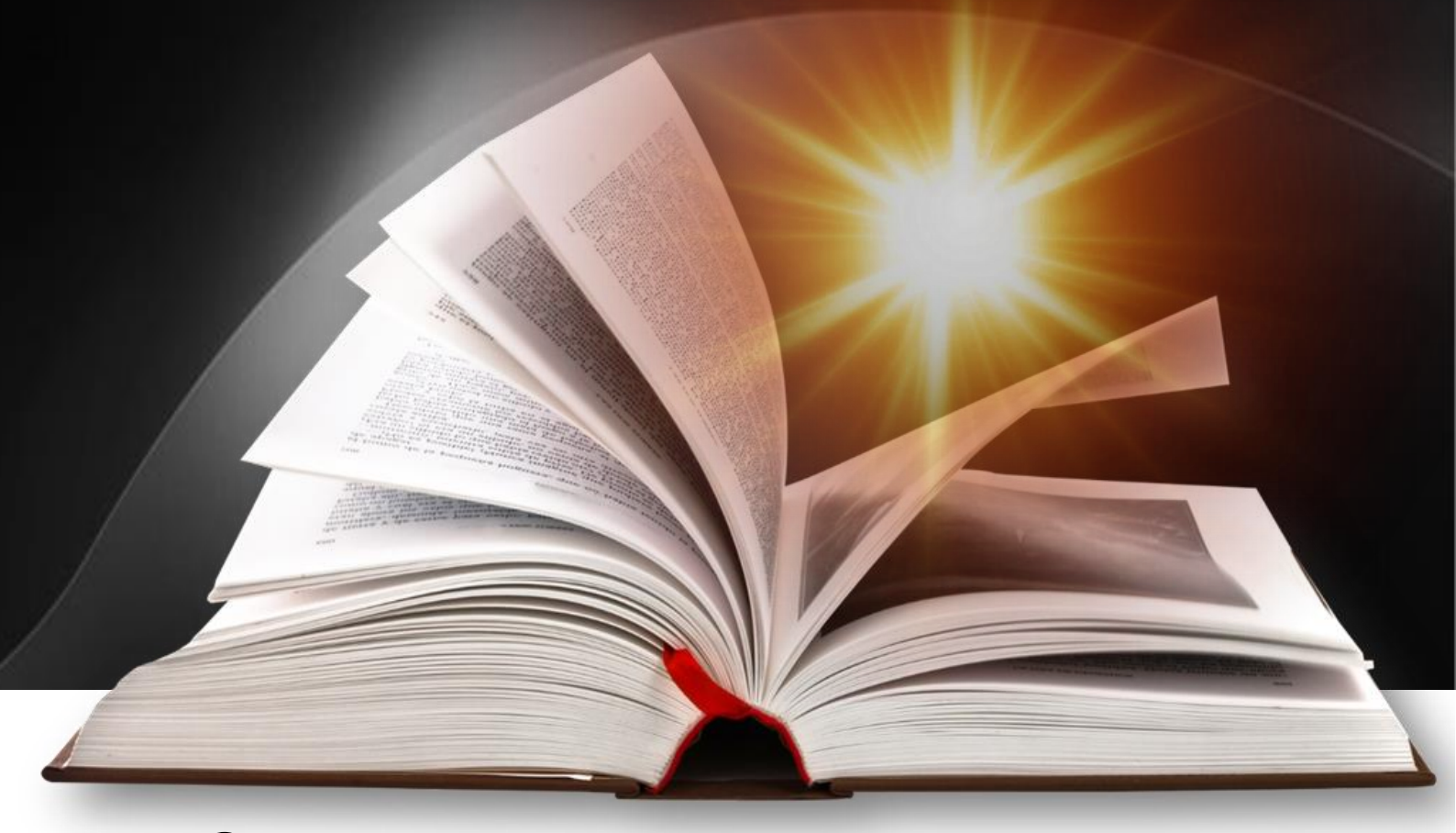
ISSN
: 2790-6248
: 2790-6256

RPJ

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -



Volume 2, n°2, Mai - Août 2023

EDITIONS LUMUMBA
Un nouvel élan de l'édition africaine

Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

AS
African Scientific Universe

Afrindala Group

© Editions Lumumba

Réorientation stratégique pour le professionnalisme au travail : cas des jeunes adultes apprenants sortants des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa

[Strategic reorientation for the professionalism at work: case of young adult learners leaving the professional training centers within the District of Fianarantsoa]

RAFANOMEZANTSOA Jean Marie Vianney
Université de Fianarantsoa/Madagascar[1]
Email : vianneybondes@yahoo.com

ISSN

: 2790-6248

: 2790-6256

Revue Panafricaine de la Jeunesse

- Pan African Youth Journal -

DOI : https://doi.org/10.58610/RPJ.2790.6248.6256.31

Editions Lumumba I Afriscience I Association Panafricaine pour l'Encadrement et la Formation de la Jeunesse

