socioprofessionnelle :

Selon le dictionnaire universel 2011, l'insertion est un processus visant à permettre au catégorie défavorisée de la population de s'intégrer ou de se réintégrer à la vie social ou professionnelle. D'après Bertrand Schwartz : « *l'insertion sociale désigne l'action de faire évoluer une personne isolée ou marginale vers un état ou les échanges avec les environnements sociaux sont considérés comme satisfaisants (...) Etre inséré signifie avoir une place, être assuré dans une position sociale différenciée* »¹⁵

L'insertion socioprofessionnelle consiste alors en l'accompagnement des personnes qui éprouvent des difficultés à travers un emploi en raison par exemple, d'un niveau de formation trop faible d'un manque d'expérience professionnelle ou d'une inactivité prolongée.

Dans le cas de notre recherche, l'insertion socioprofessionnelle consiste à accéder à une activité professionnelle rémunérée ou génératrice de revenu qui garant à l'individu son épanouissement et son indépendance économique.

2) Théorie pédagogique

Selon la théorie pédagogique de Bertrand Russell¹⁶, l'éducation était réservée aux enfants des familles riches ou de l'aristocratie. Les professeurs étaient des savants et enseignaient un seul élève. La grande majorité des enfants n'avaient pas cette chance. Russell critiquait cette situation.

Pour lui, de telles méthodes d'éducation, ne s'adressant qu'aux classes privilégiées, ne correspondaient pas aux valeurs d'une société égalitaire. Il ajoutait que l'éducation aurait dû être accessible à tous les enfants ou au moins à tous les enfants capables d'en bénéficier.

¹⁴ Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 Décembre 1948, [www.un.org/fr /documents/udhr](http://www.un.org/fr/documents/udhr)

¹⁵ Bertrand Schwartz, *l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, la documentation française, 1981

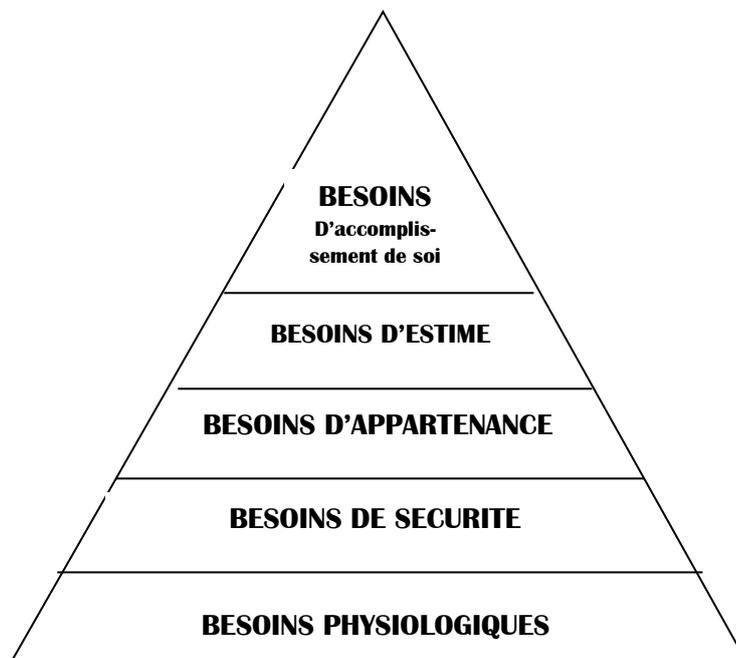
¹⁶ Théorie pédagogique de Bertrand Russell, www.matsuishi.lab.ac/russeleducation

Lorsqu'il parle « des enfants capables de bénéficier de l'éducation », Russell ne se limite évidemment pas aux enfants de familles aristocratiques, il inclut ceux des classes ouvrières. Il pense non seulement que tous les enfants doivent pouvoir bénéficier de la meilleure éducation possible, mais que les individus devraient également pouvoir recevoir une éducation spécifique à leurs besoins.

2-1) Pyramide de MASLOW Abraham

Un psychologue Américain Maslow (A), explique que chaque personne a l'envie de combler des besoins nécessaires à sa vie. Il a cherché à catégoriser et à hiérarchiser les besoins matériels par ordre d'importance dans notre vie. Puis, il a figuré l'ensemble sous forme de pyramide comme ci- après

Figure n°01 : Pyramide de Maslow



Source : <http://www.Nouscomprendre.com/> Olivier Audibert, pyramide des besoins de Maslow,

07 Décembre 2009

- 1) Besoin physiologique : Ce besoin concerne la survie des individus par exemple le besoin de se nourrir, de boire, de respirer, de dormir...
- 2) Besoin de sécurité : Ce besoin consiste à se protéger contre les différents dangers qui nous menacent comme la santé, le logement, la situation financière, le travail...
- 3) Besoin d'appartenance : Ceci concerne les groupes sociaux, les clubs, les relations amicales, la famille...
- 4) Besoin d'estime : Ce besoin prolonge le besoin d'appartenance. L'individu marque la satisfaction personnelle, tous ce qui lui permet d'être important, de se sentir fier.
- 5) Besoin d'accomplissement : C'est le sommet des aspirations humaines. C'est le besoin de participer, l'individu regroupe tout ce qui lui permet d'obtenir la satisfaction.¹⁷

3) Méthodologie de recherche

Un travail de recherche en sciences sociales n'est point fiable sans démarche, la mise en œuvre d'une méthodologie et les techniques de recherche qui encadrent ses actions sur le plan pratique.

3.1) Choix du type de recherche :

Le choix du type de recherche est fait suivant les manières dont les informations sont collectées. Nous avons choisi la recherche diagnostique, un type de recherche permettant de collecter des données ou informations afin d'analyser et de décrire la situation des jeunes réinsérés.

Pour les types de données à réunir, celles-ci tendent à un caractère plus qualitatif ; pourtant même si le type d'information soit à caractère qualitatif, cela n'exclut en aucun cas la possibilité d'apparition de valeur numérique des informations obtenues.

3.2) Type d'information à collecter :

Nous avons fait l'observation directe qui est une technique d'étude en science sociale destinée à un groupe d'individus. Elle vise à étudier les collectivités dans leur contexte social habituel, ou dans leur cadre de vie ainsi que dans leur activité usuelle.

¹⁷<http://www.Nouscomprendre.com/> Olivier Audibert, pyramide des besoins de Maslow, 07 Décembre 2009

- Technique d'échantillonnage stratifié proportionnel : nous avons tiré par module quelques individus parmi les cibles, qui sont capable de parler pour avoir plus d'information.
- Entretiens individuels : pour notre recherche, il est important de laisser parler l'informateur aussi libre que possible. Par la suite, il nous appartient d'ordonner les questions en fonction des réponses obtenues et des réactions des informateurs.
- Documentation : La documentation nous sert de guide dans notre travail, elle a débuté par des travaux de recherche du document qui est relatif au thème et complète le résultat que nous avons pu apporter.

3. 3) Les approches adoptées

- Approche systématique :

Dans la pratique, cette approche sera utile non pas uniquement sur les analyses mais dès la préparation du travail de recherche, dans le choix des personnes sources, les démarches à effectuer, la manière de formuler les questions d'entretiens. Elle nous amène à voir le sujet sur différents points de vue.

Elle suppose donc la réalisation d'une observation de manière globale.

- Vision psychosociale :

Le psychosocial s'intéresse à l'individu dans son quotidien. C'est le domaine d'étude qui analyse la façon, dont les comportements, les pensées et aussi l'émotion et/ ou sentiment de l'individu, sont influencés par le comportement et les caractéristiques des autres et de la situation dans laquelle l'individu est inséré.

- Approche de structure individualisme :

Ceci est une sociologie compréhensive traditionnellement associée à Max Weber¹⁸. Il s'agit d'une connaissance à partir d'un entretien auprès de bénéficiaire, du formateur et de responsable du projet.

¹⁸ <https://m.Scienceshumaines.com>max>

Les individus bénéficiaires n'ont pas choisi leurs situation actuelles, en particulier celle d'être orphelins et appartenant à des familles vulnérables. C'est une réalité que l'on ne peut prévoir ni organiser.

C'est la raison pour laquelle des centres d'aide humanitaire ont été créer pour soutenir ces individus. Il n'est pas facile pour un organisme d'aide de prendre en charge ces personnes sans avoir en sa disposition les éléments de base, requis pour mener à bien ses missions humanitaires.

Toutefois, on peut maitriser la situation et résoudre le problème fondamental. Cela ne va pas de soi, des démarches ainsi qu'une méthodologie de travail sont nécessaires. Cette étape permet de préparer les méthodes de travail afin d'identifier la nature des problèmes et de comprendre le tout, c'est ce que nous avons déjà vu dans cette première partie.

PARTIE II :
TRAITEMENT ET ANALYSE DES INFORMATIONS
COLLECTEES

Le traitement des données consiste à présenter les données collectées selon les outils utilisés puis organiser et ordonner les données pour pouvoir les exploiter et les analyser. Dans cette deuxième partie, nous allons présenter l'analyse des données sur la présentation du cible, ensuite le contenu de la formation concernant le centre de formation « RFP », enfin les changements des jeunes du centre.

CHAPITRE III : ANALYSE DES DONNEES

Une fois les données collectées, l'étape du traitement d'informations précède celle de l'analyse. En principe, cela consiste à ordonner les données pour faciliter l'analyse.

Avant tous, nous allons présenter profondément la situation des cibles pour les bien connaître afin de discuter les travaux du recherche dans la formation.

3.1) Extraits de récit de vie des acteurs concernés par la situation problématique

Tableau n°01 : Présentation de la population

GENRE	NOMBRE
Masculin	37
Féminin	33
Total	70

Source : Enquête personnelle, juin 2016

D'après ce tableau, le nombre des jeunes enquêtés sont soixante-dix. Cinq cas feront l'objet d'illustration :

- a) Z est une jeune fille de 18 ans. Elle habite à Andohatapenaka, Elle est la première fille de ses parents, elle a encore une sœur qui travaille. Après la séparation de leurs parents, elle habite avec sa mère. Elle a quitté l'école en classe de seconde car sa mère n'arrive plus à payer ses frais de scolarisation, de plus elle est obligée d'aider sa mère et son petit frère dans ses études. Donc elle ne fait qu'aider sa mère dans leur foyer.

Grace à une proposition de son proche, elle a décidée de suivre la formation socio professionnelle dans RFP.