EDITIONS LUMUMBA

Un nouvel élan de l'édition africaine

Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ)
ISSN : 2790-6248
e-ISSN : 2790-6256
© Editions Lumumba - APANAEFJ
Bibliothèque Nationale du Congo I Ordonnance loi n° 89-010
du 11 janvier 1989 – Permis d'implantation n° BNC/DPHK/08/2022

Afrindala Group

La Revue Panafricaine de la Jeunesse (RPJ) est une revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive. Elle se veut un lieu de diffusion de travaux de recherche originaux et substantiels sur diverses questions liées aux enjeux et défis des sociétés africaines, dans toutes les disciplines scientifiques. La RPJ est enregistrée par le Centre International de l'ISSN (International Standard Serial Number) sous les numéros ISSN : 2790-6256 et e-ISSN : 2790-6248.

Les Éditions Lumumba, sous la houlette du label panafricain Afrindala Group, branche scientifique « Afriscience », sont une maison d'édition établie en RD Congo conformément à l'Ordonnance-Loi n° 89-010 du 11 janvier 1989 et opérant sous le permis d'établissement n° BNC/DPHK/08/2022. Enregistrées auprès de l'Agence Internationale de l'ISBN, par l'intermédiaire de l'Agence Francophone pour la Numérotation Internationale du Livre (AFNIL), les Éditions Lumumba sont repértoriées sous l'identifiant éditeur : 978-2-38489.

Le comité scientifique international, composé d'enseignants et de spécialistes d'Afrique et d'ailleurs, assure une diversité d'expertises et de perspectives. En tant que membre de Crossref, une organisation américaine participant à l'indexation globale du contenu scientifique, les Éditions Lumumba bénéficient d'un préfixe DOI (10.58610) pour attribuer un DOI unique à chaque œuvre éditée. Cela permet aux publications d'être accessibles à des milliers de membres de Crossref et à des centaines d'organisations, y compris des institutions scientifiques et universitaires du monde entier, augmentant considérablement la visibilité et l'impact international des travaux publiés.

Les Éditions Lumumba s'appuient sur un vaste réseau de distributeurs et de partenaires internationaux, incluant des universités, des ONG et de grandes plateformes telles que CAIRN.INFO (la plus grande bibliothèque numérique francophone), DILICOM, OpenEdition Books, la plateforme Afriscience, etc.

© Editions Lumumba

Revue Panafricaine de la Jeunesse

— RPJ —

- Pan African Youth Journal -

Revue scientifique internationale, interdisciplinaire et interactive

Périodicité : avril, août et décembre
Prix du numéro : 30 USD
Abonnement annuel : 100 USD
Version numérique disponible sur : www.afriscience.org
Suivez-nous sur nos réseaux sociaux :
@editionslumumba | @afriscience

Imprimé en République Démocratique du Congo

Tél. (+243) 90 43 370 19
Email : contact@editionslumumba.com
Site web : www.editionslumumba.com
Siège : 10, avenue de la Moto croisement boulevard M'siri, ville de Lubumbashi, RD Congo

Editorial

C'est avec un enthousiasme palpable que nous vous présentons ce nouveau numéro du deuxième volume de la Revue Panafricaine de la Jeunesse pour l'année 2023. Au cœur de ces pages se dessine une mosaïque d'idées et de perspectives provenant des esprits les plus brillants du continent africain et au-delà. Notre objectif partagé est clair : illuminer la scène pour les décideurs politiques, les chercheurs, les acteurs sociaux et bien d'autres, grâce à des données scientifiques solides. Ainsi, la Revue Panafricaine de la Jeunesse a pris sa place comme une voix internationale, un carrefour intellectuel où se croisent et se diffusent des études ancrées dans la réalité africaine. Jadis, ces études se heurtaient à des barrières éditoriales qui ne reflétaient pas toujours la pluralité des voix du continent.

L'essor de la science africaine est un trésor collectif à faire fructifier, une vitalité à cultiver. C'est la raison pour laquelle les membres du comité scientifique de la Revue Panafricaine de la Jeunesse et les experts venus d'horizons divers ont relevé avec énergie le défi de contribuer à l'enrichissement de la pensée africaine. La diversité des connaissances et des idées, issues de différents coins d'Afrique et au-delà, fait de la RPJ une plateforme panafricaine en perpétuelle évolution, pleine de promesses et porteuse de renouveau.

En tant que pilier de la recherche africaine, la RPJ s'engage à maintenir des normes de qualité rigoureuses pour chaque article publié. Le taux d'acceptation de 50% témoigne du sérieux de notre processus de sélection. L'accueil enthousiaste que nous recevons de la part d'un large public, tant africain qu'international, atteste de notre engagement à promouvoir une science africaine robuste et rigoureuse.

Ce numéro présente les contributions de chercheurs éminents qui explorent divers domaines de l'activité scientifique. Leurs travaux éclairent des facettes variées de nos sociétés, de la jeunesse à la technologie, du droit à la sociologie, de l'économie au développement, de l'environnement à la politique, de la gestion des ressources humaines aux arts, la littérature, la médecine, la santé, et bien plus encore.

Notre équipe éditoriale, en collaboration avec notre comité scientifique et nos évaluateurs externes, travaille main dans la main avec les auteurs pour garantir la qualité et la pertinence de chaque article publié. Cette approche collaborative est essentielle pour propulser la science africaine au niveau international et pour assurer que les sociétés africaines tirent pleinement profit des avancées issues de la recherche de pointe.

Plongez dans ce numéro captivant et découvrez les trésors de la science africaine. En vous joignant à notre communauté de lecteurs, vous contribuez à renforcer l'influence de la science africaine à l'échelle mondiale et à permettre aux sociétés africaines de bénéficier des fruits de la recherche de qualité. Embarquez avec nous dans ce voyage fascinant à travers les découvertes, les innovations et les idées qui dessinent l'avenir de l'Afrique et du monde.

Dr Basile Mulwani Makelele

Professeur des Universités

Equipe de la revue

Comité de rédaction

- Directeur de Publication : M. le Pr. **Basile Mulwani Makelele**, RD. Congo
- Rédacteur en chef : M. le Pr. **Philippe Kasongo Maloba Tshikala**, Belgique
- Rédacteur en chef Adjoint : M. **Valery Ngoy Ndala,** RD. Congo
- Traducteur en chef : M. le Dr. **Fo-Koku D. Woameno**, Togo
- Relecteur Principal : M. **Jean-Micky Kafuwa Musongo**, RD Congo
- Responsable de la mise en ligne : Mme **Blin Acouh Marie-José**, Côte d'Ivoire
- Secrétaire de rédaction : M. **William Agbaka,** Bénin
- Référente pour le suivi du processus d'adhésion : Mme **Marie Mbatshiona Mundi**, RD. Congo
- Responsable administratif et financier : M. **Banon Zinsou Côme**, Bénin
- Responsable des partenariats : M. **Fidèle BUKASA KABWE,** RD. Congo

Comité scientifique

- Abdoulaye Ouedraogo, PhD, Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP), Burkina Faso
- Abi-Kaberou Gildas, PhD, UAC/ENS-Porto-Novo/Laboratoire de Pédagogie et de Didactique des Humanités (LaPEDIH), Benin
- Adaba Koffi Amessou, PhD, Université de Lomé, Togo
- Akimou Tchagnaou, PhD, Université de Zinder, Niger
- Ambombi Eyolo Azede Espoir, PhD, Chaire MBA, Afrikan campus, Congo Brazza
- Amoussou Franck, PhD, Université d'Abomey-Calavi, Bénin
- Ballo Drissa, PhD, Enseignant-Chercheur, Mali
- Basile Mulwani Makelele, PhD, Université de Lubumbashi, RD. Congo
- Bekolo Engoudou Bruno, PhD, Université de Douala, Cameroun
- Bitouga Bernard Aristide, PhD, Université de Douala, Cameroun
- BOUMA Carine Nadège, PhD, Université de Bamenda, Cameroun
- Christian Bumute, PhD, Université de Likasi, RD Congo

- Fidélie Ntshikala, PhD, Université de Kolwezi, RD Congo
- Fo-Koku D. Woameno, PhD, Université de Lomé, Togo
- Gaby Ilunga Mutombo, PhD, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Gano Nouhou, PhD, Université cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal
- Gninneyo Sylvestre-Pierre NIYA, PhD, Ecole Normale Supérieure, Burkina Faso
- Kongue Toyindou, PhD, Université de Lomé, Togo
- Lago Blé Angelin, PhD, Université Jean-Lorougnon Guede, Daloa, Côte d'Ivoire.
- Matthias Cinyabuguma, PhD, Banque mondiale, RD Congo
- Melingui Ayissi, PhD, Université de Douala, Cameroun
- Metsena Ndjavoua, PhD, Université de Maroua, Cameroun
- Mohamed Atteyoub H. dit Modibo SIDIBÉ, Phd, Université des sciences sociales et de gestion de Bamako (USSGB), Mali
- Moussa Coulibaly, PhD, Université Assane Seck de Ziguinchor, Sénégal
- Moussa Dourfaye Abdoul-kadze, Phd, Service de Santé, Niger
- Nebie Boukary, PhD, Université de Fada N'Gourma, Burkina Faso
- Nyebe Atangana Sandrine, PhD, Ministère des enseignements secondaires, Cameroun
- Patrice M'Bétien KONE, PhD, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire
- Philippe Kasongo Maloba Tshikala, PhD, Université de Lubumbashi, RD Congo
- Raymond-Bernard Ahouandjinou, PhD, Université d'Abomey Calavi, Benin
- Serge Caleb Mbula Musasa Mwadianvita, PhD, Université Pédagogique Nationale (UPN) de Kinshasa, RD Congo