Z a obtenu différentes connaissances sur la vie socio professionnelle, et sur la relation personnelle (entre les formateurs et les autres jeunes). Elle est satisfaite.

Cependant, au cours même de cette année, sa mère est décédée et elle habite avec sa grand-mère actuellement.

Source : Z-18 ans, Andohatapenaka, enquêtes personnelles, mai 2016

- b) X est une jeune fille âgée de 20 ans, célibataire, elle vient d'Antsalovana. Elle habite avec sa mère qui est veuve. Elle a 2 sœurs qui étudient encore, et un grand frère qui

est déjà marié. Elle a abandonner l'école en classe de 4^{ème} car sa mère, livreuse des produits alimentaires n'arrive plus à payer son écolage. Face à cette situation, elle a décidée de suivre la formation socio professionnelle proposée par la RFP.

La jeune fille a choisie la module coupe et couture, car selon elle, la coupe et couture est un travail facile à découvrir, aussi elle pourrait créer elle-même son propre atelier.

Elle constate que la formation a changé sa vie uniquement car auparavant, elle n'aime pas se discuter avec les autres dans sa société, mais actuellement elle est plus ouverte, dit- elle.

Comme tous les jeunes, elle a un but à atteindre donc elle doit faire des efforts, aimer le travail et terminer la formation pour avoir un bel avenir.

Source : X-20ans, Antsalovana, enquêtes personnelles mai 2016

- c) Y est un jeune garçon de 20 ans, vivant à Andohatapenaka. Il est le fils unique de ses parents, sa mère est déjà décédée il ya longtemps et il vit avec son père.

Son père est déjà retraité alors que la pension n'est pas suffisante pour payer le frais de scolarisation de son fils, par conséquent, il a quitté l'école en classe de 9^{ème}

De plus, son père est malade, donc il doit se débrouiller seul.

Cependant, il est aidé par son tuteur qui est un enseignant et il a décidée de suivre la formation socio professionnelle de la RFP. Il a suivi la formation ouvrage en bois car ceci lui permet de trouver facilement du travail. Il est satisfait de la formation. Malheureusement, pendant la formation, le médecin a diagnostiqué que son état de santé ne lui permet pas d'assumer ce travail, donc il s'est arrêté.

Source : Y-20ans, Andohatapenaka, enquêtes personnelles, mai 2016

- d) X' est un père de famille, chômeur, âgé de 44ans, il vient d'Ivandry, il a 2 enfants. Sa femme travaille au « paositra Malagasy » à Antaninarenina . Il dit qu'il a abandonné l'école en classe de seconde donc il n'a pas assez de diplôme pour travailler.

Après l'exposition faite par le CDA à Analakely ; Mr X' décide d'intégrer cette formation pour renforcer ses connaissances et pour se spécialiser. Il pense que seule la spécialité compte lorsqu'on travaille. Il a choisi l'ouvrage métallique, car avec ce travail, il pourrait créer son propre atelier.

Source : X'-44ans, Ivandry, enquêtes personnelles, mai 2016

- e) Y' est un jeune étranger âgé 21ans, qui réside à 67ha, il n'habite pas avec ses parents mais avec son tuteur qui est étudiant. Son grand frère lui incite de suivre la formation car ce dernier avait déjà fini la sienne auprès de la RFP.

Après avoir obtenu son Baccalauréat, il est venu à Madagascar pour suivre la formation. Il a choisi le module ouvrage bois car ce travail était son carrière envisagé depuis la classe de troisième.

Il précise que la formation à Madagascar est intéressant car il reçoit plus de connaissance que chez eux. Donc, Il attend également de la formation l'amélioration de sa connaissance et davantage d'expérience.

Pour lui, s'il n'arrive pas à terminer la formation, sa vie ne passe pas donc pour atteindre son objectif, il doit finir la formation après il revient chez eux.

Source : Y'-21ans, 67ha, enquêtes personnelles, mai 2016

Les récits de vie ci- dessus amène au constat suivant : Les motifs d'intégrations des jeunes sont différents. Ce ne sont pas seulement les jeunes malgaches qui suivent la formation mais il y a aussi des étrangers. Nous pouvons dire que le centre apporte une occasion pour les jeunes de sortir de leurs difficultés.

En général, les jeunes formés sont des jeunes issus de familles en situation de précarité. Souvent déscolarisés ; mais cela n'empêche pas aux autres de ne pas suivre la formation au cas où ils veulent renforcer leurs expériences. Des enfants ont été retirés précocement des établissements scolaires ou n'ont jamais eu la possibilité de fréquenter l'école, ils quittent l'école pour aider leurs parents. Par conséquent, la situation favorise le phénomène de travail précoce des enfants.

3.2) Situation parentale des jeunes enquêtés

Nous allons présenter sous forme de tableau la distribution sur la situation familiale des jeunes.

Tableau n°02 : La répartition sur la situation parentale des jeunes :

SITUATION FAMILIALE	NOMBRE DES JEUNES
parents vivants	23
Parents séparés	6
Père décédé	17
Mère décédée	4
parents décédés	0

Source : Enquête personnelle, juin 2016

D'abord, nous constatons que la plupart des jeunes interrogés sont encore avec leurs parents, on peut dire alors que la difficulté est causée par la pauvreté de la famille.

Ensuite dans la vie sociale, nous remarquons que les orphelins ont plus de chance de réussir leur vie par rapport aux jeunes avec les parents séparés.

En réalité, dans la vie sociétale nous trouvons que les orphelins ont plus de motivation à se débrouiller pour rassurer leur vie. Alors que les jeunes qui vivent avec les parents séparés ont des problèmes psychologiques et sont sensibles à la délinquance juvénile.

3.3) Classement de niveau d'étude des apprentis

Le tableau ci-dessous montre la répartition des apprentis sur leur niveau d'étude.

Tableau n°03 : Répartition des apprentis selon leur niveau d'étude :

Niveau d'étude	Nombre	Pourcentage
Analphabète	0	0%
Primaire	8	16%
Secondaire (niveau BEPC)	27	54%
Supérieur (niveau BAC et plus)	15	30%
Total	50	100%

Source : Enquête personnelle, juin 2016

Nous constatons que ces jeunes sont ni analphabètes, ni illettrés, mais ils quittent involontairement l'école à cause de l'insuffisance des revenus familiales.

Le niveau d'étude des apprentis se répartit en quatre catégories. Les 16% des jeunes s'arrêtent au niveau primaire. Nous voyons que de nombreux jeunes s'arrêtent au niveau secondaire, cela représente 54% des apprentis. Par ailleurs, 30% des jeunes seulement atteignent le niveau supérieur mais ils n'arrivent pas à suivre l'étude universitaire

En générale, les apprentis ont des niveaux d'études différents, d'où la raison de la remise à niveau pour tous.

CHAPITRE IV : LES CONTENUS DE LA FORMATION

A présent, nous allons procéder sur l'analyse de contenu de la formation et les méthodes d'apprentissage utilisés. Afin d'évaluer la mise en œuvre des connaissances acquises.

4.1) Présentation de la cible de projet

Le cadre d'orientation implique la famille comme un acteur d'intervention jouant un rôle principal, afin d'améliorer les capacités propres du jeune et de sa famille à répondre aux besoins quotidiens et à élaborer des perspectives d'avenir. La réponse du projet RFP à leurs besoins immédiats doit être combinée avec le développement de leur capacité.

Le développement de la capacité à faire le choix implique la possibilité d'assurer la survie d'une part, de renforcer certaines capacités des usagers d'autre part, en outre de promouvoir leurs droits et prévenir les abus.

Indirectement le projet devrait contribuer à l'amélioration des conditions de vie des 1000 personnes dans les quartiers défavorisés de la capitale ; mais nous ne voyons que 270 jeunes en difficultés bénéficiaires.

4.2) La remise à niveau des jeunes

La remise à niveau est effectuée par les formateurs pendant deux mois.

Le centre organise ce programme pour les jeunes ayant le niveau primaire jusqu'à la classe de troisième. Rappelons que ces jeunes viennent des sociétés très variées, alors qu'ils n'ont pas le même niveau intellectuel. Le RFP a pris cette décision pour des raisons techniques et socio-économiques : Le but, c'est de mettre ces jeunes sur le même pied d'égalité, dès le début de la formation.

La répartition de la remise à niveau se fait en quatre groupes et le tableau ci-dessous montre l'emploi du temps de chaque groupe.

Tableau n°04 : Emploi du temps pour la remise à niveau

Groupes	Repta					B1 MA					B2 Koloïna					BTP				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
7h30-8h	R	Ménage			Re	R	Ménage			Re	R	Ménage			R	R	Ménage			Ref
8h-9h 30	G				f	G				f	G				ef	G				E
8h-9h 30	C	M	F	C	E	C		M	M	E	J	C	C	M	E	C	Civ	M	J	V
9h30-9h45	PAUSE																			
9h45-11h	C		M	J	J	C	C	J	F	F	C	C	M		J	M		F	C	J
9h45-11h	i				F					J		i			F					F
9h45-11h	v										v									

Source : Recherche personnelle, mai 2016

RG : Rassemblement General

Ref.EV : Réflexion Evangélique

C : Calcul

M : Malagasy

F : Français

Civ : Civisme

J : Jardin

D'après ce tableau, la remise à niveau se répartisse en quatre groupes dont le repta, B1 MA, B2 koloïna et BTP. Les jeunes travaillent la matinée de 7 heure30 à 11heure du lundi jusqu'au vendredi.

Concernant les matières, tous les groupes apprennent les matières suivantes : Calcul, Malagasy, Français, Civisme. A part, les jeunes pratiquent le jardin, aussi ils font le rassemblement général tous les lundis, ainsi la réflexion évangélique obligatoire se fait chaque vendredi.

4.3) La formation professionnelle

Puisque l'éducation est un élément clé du développement, elle ne se limite pas à l'enseignement donné à l'école mais aussi à toutes les conditions nécessaires de l'humanité tel que la sagesse, le savoir- faire, savoir- être et savoir- vivre...

Néanmoins, des adolescents de 17 ans et plus ont forcément abandonnés leurs études faute de frais de scolarité ; ils sont alors obligés de se former pour travailler.

Chaque année, le centre accueille environ 270 jeunes à former¹⁹. Il aide ces jeunes à préparer leur avenir et à gagner leur vie.