JEUNESSE AFRICAINE, EDUCATION & SPORT

Revue Panafricaine de la Jeunesse
Revue scientifique internationale
ISSN : 2790-6248 I e-ISSN : 2790-6256
Editions Lumumba
Un nouvel élan de l'édition africaine
Email : contact@editionslumumba.com
AS Afriscience
African Scientific Universe

Réorientation stratégique pour le professionnalisme au travail : cas des jeunes adultes apprenants sortants des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa

[Strategic reorientation for the professionalism at work: case of young adult learners leaving the professional training centers within the District of Fianarantsoa]

RAFANOMEZANTSOA Jean Marie Vianney
Université de Fianarantsoa/Madagascar[1]
Email : vianneybondes@yahoo.com

Résumé

Au niveau du District de Fianarantsoa, situé dans la Région de la Haute Matsiatra à Madagascar, on a constaté une augmentation significative des centres de formation professionnelle, ce qui a conduit à une intensification de la formation professionnelle. De plus, on observe une prolifération des diplômes professionnels. Ces jeunes se précipitent souvent à tort et à travers pour postuler à des emplois, même s'ils ne correspondent pas à leurs formations et diplômes respectifs. En conséquence, de nombreux jeunes diplômés des centres de formation professionnelle se retrouvent fréquemment à participer à des concours qui ne sont pas en adéquation avec leur formation initiale. Par ailleurs, les opportunités d'emplois correspondant aux acquis des jeunes diplômés dans ce District sont peu nombreuses, ce qui engendre un déséquilibre entre la formation et l'emploi. Cette inadéquation entre la formation et l'emploi devient évidente. Ces situations nécessitent une valorisation des ressources humaines et la mise en place d'une ingénierie de formation professionnelle adaptée aux besoins de l'emploi dans ce milieu d'études. Le projet de formation, sous la forme d'une formation d'insertion professionnelle, vise à soutenir le changement structurel de la formation professionnelle. Ainsi, l'ingénierie de la formation professionnelle devient cruciale pour ces jeunes adultes.

Mots-clés : Jeune adulte, ingénierie de formation, insertion professionnelle, éducateur formateur, professionnalisme.

[1] Ecole Doctorale Thématique - EDT GOUVSOMU –

Abstract

In the District of Fianarantsoa, located in the Haute Matsiatra Region in Madagascar, there has been a significant increase in vocational training centers, leading to an intensification of vocational training. Furthermore, there is an abundance of professional diplomas being awarded. These young individuals often rush haphazardly to apply for jobs, even if they do not match their respective educational backgrounds and diplomas. As a result, many young graduates from vocational training centers frequently find themselves participating in competitions that do not align with their initial training. Additionally, the job opportunities that correspond to the skills acquired by these young graduates in this District are few, resulting in a mismatch between education and employment. This disconnect between education and employment becomes evident. These situations call for the enhancement of human resources and the establishment of tailored vocational training strategies that align with the employment needs within this field of study. The training project, in the form of vocational integration programs, aims to support the structural changes in vocational training. Thus, vocational training strategies become crucial for these young adults.

Keywords: Young adults, training engineering, professional integration, educator-trainer, professionalism.

0. Introduction

A l'Afrique vue la situation actuelle pour les jeunes : délinquance juvénile, génération sacrifiée et sans repère (absence du professionnalisme du travail), chômage et inadéquation formation-emploi1. Dans cet effet, la raison de cet article est la mise en valeur de la place de l'ingénierie formation2 dans le processus de développement du statut professionnel pour les jeunes adultes apprenants sortant des centres de formation professionnelle.

Un article publié par le studio Sifaka à Madagascar (Ndao Hilaoek, 2020), relève que : « *les difficultés à trouver un emploi constitue des problèmes majeurs des jeunes malgaches. La plupart de ceux qui viennent de terminer leurs études sont confortées au manque d'expérience compte tenu de l'absence de l'ancienneté. Cela pousse les recruteurs à les recaler. Face à cela, les jeunes se ruent sur les emplois disponibles même s'il s'agit de fonctions qui ne correspondent pas à leurs diplômes* ».

[2] **Ingénierie de formation** : *ce terme comprend l'analyse de besoins de formation, la conception du projet formatif, la coordination et le contrôle de sa mise œuvre et l'évaluation des effets de la formation.*

Comment valorise les connaissances acquises des jeunes à la fin de formations professionnelles ? Comment maitrise-t-on le contexte et la problématique relative au secteur des productions (primaire, secondaire et tertiaire) au niveau local ? Comment mettre en place le développement organisationnel et institutionnel afin de faciliter la valorisation de l'emploi pour les jeunes à Madagascar ainsi qu'au niveau du milieu d'études cible ?

Ainsi, cet article s'intéresse sur le problème de l'adéquation formation-emploi et du professionnalisme[1] au travail des jeunes adultes. Pour faire face à la concurrence sur l'accès à l'emploi et du professionnalisme, la question se pose : quel type de formation vaudra-t-il optimiser pour que les jeunes adultes apprenants sortant des centres de formation professionnelle puissent accéder à l'emploi vis-à-vis de leurs diplômes et leurs compétences acquises ?

Nous pensons que la formation d'insertion professionnelle basée sur la réorientation stratégique pour le professionnalisme pour les jeunes adultes en question permet de résoudre cet adéquation formation-emploi et professionnalisme dans le District de Fianarantsoa – Région de la Haute Matsiatra à Madagascar.

La finalité d'une formation professionnelle est l'insertion professionnelle des jeunes à leur sortie. Ce projet formatif est donc une action de formation orientée sur « les compétences nécessaires pour faire face au marché de l'emploi » et « l'adéquation formation professionnelle-emploi », sous forme d'une formation d'insertion professionnelle adaptée aux contextes locaux sur le marché du travail, pour faire face les difficultés des jeunes adultes sortants du centre de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa sont à la recherche du travail adéquat à ses études professionnelles.

Malgré les efforts entrepris de l'Etat malagasy pour l'élaboration d'un document cadre stratégique des activités, « la confection de la nomenclature Malagasy[2] » pour Madagascar, « *l'insertion des jeunes sur le marché du travail doit être analysée avec suffisamment de recul pour pouvoir apprécier la plus ou moins grande stabilité de leur trajectoire professionnelle* » comme disait Claudine Romani (1992, p.14).

Les efforts des intervenants gouvernementaux à Madagascar (Ministère de la Jeunesse et des Sports, Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, ainsi que la Direction Régionale à la région Haute Matsiatra /DRETFP HM) et non gouvernementaux en matière de l'insertion professionnelle pour les jeunes ont déjà apporté un appui significatif aux efforts entrepris depuis cette année 2023,

[1] Le terme professionnalisme est largement utilisé pour apprécier les manières de travailler, en référence notamment à la conscience professionnelle ou aux compétences (on dira de quelqu'un qu'il exerce son métier avec un grand professionnalisme, qu'il est unanimement reconnu pour son professionnalisme).

[2] La confection de la nomenclature Malagasy a été effectuée depuis un certain temps. En effet, différentes nomenclatures ont été élaborées depuis 1968 jusqu'à cette nomenclature 2012. On peut citer les nomenclatures de 1968, de 1984, de 1995, de 2000, la nomenclature de l'année 2007.et enfin la nomenclature 2012.

mais des défis de taille à redynamiser demeurent encore dans notre milieu d'études cible.

Face aux dysfonctionnements identifiés du système éducatif et de la formation par rapport au marché du travail, l'indistinct organisationnel de l'éducation et de formation d'adultes doivent être résolus. De ce fait, l'importance de la période entre « post scolaire et emploi » est ici, non seulement, pour adaptation et l'accès des jeunes adultes sortants des centres de formation professionnelle à l'emploi, mais aussi pour leur développement personnel et leur engagement socio-économique à Madagascar.

1. L'optimisation d'ingénierie de formation : des rôles d'un éducateur formateur….

Les postulants à la recherche d'un emploi stable[1] et décent doivent réunir les ressources nécessaires à leur insertion professionnelle sous la forme de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être en

Sciences de l'Education[2]. Pourquoi un éducateur formateur (Rafanomezantsoa, J.M.V., 2020). Au lieu d'un formateur ? Inspiré par les métiers du Conseil d'Insertion Professionnelle (CIP), l'éducateur formateur en question doit avoir une expérience professionnelle d'une année minimum tous secteurs. Il doit avoir confirmé son projet de devenir « Educateur formateur » par deux (2) ou trois (3) enquêtes emploi, auprès de différents professionnels dans plusieurs structures d'insertion professionnelle.

Actuellement il n'y a pas encore de terminologie unificatrice pour cette nomenclature « Educateur formateur ». C'est le conducteur principal de la formation facilitée pour l'action d'éducation en termes de formation d'insertion professionnelle.

Ce type de formateur est le conducteur titulaire de formation d'insertion professionnelle souhaitée[3]. Inspiré par le caractéristique d'un formateur éducateur, ce qui le motive, c'est aider ceux que les statuts professionnels n'ont pas favorisés. Il doit être utile, aider les sujets en formation à s'en sortir. Il s'oriente vers les dispositifs visant l'insertion professionnelle car, pour lui, la formation est d'abord une activité de socioprofessionnelle, un moyen pour permettre à chacun de prendre sa place dans la

[1] Un emploi stable fait référence aux emplois sous contrat à durée déterminée ou statut de fonctionnaire.