Après ces deux mois de remise à niveau, le Centre de formation commence la formation professionnelle. Sur ce propos, on distingue 2 cycles de formation : le cycle court, qui dure 2 mois (cours accéléré) et le cycle long qui s'effectue en 4 mois. La durée de formation par jour se fait en demi journée mais au cas où il y a un changement d'emploi du temps, ils reviennent l'après- midi. A part les modules prévus en cours normal, ils reçoivent des modules spécifiques comme la morale, le droit de travail, la gestion familiale, la réflexion. Des évaluations sont faites régulièrement selon les acquis.

D'abord, pour le cycle court, les modules choisis sont l'ouvrage métallique, la coiffure et la cuisine. En générale, ces apprenants ont les pré-requis nécessaires avant d'entrer dans ce domaine, c'est-à-dire que leur niveau d'instruction doit être supérieur ou égale au niveau seconde du lycée.

Dès le début d'inscription, chaque jeune décide par lui-même de choisir le module qui lui convient. Selon le choix, ils suivent les cours théoriques avant d'aborder les pratiques.

Quant au cycle long, les modules à choisir sont : cuisine, coupe et couture, ouvrage métallique, coiffure, main d'œuvre BTP, ouvrage bois et mécanique-auto.

Le commencement de la formation se fait toujours après la remise à niveau et davantage en théorie qu'en pratique.

Prenons le module ouvrage bois : ils apprennent le cours théorique concernant la fabrication d'une table par exemple puis ils se repartissent en groupe de trois pour fabriquer cette table avec les matériels disponibles dans le Centre.

De même pour le module coiffure, les jeunes apprennent d'abord les styles de chignon vues dans une projection vidéo dirigée par la formatrice et par suite ils font la pratique entre eux...

¹⁹Recherche personnelle, juin 2016

Voici le tableau qui montre les matériels utilisés par modules dans ce Centre

Tableau n°05 : Les matériels utilisés par modules

MODULES	MATERIELS
Cuisine	Marmite, four, cuillère, les ingrédients utilisés...
Coiffure	Bronchine, fer, brosse, pince, produit, lave cheveux...
Coupe et couture	Machine, ciseau, mettre, craie tailleur...
Ouvrage bois	Machine à bois, marteau, clou, scie...
Ouvrage métallique	Poste de soudure, équerre, fer, baguettes métallique...
BTP	Bêche, bourrette, bobine...
Mécanique auto	Clés, pince, voiture...

Source : recherche personnelle, mai 2016

Ce tableau montre les matériels utilisés par module de formation. Après la remise à niveau, les jeunes prennent la formation modulaire et utilisent les matériels convenables au module. La formation est vraiment modulaire mais pas formation en tronc commun car les matériels utilisés sont spécifiques à la module, par exemple les matériels pour le module BTP ne sont pas appropriés aux matériels utilisés par l'ouvrage métallique, de même pour le module cuisine et le coupe et couture ainsi pour les autres modules.

Après avoir terminé la formation (en cycle court ou en cycle long), ces jeunes suivent un stage de 3 mois afin d'obtenir un certificat de fin d'étude qui leur permet de prouver qu'ils ont fini avec succès la formation. L'emplacement de stagiaires est organisé par le CRD en coopération avec le RFP.

Entre autre, les stagiaires placés doivent s'adapter au rythme des recruteurs qui n'est pas pareil que celui exigé pendant la formation, par exemple pour les cuisiniers, quelquefois ils doivent travailler pendant la nuit et/ ou le weekend.

Ainsi, les parents peuvent informer le responsable du CRD au cas où ils trouvent un lieu de stage pour leurs enfants, dans ce cas, il doit y avoir un accord de principe entre les parents et le responsable du CRD. Pendant ce temps, les jeunes stagiaires sont obligés de pratiquer exactement les acquis durant la formation.

Formation aux métiers de base

En général, la formation permet d'intégrer à la vie professionnelle car dans notre vie, seuls les gens bien formés sont capables de réussir son travail. Pendant ce temps, on doit choisir ce que l'on peut faire et ce qui est possible, c'est le métier de base.

a. Formation modulaire cycle long (à partir du 15 février 2016)

Le tableau suivant montre la répartition des apprenants, par module dans ce cycle long.

Tableau n°06 : Répartition des apprenants selon le genre

MODULES	EFFECTIF	MASCULIN	FEMININ
Cuisine	32	12	20
Mécanique-Auto	26	26	0
Ouvrage métallique	23	23	0
Ouvrage bois	23	23	0
Coupe et couture	25	0	25
Main d'œuvre BTP	15	15	0
Coiffure	26	1	25
TOTAL	170	100	70

Source : Enquête personnelle, mai 2016

Selon le tableau ci-dessus, 170 jeunes ont été sélectionnés pour suivre la formation cycle long. Ils peuvent choisir parmi les modules proposés.

Dans la formation cycle long, les modules sont : la coiffure, la coupe et couture, la cuisine, l'ouvrage métallique, l'ouvrage bois, la mécanique auto et le bâtiment et travaux publics.

Nous constatons que les modules suggérées sont disproportionnelles du point de vue d'accessibilité, c'est-à-dire que les jeunes garçons ont beaucoup de choix par rapport aux jeunes filles. Elles ne disposent que de deux modules (coiffure, coupe et couture) alors que pour les garçons peuvent choisir entre quatre choix (excepté la cuisine qui est praticable pour les deux sexes). Notons que les stagiaires qui choisissent la module cuisine sont plus nombreux par rapport aux autres.

En général, la plupart des jeunes formés sont de genre masculin. Ceci est due à la culture malgache qui est quelquefois retenue jusqu'à nos jours. Dans cette culture, l'homme est le pilier de la famille et il devrait travailler pour nourrir sa famille, par conséquent, ils doivent entrer dans le marché du travail.

b. Formation modulaire cycle court (14 mars-14 mai 2016)

Dans la formation de « métiers de base » en cycle court, 76 jeunes le suivent, pour trois modules dont :

- 29 jeunes en ouvrages métalliques (OM) : formation théorique et pratique, visite d'ateliers ;
- 9 jeunes en coiffure : formation théorique et pratique
- 38 jeunes en Cuisine : formation théorique et pratique

Voici le tableau qui montre la répartition au total des jeunes suivent la formation cycle court.

Tableau n° 07 : Répartition en pourcentage des apprentis selon le module

MODULES	Pourcentage de l'apprenant
Ouvrage métallique	38%
Coiffure	12 %
Cuisine	50 %
TOTAL	100 %

Source : Enquête personnelle, mai 2016

Ce tableau montre que la moitié des jeunes préfèrent le module cuisine dans le but d'obtenir ou de créer facilement du travail après la formation. Ils pensent que les matériels nécessaires utilisés pour ce type de travail sont parcourus quotidiennement et ils n'ont pas de problème pour l'exercer. De plus, des entreprises agroalimentaires et surtout l'hôtellerie sont nombreux dans la ville donc il est facile de trouver un travail convenable à ce type de formation.

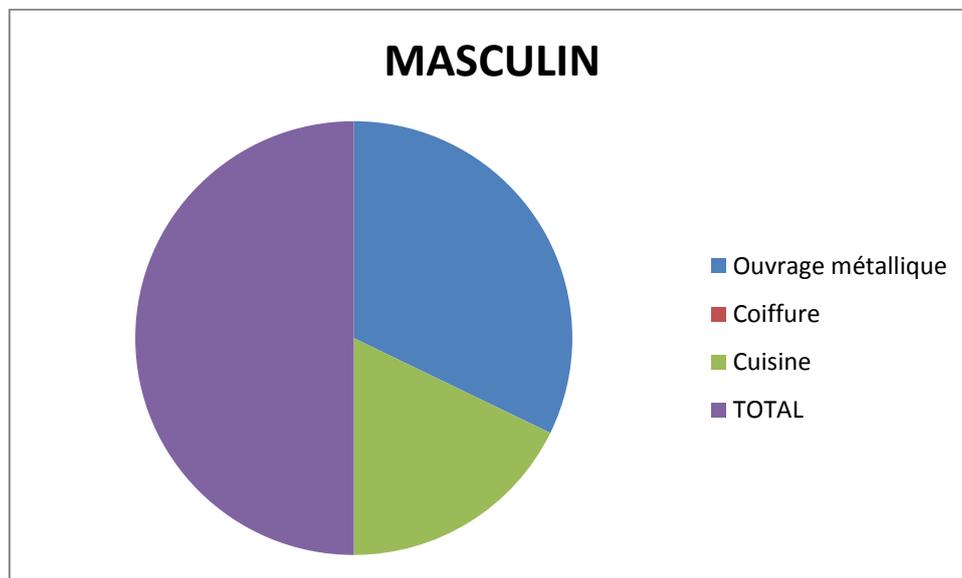
38% des apprenants préfèrent le module ouvrage métallique, ceci est due à la complication de la mise en œuvre de ce travail.

C'est difficile de créer son propre atelier car il faut beaucoup de capital pour le lancer. Seuls 12% des apprenants choisissent la formation coiffure vue la difficulté à entamer ce type de travail.

Pour faire la coiffure, il faut avoir beaucoup des matériels comme le fer, bronchine, les produits pour les cheveux... et surtout des endroits idéals pour installer un salon de coiffure.

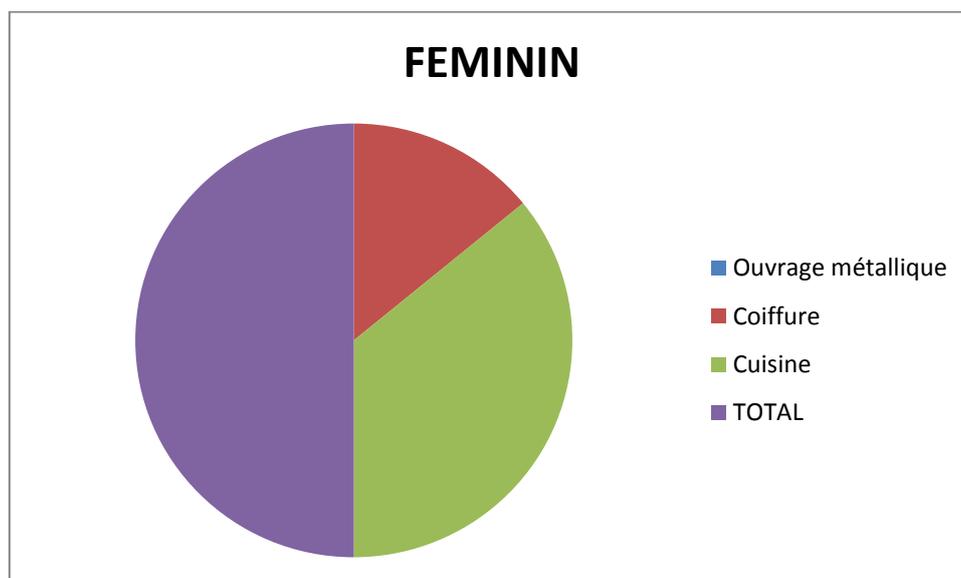
Voici deux figures qui représentent la répartition selon le sexe des jeunes en cycle court

Figure montrant la répartition des jeunes selon le sexe en cycle court. (Tableau voir annexe)



Source : Enquête personnelle, mai 2016

Les apprentis masculins marquent l'effectif supérieur dans la formation, 38% préfèrent le module ouvrage métallique, c'est tout à fait logique du point de vue corporelle car ce travail ne concerne que les garçons, 21% choisissent la module cuisine due à leur motivation. Ainsi, sans apprenant masculin pour le module coiffure face à la différence de tranche genre.