[2] Les Sciences de l'Education constituent une discipline universitaire institutionnelle. Ces sciences ont pour objets d'études l'ensemble des faits éducatifs interrogés selon plusieurs éclairages. Les phénomènes étudiés peuvent concerner les contextes larges du fait éducatif (phénomènes sociaux, économiques et institutionnels…) ou plus précis (processus d'apprentissage, pratiques d'enseignement…). Les Sciences de l'éducation s'intéressent à toutes les étapes de la vie, du jeune enfant à l'adulte et envisagent l'éducation formelle et informelle. Les terrains d'investigation sont divers : l'école préscolaire, l'école primaire, le collège, le lycée, l'enseignement supérieur, la formation postscolaire des adultes, le travail social, la santé …

[3] Processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi. L'insertion professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle.

société. La devise de ce type de formateur est ici : « former le jeune compétant à la place qu'il faut ».

La réalisation du projet formatif est placée sous la responsabilité d'un porteur du projet. Il convient de s'assurer que le contact avec la base, c'est-à-dire avec tous les acteurs concernés et impliqués, soient activement recherchés et entretenus durant cette phase du processus. Le porteur du projet s'assure que les questions qui concernent la poursuite du projet ou le lancement de projets consécutifs après la phase de soutien (en termes de contenus, d'organisation et de financement) soient clarifiées suffisamment tôt.

Le projet d'insertion professionnelle pour les jeunes adultes en question s'intéresse surtout les accompagner dans le domaine des démarches de recherche d'emploi. Il soutient la formation professionnelle, qui est un véritable levier d'insertion professionnelle, en particulier pour les personnes sans diplôme ou en phase de reconversion.

1.1. Le milieu d'études : les centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa

L'instabilité et les difficultés de trouver un emploi sont, des plus alarmantes pour les jeunes d'aujourd'hui ; on remarque une insuffisance de qualification, voire une tendance à la déqualification des ressources humaines, entretenue par un système d'éducation et de formation professionnelle à vocation trop généraliste et l'inadéquation de la formation professionnelle et technique existante (Rafanomezantsoa, J.M.V., 2023, p.70).

« Que dire de la gravité de la crise de l'emploi à Madagascar ? Comment restaurer l'espoir d'une nouvelle ère de justice sociale et de progrès ? Depuis 2005, le pays a affirmé sa volonté politique de promouvoir l'emploi décent pour tous, à travers une politique nationale de l'emploi (BIT[1], 2011, p.10). » a cité dans la préface du document du Bureau International du Travail. De nombreuses études démontrent aussi la faiblesse des relations entre entreprises et jeunes diplômés (IECD, 2017), la méconnaissance des métiers et des formations professionnelles existants, ou encore l'impréparation des jeunes aux processus de recrutement, qui sont autant d'entraves à leur embauche.

Dans ce contexte éducatif et formatif, un évènement organisé par le Ministère de la Jeunesse et des Sports à Madagascar « (…) des stands ont été érigés sur les lieux où les jeunes peuvent participer aux formations et ateliers pratiques en art culinaire, art floral, savon artisanal sans oublier les recrutements et les espaces loisirs (Narindra. R, 2023, p.05) » lors d'un évènement dédié à la jeunesse vise à mettre les jeunes en lien

[1] Bureau International du Travail

aux différentes opportunités nationales, régionales, sous régionales, francophones et internationales.

« Le projet Jeunesse Malagasy Compétente au Travail (JMCT) vise à améliorer les niveaux d'employabilité et d'insertion professionnelle des jeunes garçons (55%) et filles (45%) de Madagascar[1] ».

Le modèle d'adéquation entre la formation et l'emploi dans notre milieu d'études a pour objet d'informer les instances régionales de la situation nationale et d'amener les responsables aux deux niveaux à s'engager ensemble dans la révision de l'offre de formation et sa consolidation, le cas échéant, afin d'établir un meilleur équilibre entre la formation et l'emploi dans ce District de Fianarantsoa en question qui se situe dans la Région de Haute Matsiatra.

C'est pour cela que certains auteurs contemporains insistent : « Le milieu est un magnifique centre d'intérêt permanent dit Alfred WEILER, mais il faut l'appréhender dans toute sa richesse ; il comprend tous les cadres de notre vie (…) (Cambon. J., Delchet. R. et Lefevre. L., 1974, p.375) ».

Parmi les types de formations professionnelles existant dans le système d'enseignement technique et de la formation professionnelle à Madagascar, et dans le but de faire approprier la formation dispensée à l'emploi, la formation d'insertion professionnelle consiste à apporter aux demandeurs d'emploi le complément de compétence qui leur manque pour répondre aux besoins des entreprises offrant des emplois (adaptation à l'emploi), ou à soutenir des actions techniques et de gestion au bénéfice des jeunes à l'auto-emploi ou des jeunes en phase de la recherche du travail[2].

<u>Tableau 1</u> : **Tableau récapitulatif des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa.**

Nom établissement	Secteur	Filiere	Metier ou specialite
FPE BRINE_BRIGHT INSTRUCTION IN ENGLISH (BRINE)	TOURISME	TOURISME	**Métier** : Agent d'accueil touristique
			Module :-Français de communication
NOUVEAU ASSOCIATION AEF DE MADAGASCAR 15	HABILLEMENT	HABILLEMENT	**FPQ : Métier :**-Couturier
			-Chef pâtissier
			Module :-coupe et couture
			-pâtisserie
MADVISION CENTRE DE FORMATION	NTIC	NTIC	Opérateur de saisie

[1] https://www.jmct.mg/ mise en ligne le 19/05/2023/Page consultée le 27 Juin 2023.

[2] Toute personne qui n'a jamais travaillé depuis la naissance et est à la recherche active de son premier travail pendant la semaine de référence. Ces personnes sont également appelées « primo demandeurs d'emploi ».

PROFESSIONNEL FIANARANTSOA			
LEAD CENTER	NTIC	NTIC	Français, Anglais, Leadership et entreprenariat
KOLEJY FO MASI'I JESOA	FTG : Filière : Restauration /Administration/Comptabilité/Informatique/élevage	FTG : Filière : Restauration/ Administration/Comptabilité/Informatique/élévage	**Métier** :cuisinière traiteur/serveur/serveuse/responsable approvisionnement /pâtissier/chef cuisinier/responsable de la communication/responsable financier /informaticien bureautique/responsable juridique/éleveur de lapin /éleveur de poulet gasy/éleveur de poulet de chair/porc/canard de foi gras/poule pondeuse
INSTITUT OF ART AN D TECHNOLOGIE (INATE)	Filière : Froid/Mécanique automobile	Filière :Froid/ Mécanique automobile	**Métier** : Technicien et froid industriel **Module** : Electronique/maintenance en mécanique auto
IFP DE COIFFURE ET D_ESTHETIQUE SAHOLY (I_F_P_C_E)			**FPQ : Métier :** Coiffure **Module** : Coiffure
EPACO	FPQ : Filière :Soin et Esthétique	FPQ :Filière :Soin et Estéthique	**Module** : Coiffure
ECOLE PRIVEE TECHNIQUE ATRIKA	Filière :- Gestion (G2)	Filière :- Gestion (G2)	**FPQ Long** : - Bâtiments et Travaux Publics -Electrotechnique -M.A **FPI** : **Métier :**-Gestion G2 - Bâtiments et Travaux Publics. -Electrotechnique industriel -Maintenance automobile -Aide comptable
ECOLE HOTELIERE LA RIZIERE ANTADY	Filière :- Restauration	Filière :- Restauration	**FPI :** -Hôtellerie **Métier** :-commission de cuisine/serveur -Femme ou valet de chambre -Réceptionniste

ECCOVA (ISAHA FIANARANTSOA)			FPQ : Filière :Couture sur mesure Module :coupe et couture
COLLEGE SAINT FRANCOIS XAVIER	Filière :-Énergie	Filière :-Énergie	**FPI** : -Structures Métalliques Métier :-Electrotechnicien industriel
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TSIANOLONDROA			-Tourneur
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE FUTURA	Filière : TOURISME/ HOTELLERIE /RESTAURATION	Filière :TOURISME/HOTELLERIE/RESTAURATION	**FPQ :** **Métier** : Guide touristique/Agent polyvalent d'hôtellerie/personnel des service en restauration/café et bar brasserie **Module** :Ecotourisme/communication touristique/guidage
CENTRE FANOVO ANTARANDOLO	Filière :spectacle/tourisme	Filière : spectacle/tourisme	**FPQ :** **Métier** :Musicien/Humoriste /Accompagnateur touristique **Module** :-Batteriste/claviste/guitariste -Comédien -Français/Anglais/Italien
CENTRE DE FORMATION TECHNIQUE EN ELECTRONIQUE ET INFORMATIQUE (CFTPEI)	Filière : ENERGIE	Filière : ENERGIE	**FPQ Long :** **Métier** :-Electricien photovoltaïque -Maintenance informatique hardcore **Module** :-Energie renouvelable -Maintenance informatique -Électronique
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNEL EN ART CULINAIRE SAHAZA	THR	THR	**FPQ :Filière** :Restauration **Métier** : Cuisinier/Traiteur/Pâtissier **Module** :Entrée/résistance/ soupe et potage/sauce de base **FPQ Long** : **Module** :-cuisine Malagasy/chinoise/européenne -transformation des fruits et légumes -pâtisserie