Source : Enquête personnelle, mai 2016

Les 28% des filles préfèrent suivre la formation cuisine, car pour eux ce dernier est un travail dont elles devraient faire dans la vie quotidienne surtout dans la famille. Dans le module coiffure il n'y a que 11% des apprenants, ceci est dû à la difficulté de la recherche du travail.

4.4) Suivi et stage

Après la formation, le CRD travail étroitement avec le RFP, grâce à ses partenaires, il assure l'intégration en stage de ces jeunes. Tout au long de son cursus, ces jeunes sont bénéficiaires d'un renforcement de capacité et de suivi ou accompagnement personnalisé, comme des visites familiales. Cette suivie est régulière jusqu' à la fin du stage. De plus, le RFP s'engage à payer les dépenses alloué pendant le stage comme le frais de déplacement pour un mois, la tenue pour travailler (Combinaison, botte, casque...). Enfin, après le stage ; le CRD aide ces jeunes à trouver un travail fixe et rémunéré par l'intervention des entreprises partenaires du CRD.

CHAPITRE V : LES CHANGEMENTS AUPRES DES JEUNES

Dans ce chapitre, nous allons apprécier l'étude du devenir des jeunes formés. Parlons des changements de ces jeunes en pleine formation ainsi que le changement après la formation.

5.1) Relation entre le formateur- bénéficiaire et les bénéficiaires entre eux

Le tableau suivant montre l'opinion des jeunes et leur avis par rapport à l'éducation, la relation formateur- bénéficiaire et relation entre eux.

Tableau n°08 : Constatations approuvées par les jeunes formés

OPINIONS AVIS DES JEUNES	Très bonne	Bonne	Moyenne	Total
Education	50	0	0	50
Relation formateur- bénéficiaire	50	0	0	50
Relation entre les bénéficiaires	37	13	0	50

Source : Enquête personnelle, juin 2016

Ce tableau montre les constatations approuvées par les jeunes formés au sein de la formation. Il montre la relation formateur- bénéficiaire et la relation entre les bénéficiaires.

Nous constatons que les bénéficiaires sont tous satisfaits, cela signifie qu'ils sont intéressés par les métiers de base. De même pour la relation envers l'éducateur-élèves, ils disent qu'ils comprennent bien les explications données.

Encadré n°01, un bénéficiaire H affirme que :

« Les formateurs sont tous cool et compétant dans ce qu'ils font. Ils nous donnent des instructions civiques et morales. Aussi lorsque nous avons une difficulté sur les leçons ou les pratiques, ils ne nous abandonnent jamais » [F, Andohatapenaka, 26 ans]

H, enquête personnelle, mai 2016

Certes, la relation entre les jeunes est mieux, certains sont satisfaisants et d'autres ont un peu de problème, mais ils essaient de le résoudre et se comprennent entre eux.

5.2) Résultats constatés par les jeunes cibles en pleine formation

Nous avons constatés aux jeunes des changements de comportement :

Tout d'abord, ces jeunes ne sont pas issus d'une même société. Au début, ils sont repartis en groupe, c'est là qu'on peut remarquer qu'ils n'ont pas le même mode de vie, c'est-à-dire que leurs manières de vivre sont différentes. Selon notre étude, ces jeunes s'accordent facilement ; c'est dans la première rencontre qu'ils ont eu un peu de difficulté, après la communication passe mieux.

Encadré n°02 : les relations de H' avec les autres

« Pendant la première rencontre, nous ne sommes pas à l'aise car nous sommes tous des jeunes insérés et chacun a son comportement habituel, par exemple une mauvaise expression comme le gros mot, après quelques jours il n'y a plus de problème. Nous discutons entre nous et rectifions ce qu'on doit faire et ce qu'on ne doit pas faire » [F, Ampasika, 20 ans]

H', enquête personnelle, mai 2016

Ci-dessus, extrait de vie des jeunes en pleine formation :

- a) Z' est une jeune fille de 18 ans. Après la séparation de leurs parents, elle habite avec sa mère. Grâce à une proposition de son proche, elle a décidé de suivre la formation socio professionnelle dans RFP.

Z a obtenu différentes connaissances sur la vie socio professionnelle, et sur la relation personnelle (entre les formateurs et les autres jeunes). Elle est satisfaite.

Source : Z'-18 ans, enquête personnelle, mai 2016

- b) M est une jeune fille de 20 ans, elle constate que la formation a changé sa vie uniquement car auparavant, elle n'aime pas se discuter avec les autres dans sa société, mais actuellement elle est plus ouverte, dit-elle.

Source : M-20ans, enquête personnelle, mai 2016

- c) N est un jeune garçon de 22 ans, il a suivi la formation ouvrage en bois car ceci lui permet de trouver facilement du travail. La formation lui a apporté des connaissances physique et morale ; il est satisfait de la formation.

Source : N-22ans, enquête personnelle, mai 2016

Ensuite, à propos du caractère, plusieurs stratégies ont été entreprises pour améliorer la situation des jeunes qui ont des problèmes dans leur vie sociale comme le manque de savoir- vivre. Grâce à des entretiens qui ont permis d'éduquer, de s'échanger et de partager des idées avec les jeunes ; les changements se sont opérés.

Enfin, ces jeunes deviennent respectueux car les relations entre eux ont changé. Auparavant, ils se sont lancés des paroles blessantes et se conduisent mal. Après les entretiens et l'éducation avec les jeunes, les changements sont tangibles au niveau du groupe.

Des changements sont observés tels que le respect mutuel entre eux, la tolérance et la prise de la responsabilité. Par exemple lors d'un nettoyage à chaque fin de cours, chaque groupe prend ses responsabilités comme balayer la cour, ou arroser les jardins.

5.3) Les bénéficiaires après la formation

Sur le changement de vie professionnelle, lors du stage, certains jeunes ont les chances d'être embauchés dans leur lieu de stage, ce cas dépend de l'entreprise.

Après la formation, 80% des jeunes trouvent un travail qui coïncide à la formation professionnelle acquise²⁰, ces jeunes ne sont plus des charges pour leur famille.

Ils sont autonomes et/ ou stables car parmi eux, ils sont embauchés dans leur lieu de stage. Aussi, il y a ceux qui ont leur propre atelier.

Encadré n°03 : vie de P après la formation

« J'ai constaté que la formation que j'ai suivi est très nécessaire car maintenant j'ai fini le stage et je suis embauché dans mon lieu de stage. J'ai choisi le module coiffure et je travail actuellement dans un salon de coiffure situé en face de Mada Hotel 67ha » [M, Andohatapenaka, 23 ans]

P, enquête personnelle, mai 2016

²⁰ Enquête personnelle, mai 2016

Encadré n°04 : vie de R après la formation

« J'ai fini la formation en 2015, actuellement je travaille dans un entreprise SOFITRANS situé à Ivato. J'ai constaté que la formation m'a beaucoup aidé dans ma vie ». [M, Andavamamba, 23 ans]

R, enquête personnelle, mai 2016

Toutefois, dans l'organisme CDA, il y a une branche PAPM²¹ qui propose un octroi de microcrédit pour permettre l'exercice d'AGR (Activités Génératrices de Revenus) à la population cible de la zone d'intervention y compris les jeunes du centre de formation. Si les bénéficiaires ont la volonté de créer leur propre atelier, donc le PAPM pourrait l'aider pour son démarrage à l'aide de microcrédit. Après, ils peuvent rembourser petit à petit selon leur contrat.

En contre partie, si le bénéficiaire a fini son stage mais il n'est pas embauché donc le CRD prend en charge sur la recherche d'un poste pour ce jeune. Car le CRD a le rôle de les aider au placement d'emploi dans les entreprises, c'est une collaboration de travail avec le projet RFP.

D'après les traitements et l'analyse des informations collectés dans cette deuxième partie, nous avons constatés que les hypothèses sont vérifiées. Dans la prochaine partie, une discussion sera réalisée par rapport aux résultats obtenus mettant en valeur les apports du travail effectué.

²¹ Programme d'Appuie aux Petits Métiers

PARTIE III :
PROPOSITIONS D' ACTIONS POUR LE
CHANGEMENT

Concernant la proposition d'actions pour le changement, nous allons présenter dans cette troisième partie, le bilan et les travaux de recherche. Puis, nous y proposons des suggestions pour améliorer la situation idéale sur l'œuvre de l'organisation.

CHAPITRE VI : BILAN ET DISCUSSION

Ce chapitre permet de déterminer l'analyse des travaux ainsi que les actions à entreprendre pour la réalisation des changements au sein de l'organisme.

6.1) Taux de chômage alarmant chez les jeunes à Madagascar

D'après les chiffres officiels délivrés par les services statistiques (INSTAT), entre 400 000 et 500 000 jeunes diplômés débarquent tous les ans sur le marché du travail, mais en raison du contexte politico-économique actuel, leur insertion professionnelle s'avère très difficile.²²

Paradoxalement, le taux de chômage global estimé à 3,8% semble relativement faible sur la Grande île, où la population souffre plutôt de sous emploi que de chômage. En vérité, il y aurait peu de chômeurs, mais beaucoup de sous-employés dans le pays.²³

Le sous-employé est reconnu soit par le salaire faible d'employé avec son niveau supérieur soit par le travail inéquitable avec son diplôme.

A Madagascar, ce n'est pas le travail qui manque, mais la force de travail existante occupe un emploi dont le salaire est inadéquat. Situation de sous-emploi puisqu'ils exécutent des travaux qui ne correspondent pas à leurs diplômes (inadéquation entre formation et emploi). Ce phénomène de sous-emploi, qui constitue une nouvelle forme de chômage, traduit mieux la réalité sur le front de l'emploi.

C'est le taux de sous-emploi qui représente mieux la situation du marché du travail à Madagascar, celui-ci avoisine les 50%, vu uniquement pour les étudiants sortant de l'université d'Antananarivo par exemple²⁴. Certains n'arrivent pas à trouver un emploi qualifié à son étude et il travaille simplement par sa connaissance.

Généralement, les travailleurs sont pauvres et non qualifiés. Selon un rapport de l'INSTAT, 80,5% de la population active exerce une activité de subsistance, c'est-à-dire moins productive et de moindre rendement.²⁵

²² Madagascar.m.madaplus.info/taux de chômage chez les jeunes

²³ Madagascar.m.madaplus.info/taux de chômage chez les jeunes

²⁴ Professeur Hery Ramiarison, professeur d'Economie à l'Université de Tananarive, dernières statistiques publiées par la banque mondiale

²⁵ Madagascar.m.madaplus.info/taux de chômage chez les jeunes

Officiellement, 42,5% des travailleurs sont en dépit du fort taux de chômage chez les jeunes (70%), les Malgaches sont en majorité actifs qui souligne que le taux d'activité est de 90,2%, pour une population active âgée entre 15 et 64 ans²⁶. La population active est jeune, épousant ainsi le trait démographique de la population, l'âge moyen est estimé à 32,1 ans et les moins de 25 ans représentent plus de 37%.²⁷ Entre autre nous constatons que les femmes sont trouvés plus sur le marché de travail par contre les hommes sont y moindre. Cela est justifié par le BIT : « Des disparités significatives sont relevées selon le genre : les femmes sont aussi présentes sur le marché du travail pour 50,8% que les hommes pour 49,2% »²⁸

6.2) Problèmes constatés

Toutefois, le non accomplissement de stage est causé par le mauvais comportement des stagiaires, comme l'insuffisance de maturité, la malhonnêteté. Or ces gestes obligent les employeurs de les renvoyer. Aussi, il risque de douter de la confiance envers le centre de formation et rend difficile l'emplacement des futurs stagiaires.

Puis, sur le plan économique, certains jeunes n'arrivent pas à terminer la formation, à cause des problèmes familiaux, par exemple, ceux sont les parents eux même qui interdisent ces jeunes de suivre la formation. Quelquefois ces jeunes choisissent d'aborder une pire forme de travail comme le docker, le lavage de la voiture... au lieu de suivre la formation. Dans ce cas, ils pensent que cette action résoud rapidement ses problèmes.

Autrement, après avoir terminé leurs stages, les jeunes formés obtiennent un certificat attestant la formation faite comme dans tous les centres de formation. Pourtant, il y a des jeunes qui ont suivi la formation mais n'arrivent pas à terminer le stage, donc ils ne reçoivent pas son certificat.

6.3) Implication professionnelle

7.3.1) Réflexion sur la responsabilité de chacun

Nul ne doit s'exclure ni se désengager de la responsabilité de l'existence, voire de l'évolution de la situation des jeunes vulnérables, qu'il soit intervenant social ; représentant de l'autorité ou de l'Etat mais également personne vivant dans la situation problématique. Chaque acteur doit se conduire en une personne responsable.

²⁶www.linfo.re/.../madagascar/taux de chômage

²⁷ Madagascar.m.madaplus.info/taux de chômage chez les jeunes

²⁸ Madagascar.m.madaplus.info/taux de chômage chez les jeunes

Le comportement d'agir et être renvoie chacun à se remettre en question par rapport à ses responsabilités, ainsi que sur les enjeux qui se cachent derrière chaque responsabilité.

La remise en question de sa propre personne vis-à-vis de ses responsabilités doit se faire. Actuellement, chaque partie concernée affirme ne pas être responsable de ce que vivent les autres. Il y a donc rejet de la responsabilité. Ainsi, ce qui est encore le cas actuellement, la réussite des jeunes en difficultés à quitter sa situation actuelle ne dépend pas uniquement de lui, ni de l'ONG ni de l'Etat, mais de leur complémentarité.

Enfin, la responsabilité porte aussi sur l'écoute de chaque partie accordée aux autres. Dans la pratique, les intervenants, les ONG se doivent d'écouter et de mettre en valeur les paroles des personnes qu'ils prennent en charge pour mieux organiser les actions.

7.3.2) Ecoute de l'autre, une obligation pour le travailleur social

Nous entendons par écoute de l'autre, la disponibilité à laisser l'autre exprimer ses points de vue, ses perceptions, les résultats d'une réflexion ou un avis personnel émanant d'une personne, qu'il soit bénéficiaire d'aide, un intervenant social ou bien une toute autre personnalité. Dans le cadre de travail social, la vision de chacun est un élément majeur. La possibilité d'exprimer son avis personnel est non seulement une liberté qu'il faut accorder mais surtout un droit à exercer. Il faut donc en accorder de l'importance.

En effet selon un extrait du sermon du travailleur social, les actions sont basées sur le respect de l'autre dans ses droits, ses convictions, à lui laisser la liberté de ses choix et de ses décisions. Mais surtout à accepter que chacun cherche son bonheur là où il pense pouvoir le trouver.

Tout ceci pour dire que chercher à connaître, à identifier les visions des personnes en difficulté devrait être un souci pour les intervenants sociaux ainsi qu'au responsable chargé de l'élaboration des programmes d'intervention. Il faut souligner qu'avant toute élaboration de programme, il faut « écouter l'autre ».

6.4) La motivation au travail

Il est fréquent de penser que pour motiver le personnel ou un employé en vue de son efficacité, c'est de bien le rémunérer ou lui offrir une commission pour l'effort qu'il a fait. Certes, l'argent permet à l'homme de répondre à ses besoins fondamentaux et donc de survivre et de réaliser son projet de vie. D'ailleurs c'est ce qui est fréquemment le plus motivant lors d'une recherche d'emploi.

Au cours de la collecte d'informations, d'autres besoins pouvaient animés les employés. Il s'agit du besoin de reconnaissance sociale; d'une autonomie dans le travail ainsi que de la capacité à décider, à prendre une initiative. De ce fait, par rapport à l'organisation des besoins selon Abraham Maslow, nous retrouvons le besoin d'estime et celui de l'accomplissement.

Au-delà de la valeur matérielle, ce sont ils conviennent à motiver l'employé dans son travail. Cela peut se manifester à travers l'enrichissement des tâches qui rend le travail plus intéressant et valorisant.

6.5) Analyse du projet RFP par la méthode FFMO (force, faiblesse, menace et opportunité)

L'analyse FFMO du centre de la formation se présente comme ci-dessous

6.5.1) Force du projet :

a) Identification et orientation professionnelle renforcées.

Nous constatons que des nombreux jeunes sont intéressés par la RFP parce que dedans, ils sont identifiés, c'est-à-dire, à partir de cette formation, les jeunes sont classés professionnellement selon leur spécialité et leur aptitude. De plus, ce projet permet de renforcer au maximum les jeunes dans la capacité de se prendre en charge, et de s'en sortir dans la difficulté.

b) Capacité de mise en œuvre de nouvelles formations et actualisation les bases de données.

Grace à cette réinsertion à la formation professionnelle, le nombre des incompetents dans le domaine professionnel diminuent car cette initiative renforce la mise en œuvre de la formation professionnelle des jeunes.

Ensuite, Vu que les formateurs sont compétents et dynamiques, les bases des données à l'heure actuel sont à jours et praticables,

c) Ce projet répond aux besoins et aux exigences générales des entreprises.

Nous constatons que plus généralement les jeunes sortants dans cette formation sont aptes et compétents quand ils arrivent aux entreprises où ils travaillent. Dans ce cas,

l'entreprise ne vive plus dans le tâtonnement quand il embauche quelqu'un pour un poste bien déterminé.

6.5.2) Faiblesses :

d) Manque de familiarisation avec le monde industriel.

Les industries à Madagascar exigent de formalités compliquées comme des diplômes universitaires, des expériences professionnelles alors que la RFP est limitée plutôt par de société individuel simple comme l'hôtel, le restaurant, la boiserie, ... au lieu de se familiariser avec les grandes entreprises locales.

e) Difficulté de suivi post stage

Les modules de la formation sont plutôt basés sur de travail par sois même or, dans une période donnée, chaque entreprise a son attribution, son commande exigé, son méthode de travail, alors il est difficile pour les stagiaires d'y entrer. Il ne reste que de contacter par occasion des entreprises pour suivre le stage après formation.

6.5.3) Menaces_:

f) Aléas climatiques (ex : inondations...)

Il risque une mauvaise préparation de la formation surtout lors du pratique modulaire car le centre de formation est inondé notamment, lors de la saison de pluie et même pendant la période de cyclone.

g) Marasme économique qui affecte le secteur de l'emploi et de la création d'AGR

La formation donnée par le RFP consiste à avoir des connaissances professionnelles, or le problème, c'est que où est ce qu'on trouve des capitaux pour lancer un projet ? .De ce fait, la formation reste parfois une connaissance acquise et les jeunes sortants dans cette formation doivent être des employés de quelqu'un ou d'une société familiale simple. En bref, pour eux, la création d'emploi reste une rêverie.

6.5.4) Opportunités :

- h) Possibilité de renforcer la capacité du personnel pour améliorer l'accompagnement des bénéficiaires.

Des échanges de bonnes pratiques, de renforcement de capacité, d'appui technique et financier pour l'équipe de RFP sont envisageable et possible.

- i) Développement de partenariat (SCCF²⁹, CEFAR³⁰, DCTP³¹, PAM³²) :

Il se peut que ce projet trouve des partenariats internes et externes pour avoir des matériels nécessaires à la RFP et aux bénéficiaires de la formation.

- j) Participation de stagiaires et bénévoles aux activités du projet (national et international)

²⁹ Secours Catholique Caritas France

³⁰ Centres et Etablissements de Formation Agricoles et Rurales

³¹ Développement de Compétences Techniques et Professionnelles

³² Programme Alimentaire Mondial

CHAPITRE VII: SUGGESTIONS

Ce chapitre permet de présenter concrètement les actions à entreprendre en réponses aux problèmes identifiés. Il vise aussi à apporter de changement afin de pouvoir véhiculer à la fois la valeur humaine du travail suite à l'analyse des données, mais aussi pour que les stratégies adoptées apportent des situations idéales pour l'œuvre de l'organisation.

7.1) Pour les jeunes bénéficiaires du projet RFP

Pour sortir dans la difficulté et réussir sa vie, il est préférable que ces jeunes aient les qualités suivantes :

- Courageux et optimistes, parce que dans notre vie, nous avons des objectifs à atteindre et à cœur vaillant, rien n'est impossible.
- Honnêtes car ceci est la première qualité exigée pour être embauché dans le domaine de travail. Cette honnêteté se présente dans la ponctualité, l'assiduité, la confiance, la responsabilité ... c'est-à-dire pour tout ce qu'ils font.
- Débrouillards c'est-à-dire essayer de trouver par n'importe où et par n'importe qui les éléments nécessaires pour avoir les meilleurs.
- Créatifs, signifie qu'ils doivent pratiquer les formations acquises et cherchent des investisseurs capables de démarrer et de soutenir leurs projets.

7.2) Pour le projet RFP

- Reformuler le « savoir être » des jeunes pour améliorer leurs attitudes et leurs comportements.
- Renforcer le « savoir faire », pour avoir l'habileté à mettre en œuvre sur l'expérience et les connaissances acquises sur un art ou un métier quelconque.

Ces deux savoirs se complètent toujours l'un de l'autre par la compétence avec la connaissance.

- Il est important aussi d'effectuer des suivies après la formation car ces jeunes sortants n'ont pas tout de suite les moyens nécessaires pour réaliser ses projets. Quelque fois, la plupart de ces jeunes n'ont pas définies leurs activités génératrices pour avoir de revenue. Dans ce cas, le blocage dans les affaires courantes d'un projet se manifeste

toujours par la suspension des activités en cours faute des moyens mis à la disposition de l'acteur.

- Il est souhaitable de créer l'école des parents et réaliser la porte ouverte pour aider et pour encourager ces parents à prendre leurs responsabilités ainsi que pour promouvoir la collaboration entre le Centre de formation et les parents des jeunes.
- Il faut réhabiliter et augmenter les matériels de formation pour entamer de plus en plus possible la pratique de la formation. Faute de ces matériels, il peut y avoir un décalage entre les jeunes formés dans la formation RFP et les autres Centre de formation
- Pour le bon fonctionnement du travail, il est important d'organiser régulièrement des réunions pédagogiques et techniques entre le responsable du Centre de formation et les formateurs ou enseignants afin d'améliorer la façon d'agir.
- Des échanges avec les autres Centres de formation professionnelle sont encouragés parce qu'ils permettent d'épanouir et d'accueillir d'autres connaissances.
- Accroître les réseaux de partenariat, c'est-à-dire, Le RFP devrait avoir plus de partenaires qui travaillent en collaboration avec le Centre .Cette collaboration facilite l'emplacement des stagiaires. Ainsi, le Centre avec ses partenaires devront envisager la création d'entreprise industrielle afin de concrétiser les fruits de la formation, dans ce cas là, ils pourront embaucher certains jeunes qui ont fini la formation.

7.3) Pour les organismes sociaux privés

7.3.1) Programmer l'action en mouvement

Les ONG existants doivent organiser leurs actions de manière à répondre les besoins locaux. Il est préférable alors pour eux de modifier quelques principes de travail afin d'affronter les problèmes existants, c'est-à-dire, leurs programmes doivent tenir compte à l'évolution de la situation actuelle. Sur ce propos, ils agissent à titre préventive et curative non pas à titre curative seulement.

Les activités des ONG devront élargir sur toute l'île, ils ne doivent pas accumuler leur action aux centres villes ou en commune urbaine seulement.

Ils doivent être reconnus par l'Etat et par les organisations internationales pour trouver des investissements suffisants à la mise en œuvre d'un tel projet.

7.3.2) Refuser les formateurs non qualifiés

La réalisation des actions sociales comme l'éducation spécialisée, l'assistance sociale doit être effectuée par des personnels qualifiés. Ceci est important puisqu'au cours de ses années d'études, des capacités, des compétences ont été transmises.

De plus, seule la personne qualifiée peut disposer des techniques adaptées pour :

- aider les personnes en difficulté
- comprendre la situation en face.
- avancer dans le processus d'aide social.

Enfin, l'acquisition de techniques de bases fait toute différence avec les personnes non qualifiées, il en est de même pour les formateurs qui ne sont pas amateurs dans le domaine.

7.3.3) Développer la potentialité humaine

Le travail tient une place importante pour l'humanité. Il lui permet de répondre à ses besoins et de projeter dans l'avenir. Toutefois, le développement humain n'est possible que si les conditions environnementales où l'on se trouve soient favorables. Cela rejoint une idée de P. RANAIVOARIVONY, tirée de son ouvrage qui parle des ressources humaines et de la sociologie du développement ; « *il est estimé que le développement des ressources humaines devrait consister à développer le potentiel humain, à épanouir intégralement l'homme* »³³

L'individu est le premier facteur qui garantit l'efficacité d'une organisation. Lorsqu'il travaille en équipe, ils doivent y avoir des échanges de culture, de mode de penser et ce qui fait qu'ils peuvent créer le lien entre eux.

Ce lien social véhiculé dans l'organisation humaine leur permet par la suite de se projeter à une vision commune et de concrétiser un tel projet.

Bref, il est indéniable de dire que pour se développer ; il faut exploiter cette potentialité humaine.

³³RANAIVOARIVONY (G. de P) , « Approche sociologique du développement et ressources humaines », Genève Mai 1997, p 50

7.4) Proposition pour l'Etat

Apprécier la rentabilité à l'insertion sociale et professionnelle, l'Etat aurait sa part de responsabilité pour l'amélioration du niveau de vie de la population.

Il doit connaître au fond la réalité quotidienne du peuple pour faire face au développement. De ce fait, il doit être en connaissance de cause aux divers problèmes affrontés par le peuple et prendre avec prudence sa responsabilité.

L'Etat aussi doit trouver des solutions efficaces et durables en créant des emplois et en encourageant les ONG à mettre en œuvre ses projets. Pour ce faire, il devrait encourager le projet « éducation pour tous³⁴ » afin d'obtenir des personnels responsables, honnêtes et actifs. Il faut également mettre en place une politique de soutien dans les quartiers défavorisés pour résoudre les problèmes majeurs de la population, surtout les familles vulnérables; dans ce cas il doit agir dans le concret mais pas dans l'abstrait ou dans la théorie.

L'Etat et les ONG devront collaborer pour faciliter la négociation avec les bailleurs de fonds. Cette collaboration assure la sécurité financière et politique des ONG.

7.5) Acquisition professionnelle

Le stage que nous avons fait auprès de ces jeunes nous a appris d'avoir la patience envers les personnes qui se trouvent dans les difficultés en suivant leur rythme. Ainsi, nous avons ressenti l'importance de savoir partager les idées et de savoir écouter.

En outre ce stage nous a permis de prendre des initiatives et d'affirmer notre personnalité.

Pendant ce temps là, nous avons effectué des enquêtes qui nous ont donné des techniques d'approches améliorées pour obtenir de meilleurs résultats.

Autrement, ce stage nous a permis de participer à quelques activités événementielles passant dans l'organisme qui collabore avec ce Centre de formation.

³⁴ Engagement global visant à assurer une éducation de base de qualité pour tous les enfants, jeunes et adultes.

CONCLUSION GENERALE

Le besoin de l'homme, sa motivation et son comportement sont des réalités qui ne restent pas statiques quelque soient les situations sociale, politique ou autre phénomène de crise. Ils évoluent en fonction de la situation, selon le milieu où l'individu se trouve. En parlant de milieu de vie, l'homme n'est pas un être individuel, il est de nature social. Il vit au sein d'une organisation sociale quelque soit sa nature : la famille, le travail ou les groupes sociaux. C'est là qu'il évolue, acquiert des savoirs ou des pratiques sociales. Il est de ce fait important de porter intérêt sur la vie collective de l'homme, des organisations humaines où s'échangent les savoirs et les cultures, les modes de vie de chaque acteur réunis en un lieu. Nous retrouvons souvent cette situation dans le domaine d'une formation et/ ou du travail.

Pourtant, le chômage reste un problème majeur de l'économie dans tous les pays surtout les pays en voie du développement. Face à ce problème, la formation professionnelle et la création d'emploi permettent de diminuer son risque. Il s'agit d'inciter les chômeurs à créer leur propre emploi.

Quant au CDA, la mise en place du projet de réinsertion et formation professionnelle aide les jeunes vulnérables dans son quartier et aux environs de la CUA à sortir de leur difficulté.

L'initiative c'est offrir à ces jeunes l'opportunité de travailler avec une certaine capacité professionnelle afin qu'ils puissent sortir de la pauvreté. Combattre la pauvreté ne se limite pas à définir de bonnes politiques économiques, cela passe aussi par le développement social qui donne aux populations les moyens d'agir et de se faire entendre grâce à des institutions et des sociétés plus solidaires et responsables.

Honnêtes, prêts à amener Madagascar vers le développement après avoir suivi la formation professionnelle aux métiers de bases.

Certes la réinsertion ne s'arrête pas à la remise en liberté des individus, le sentiment d'appartenance à une communauté doit avoir le temps de se mettre en place. Il existe des organismes et des programmes qui facilitent le changement de milieu de vie. En plus, le centre comme RFP est utile pour réinsérer les jeunes dans le domaine socioprofessionnel, le développement de son quartier, et même son pays.

Comme nous voyons dans la réalité d'aujourd'hui, le nombre des jeunes en situation de chômage augmente surtout en centre ville. Même si l'endroit est vaste, le blocage c'est simplement l'insuffisance de volonté de créer le propre emploi.

Ce présent mémoire nous amène à voir de près les principes de bases des interventions sociales : la participation des personnes cible, la recherche de solution.

Cette participation doit aboutir à une prise de décision sur l'orientation à venir et sur les actions à entreprendre. Toutefois, il est important de souligner qu'il revient aux jeunes de prendre la décision finale. Notre rôle c'est de faciliter cette prise de décision en l'amenant à comprendre sa propre situation.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux :

- 1- AGULHON, (C.) (1994). *L'enseignement professionnel, quel avenir pour les jeunes?* Paris : les Éditions de l'Atelier.
- 2- DROUARD, Paris : Centurion, 1991. Sociologie et l'intervention sociale, 288p
- 3- RANAIVOARIVONY (G. de P.), Genève Mai 1997. « Approche sociologique du développement et ressources humaines », 50p

Ouvrages spécifiques :

- 4- BERTRAND (S.), l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, la documentation française, 1981
- 5- RARIARANARY (V.) : Problème sociaux d'urbanisation à Antananarivo, 1972, 69p
- 6- VINCENS, (J.).L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation Emploi*, 1997, 60, 21-36.

Revue :

- 7- José Belalahy, Presse midi Madagascar, Taux de chômage alarmant chez les jeunes, 25 Avril 2017

Webographiques :

- 8- <http://www.médico-pedagogy.org/russellrducation EN.FR.pdf>, Bertrand Russell, la théorie pédagogique, le 18 mai 2016
- 9- Madagascar .m.madaplus.info/ taux de chômage chez les jeunes, le 10 juin 2016
- 10- www.linfo.re/.../madagascar/taux de chômage, le 10 juin 2016
- 11- <http://www.Nouscomprendre.com/> Olivier Audibert, pyramide des besoins de Maslow, 07 Décembre 2009, le 14 mai 2016
- 12- [http : // www.réinsertion](http://www.réinsertion) professionnelle, le 07 juin 2016

TABLES DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION GENERALE	1
 <u>PARTIE I</u> : CADRE DE RECHERCHE ET CADRE CONCEPTUEL	
Chapitre 1 : Présentation du terrain.....	5
1) Le Conseil du Développement Andohatapenaka.....	5
1.1) Historique.....	5
1.2) Géographie.....	6
1.3) Objectifs.....	6
1.4) Les zones d'interventions.....	6
1.5) Les activités et services.....	7
1.6) Organisation.....	7
2) Le RFP / CRD.....	8
2.1) Contexte.....	8
2.2) Objectifs.....	9
2.3) Les stratégies de mise en œuvre.....	10
2.4) Les secteurs d'activités.....	10
2.5) Les démarches à suivre pour la formation.....	11
 Chapitre 2 : Pôle théorique et méthodologie.....	 12
1) Conceptualisation.....	12
2) Théorie pédagogique.....	14
3) Méthodologie du recherche.....	16
3.1) Choix du type de recherche.....	16
3.2) Type d'information pour collecter.....	16
3.3) Les approches adoptées.....	17

PARTIE II : TRAITEMENT ET ANALYSE DES INFORMATIONS COLLECTES

Chapitre 3 : Analyse des données.....	20
3.1) Extraits de récit de vie des acteurs concernés par la situation problematique.....	20
3.2) Situation parentale des jeunes enquêtés.....	22
3.3) Classement de niveau d'étude des apprentis.....	23
Chapitre 4 : Les contenus de la formation.....	25
4.1) Présentation de la cible du projet.....	25
4.2) La remise à niveau des jeunes.....	25
4.3) La formation professionnelle	27
4.4) Suivi et stage.....	32
Chapitre 5 : Les changements auprès des jeunes.....	33
5.1) Relation entre le formateur- bénéficiaire et les bénéficiaires eux même.....	33
5.2) Résultats constatés par les jeunes cibles de la formation.....	34
5.3) Les bénéficiaires après la formation.....	35

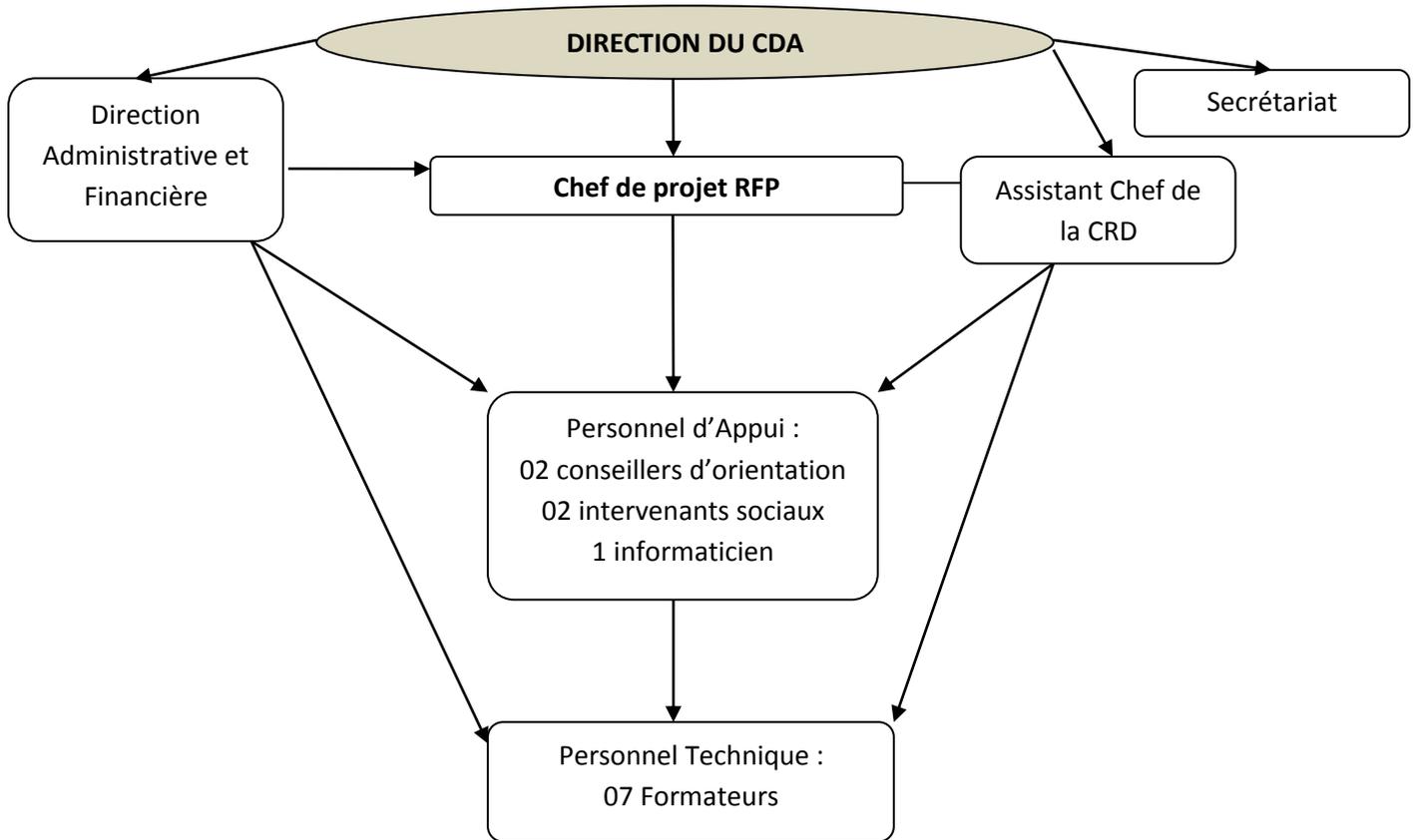
PARTIE III : PROPOSITIONS D' ACTIONS POUR LE CHANGEMENT

Chapitre 6 : Bilan et discussion.....	38
6.1) Taux de chômage alarmant chez les jeunes à Madagascar.....	38
6.2) Problèmes constatés.....	39
6.3) Implication professionnelle.....	39
6.4) La motivation au travail.....	40
6.5) Analyse du projet par la méthode FFMO (force, faiblesse, menace et opportunité)...	41
6.5.1) Force du projet.....	41

6.5.2) Faiblesses.....	42
6.5.3) Menaces.....	42
6.5.4) Opportunités.....	43
Chapitre 7 : Suggestions.....	44
7.1) Pour les jeunes bénéficiaires de la RFP.....	44
7.2) Pour le projet RFP.....	44
7.3) Pour les organismes sociaux privés.....	45
7.4) Proposition pour l'Etat.....	47
7.5) Acquisition professionnelle.....	47
CONCLUSION GENERALE.....	48
BIBLIOGRAPHIE.....	50
TABLES DES MATIERES.....	51

ANNEXES

ORGANISATION DES RESSOURCES HUMAINES



Source : document du projet RFP, 2016

Extraits des personnes cibles

- a) Personne 1, une jeune fille Z : « 18 taona aho, mipetraka ety Andohatapenaka, voalohany amin'ny zanaky ny ray aman-dreniko, manan-jandry ray izay mbola mianatra. Nisaraka ny ray aman-dreniko dia nipetraka tamin'ny reniko aho. Tsy nianatra intsony aho nanomboka seconde satria ts naharaka intsony ny vola andoavana ny saram-pianarako dia tsy maintsy nijanona aho manampy an'i neninay. Nisy namana niteny aho no nahafantarako hoe misy fiofanana arak'asa ato amin'ny RFP dia tapak'evitra aho hanaraka ny fiofanana. Tena itako nahazo “avantage” aho satria nitombo ny fahalalako eo amin'ny resaka arak'asa, eo amin'ny fifandraisana amin'ny olona na tamin'ireo mpampiofana na ny mpara-miofana. Vao aingana mamany no maty dia miara-mipetraka amin'I bebeanay izahay”.
- b) Personne 2, une jeune fille X: « 20 taona, mpitovo, mipetraka any Antsalovana ; miara-mipetraka amin'ny reny izay mananontena. Manana zandry 2 izay mbola mianatra, zoky 1 efa manabady. Kilasy 4ème aho no nijanona nianatra satria tsy naharaka intsony ny andoavana ny saram-pianarana satria kely ny karaman'ny mamany izay manao “livraison” entana. Manoloana izany dia nanapak'evitra aho hoe hanaraka ity fiofanana arak'asa ity, ny zaitra no nosafidiko atao satria io no mora ahitana asa moa afaka miasa ho an'ny tena ihany koa. Nandritra ny fiofanana dia nitombo ny fahalalako noho ny teo aloha, nahatsapa hoe nisy fiovana koa satria taloha izaho tsy tia mifanerasera tamin'ny manodidina anay fa amin'izao lasa miresaka. Manana tanjona ho tratrarina aho toy ny tanora rehetra dia mba hanatratrarako izany dia mila miezaka aho, tiaviko ny asa ataoko, vitaiko hatramin'ny farany ny fiofanana”.
- c) Personne 3, un jeune garçon Y: « 20taona aho mipetraka Andohatapenaka, lahy tokana aho no zanaky ny ray aman-dreniko. Mamako efa maty dia izaho sy dadako no miara-mipetraka. Dadako efa retirety dia ny “pension”ny no ivelomanay dia tsy ampy andoavana ny saram-pianarako ka nahatonga ahy nijanona nianatra teo amin'ny kilasy 9ème sady narary mafy ihany koa izy dia izaho no nikarakara.

Nisy mpampianatra izay nanampy ahy dia nanoro hevitra ahy hanaraka ity fiofanana arak'asa ity dia niditra ho mpiofana aho. Rehefa tafiditra aho dia ny “ouvrage bois” no nosafidiko atao satria io no lora ahitana asa. Tsara ilay fiofanana satria nampitombo ny fahalalako kokoa”.

- d) *Personne 4, un père de famille X*: “ 44 taona, mipetraka any Ivandry, efa manambady, mananjanaka 2. Ny vadiko miasa ao amin'ny paositra Malagasy any Antaninarenina fa izaho dia mbola tsy miasa. Kilasy seconde aho no nijanona nianatra dia tsy manana fahaizana firy aho raha hiasa. Nisy “exposition” izay nataon'ny CDA teny Analakely dia teny no nahafantarako ity fiofanana ity dia tapaka ny hevitra fa hanaraka ny fiofanana aho satria ahafahako mahazo fahalalana mihoatra ny efa nataoko sy ahazoako “spécilité” ihany koa. Ny “spécilité” ananana amiko no mikaonty rehefa hiditra amin'ny sehatry ny asa. “Ouvrage métallique” no nosafidiko satria io no ahafahako manokatra “atelier” ho ahy no asa tiako”.
- e) *Personne 5, un garçon étranger Y*: “ J’ai 21 ans situé à 67ha, j’habite avec mon tuteur qui est encore étudiant. Après avoir obtenu mon Baccalauréat, je suis venu à Madagascar. J’aimerais continuer mes études ici parcequ’ici il y a plus de connaissance que chez nous. C’est mon grand frère qui ma incité à suivre cette formation parce qu’il a déjà suivi la formation, et il a trouvé que c’est bien la formation de RFP et c’est plus professionnelle ici à Madagascar que chez nous. J’ai choisi comme formation à suivre l’ouvrage bois car c’était mon carrière envisagé depuis la classe de 3^{ème}. J’attends également dans la formation l’amélioration de ma connaissance pour que je puisse avoir plus d’expérience. Pour moi, si je n’arrive pas à terminer la formation ma vie ne passe pas et j’ai perdu mon temps à rester ici, donc pour atteindre mon objectif, je devrai finir la formation et après je reviendrai chez nous ».

Tableau montrant la répartition des jeunes selon le sexe en cycle court
(Pages 31, 32)

MODULES	MASCULIN	FEMININ
Ouvrage métallique	38	0
Coiffure	0	11
Cuisine	21	28
TOTAL	59	39

Fanontaniana(Questionnaires)

➤ **Amin'ireo mpiofana (Auprès des jeunes bénéficiaires) :**

1) Mombamomba ilay olona (Situation démographique)

Anarana (Nom) :

Taona (Age) : Karaza (genre) : V(F) sa L (M)

Toerana ipetrahana (Lieu d'habitation) :

Fomba iainana (Situation familiale) : Mpitovo (Célibataire) sa
Manambady (Marié (e)) sa Nisara-bady (Divorcé (e))

2) Iza no miaraka mipetraka aminao? (Vous habitez avec qui?)

3) Inona no asa fidiram-bolan'izy ireo? (Quel est la source de revenue de ce qui habite avec vous?)

4) Ianao ve efa nianatra? (Avez- vous déjà suivi l'école?)

5) Kilasy faha firy ianao no nijanona nianatra? Inona no antony? (En quelle classe avez-vous décroché l'école ? Pourquoi ?)

6) Firy ianareo no iray tampo? (Combien de frère et de sœur avez- vous?)

7) Mbola mianatra ve izy ireo? (Est- ce qu'ils étudient encore?) ENY (OUI) sa TSIA (NON)

8) Inona no nataonao taorian'ny nijanonanao nianatra? (Que faites- vous après avoir arrêté vos études?)

9) Inona no antony nanosika anao hiditra ho mpiofana? (Qu'est ce qui vous incite à suivre la formation?)

10) Inona no tena zavatra endrasinao ato amin'ny fiofanana? (Qu'est ce que vous attendez également dans la formation?)

- 11) Nanampy anao tamin'ny fiainana ve no nidiranao tato? Nahoana? (Est-ce que la formation vous pousse à améliorer votre vie ? Pourquoi ?)
- 12) Araka ny hevitrao, ahoana ny fandraisanao ny fitsipika misy ato amin'ny fiofanana? (A votre avis, comment trouvez-vous les règles proposés dans le centre de formation ?)
- 13) Ahoana ny fifandraisanao amin'ireo olona manodidina anao? (ny mpiofana, ny mpampiofana) (Comment se passe-t-elle votre relation envers les autres ? Les bénéficiaires et les formateurs)
- 14) Inona ny taranja izay nosafidinao? Inona no antony isafidiananao azy? (Quel est votre module? Pourquoi avez-vous choisi cela ?)
- 15) Inona no sosokevitra arosoanao ho entinao hanatsarana ny fiainanao any aoriana any? (Pouvez-vous proposer votre idée pour l'amélioration de votre vie dans le futur?)
- **Amin'ireo mpiofana teo aloha (Anciens bénéficiaires) :**
- 16) Tena nilainao ve ilay fiofanana? Nahoana? (Est-ce que la formation est-elle nécessaire pour vous ? pourquoi ?)
- 17) Ianao ove efa miasa amin'izao vita fiofanana izao? (Actuellement, avez-vous déjà un travail après la formation?)
- 18) Inona no hevitra entinao ho an'ireo mpiofana vaovao? (Quelle proposition donnerez-vous pour les futurs bénéficiaires de la formation?)

Guide d'entretien

- **Manoloana ireo mpampiofana (Auprès des formateurs) :**
- 19) Hafiriana no nanaovanao ity asa ity? (Combien d'année avez-vous faite ce travail?)
- 20) Inona no tena olana nisy nandritra iza? (Quel était le problème vécu durant ce temps là ?)
- 21) Manao ahoana ny tontolom-pifandraisana amin'ny mpiara-miasa sy ny mpiofana? (Comment est-elle votre relation envers les autres employés et même envers les bénéficiaires?)
- 22) Mametraka fepetra ve ianao amin'ireo mpiofana? Toy ny inona ? (Avez-vous proposé une règle à suivre pour les bénéficiaires durant le cours ? Comme quoi ?)
- 23) Inona ny fiovana taratra amin'ireo mpiofana rehefa manaraka tsara ny fiofanana izy ireo? (Quelles remarques trouvez-vous chez les jeunes lors de la formation?)
- 24) Araka ny fahitanao, iza no maro an'isa ny lahy sa ny vavy? (A votre regard, qui sont le plus nombreux les filles ou les garçons?)

- 25) Efa niseho tato amin'ny fiofanana ve ny fialan'ny mpiofana andaharana? Inona no antony mahatonga izany? (Est- ce que la démission de l'utilisateur est- elle déjà arriver dans la formation ? Si oui, pourquoi y a-t-il ce phénomène?)
- 26) Inona avy ny fahalemena sy ny tombony itanao ato amin'ny fiofanana? (Quels seront- ils les points faibles et les points forts dans le centre de formation?)
- 27) Mba hanatsarana ny asa ataonao manoloana ny teo aloha dia inona no sosokevitra entinao hanampiana izany? (D'après vous, quel pourrait être vos suggestions pour améliorer votre travail par rapport au précédent?)

➤ **Manoloana ny tompon'andraikitra(Auprès du responsable) :**

- 28) Firy taona izay no nisian'ny « projet RFP »? (Combien d'année que le projet « RFP » était mise en œuvre?)
- 29) Inona no asa tena kendren'ny tetik'asa? (Quel objectif apporte-t- il exactement?)
- 30) Manao ahoana ny olona tokony ho raisina ho mpiofana? (Qui sont les cibles de votre projet?)
- 31) Inona ny asa ataon'ny tetik'asa? (Quelle activité apporte le projet?)
- 32) Inona ny tanjaka hita taratra amin'ny tetik'asa, ary ny fahalemeny? (Pouvez- vous dire la force et la faiblesse dans votre projet?)
- 33) Manana mpiara-miombon'antoka ve ianareo? Iza avy? (Avez- vous des partenaires ? Lesquels?)
- 34) Manao ahoana ny fomba iarahan'izy ireo miasa aminareo? (Comment est- elle mise en œuvre votre partenaire?)
- 35) Inona ny hevitra apetrakao ahafahana mampanandroso ny tetik'asa manoloana ny asa teo aloha? (Quelle proposition suggérez- vous à l'amélioration sur le bon fonctionnement de votre projet par rapport au précédent?)

CURRICULUM VITAE

ANDRIANIRINA

Onja Harinosy

Née le 20 Février 1994

Nationalité : Malagasy

Sexe : Féminin

Célibataire

Lot III F 39 Mahamasina Sud

Tel : 033 78 705 75 / 0346328558



Titre du mémoire: « Contribution à l'étude de réinsertion socioprofessionnelle des jeunes en difficulté » Cas du projet « RFP » dans l'organisme de Conseil du Développement Andohatapenaka (CDA) à Andohatapenaka

Nombre de pages : 53

Nombre de tableaux : 8

Nombre de photo : 0

Nombre de figures : 3

RESUME

La réhabilitation ou la réorientation professionnelle sont des programmes qui permettent aux jeunes d'obtenir ou d'actualiser ses compétences professionnelles pour retourner sur le marché du travail. Les adolescents qui entrent dans le monde du travail sont particulièrement vulnérables du fait de leur déficit aux plans de la scolarisation, de l'employabilité et des habiletés de la vie quotidienne ; plus généralement, le manque de préparation à la vie autonome. Pour remédier cette situation, l'intervention visant à développer leur autonomie est mise en place par le projet de Réinsertion Formation Professionnelle.

Mots clés : Prise en charge, éducative, insertion sociale et professionnelle, placement, autonomie.

Nom de l'encadreur : Madame RAPANOEL Laingo Nambinintsoa