CENTRE DE FORMATION MIHAJA	DEVELOPPEMENT RURAL	DEVELOPPEMENT RURAL	**FPQ : Métier :-**Couturier -Agriculteur -Aviculteur -Chef pâtissier **Module** :-jupe/robe/pantalon/short/costard et chemise/polo/tee-shirt/survêtement/broderie artisanale -culture fourragère/culture contre saison/riziculture -poulet de chair -pâtisserie
CENTRE DE FORMATION FANANTENANA	DEVELOPPEMENT RURAL	DEVELOPPEMENT RURAL	**FPQ : Métier :-**Aviculture -Vannier Module :-aviculture canard mulard -vannerie
CENTRE DE FORMATION COPEC	Filière :Informatique/Langue/Gestion et Management	Filière :Informatique/Langue/Gestion et Management	**FPQ :** **Module :** Bureautique et Internet/Français/Anglais/Chinois/Compte
C.L.P.P CENTRE LASSALIEN POUR LA PROFESSIONNALISATION PAYSANNE	DEVELOPPEMENT RURAL	DEVELOPPEMENT RURAL	**FPQ : Métier :** Agriculteur Module :Riz pluvial/haricot
CENTRE LYHHITA	DEVELOPPEMENT RURAL	DEVELOPPEMENT RURAL	 Module :-Reproduction de poisson couple royale et tilapia -culture marechoire
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AMBALAKILONGA	Filière :Administration	Filière :Administration	**FPQ Long :** **Métier** : Moniteur Educateur **Module** : Educateur
INSTITUT TECHNOLOGIE D'ENTREPRISE ET PEDAGOGIE DE L'ENSEIGNEMENT (ITEPE)	SCIENCES DE L'EDUCATION	SCIENCES DE L'EDUCATION	- **FPQ** : · FORMATION DES FORMATEURS PROFESSIONNELLE · FORMATION EN ENSEIGNEMENTS SES · FORMATION EN ENSEIGNEMENT DES LANGUE VIVANTE · FORMATION EN ENSEIGNEMENT DES SCIENCES - **Technicien** : Technicien en Education

			- **Technicien Supérieur** : Technicien Supérieur en Sciences de l'éducation
	NTIC	SCIENCES DE TECHNOLOGIE	- **FPQ** :
			· FORMATION EN INFORMATIQUE GENERALE ET TIC
			· FORMATION EN BASE DES DONNEES ET APPLICATIONS
			· FORMATION EN RESEAU ET EN SYSTEME
			· FORMATION EN ELECTRONIQUE DE BASE ET EMBARQUE
			- **Technicien** : Technicien en Informatique
			- **Technicien Supérieur** : Technicien Supérieur
			· TECHNICIEN SUPERIEUR EN INFORMATIQUE DE RESEAU ET SYSTEME
			· TECHNICIEN EN INFORMATIQUE DE BASE DES DONNEES ET GENIE LOGICIEL
	SCIENCES DE LA SOCIETE	SCIENCES DE LA SOCIETE	- **Technicien** : Technicien en Gestion et Management
			- **Technicien Supérieur** : Technicien Supérieur
			· TECHNICIEN SUPERIEUR EN ADMINISTRATION COMPTABILITE ET FINANCES
			· TECHNICIEN EN COMMERCE MARKETING ET COMMUNICATION
			· DROIT
CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE LVDA LES VELOS D'AMBALAKILONGA	INDUSTRIEL	INDUSTRIEL	· MONTAGE ET REPARATION DE VELOS
			· MECANIQUE MOTO
			· PEINTURE
			· SOUDURE ELECTRIQUE
			· SOUDURE AUTOGENE
CENTRE ONG BEL AVENIR	DEVELOPPEMENT RURAL	DEVELOPPEMENT RURAL	Agriculture, élevage , vannerie
CENTRE DE FORMATION INJARA	THR, HABILLEMENT	THR, HABILLEMENT	Tourisme -Hôtellerie - Restauration
			Coupe et couture
CENTRE DE FORMATION	HABILLEMENT	HABILLEMENT	Coupe et couture

PROFESSIONNELLE LAURA VICUNA			
CENTRE SBVA	HABILLEMENT	HABILLEMENT	Coupe et couture
			VANNERIE
			CUISINE
			FRANCAIS
			PATISSERIE

Source : M. RABOTOVAO David Sebas (Juin 2023) « Chef de Service d'Ingénierie de formation et pédagogique - Direction Régionale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle Haute Matsiatra (DRETFP) Haute Matsiatra ».

1.1.1. De la Grande ile à la région de la Haute Matsiatra.

Madagascar est la cinquième plus grande île du monde, située dans l'océan Indien au large des côtes de l'Afrique australe. Malgré des ressources naturelles considérables, sa population d'environ 28 millions d'habitants (2020) affiche l'un des taux de pauvreté les plus élevés au monde.

« Au cours de la période intercensitaire 1993 et 2018, la population de Madagascar a connu un accroissement annuel moyen de 3,0 %. Ceci représente une augmentation de la population d'environ 368 123 habitants, en moyenne par an, entre 1993-2018 (…) (Institut National de la Statistique « INSTAT », 2020, p.25) ».

Haute Matsiatra (ou Matsiatra Ambony) est une des 24 régions de Madagascar. Elle fait partie de la province de Fianarantsoa et son chef-lieu est Fianarantsoa. Son nom vient de celui de sa principale rivière, la Matsiatra. La région constitue la partie méridionale des hautes terres centrales de Madagascar.

Le relief de la région est plus accidenté dans sa partie orientale tandis que la partie occidentale est formée de vastes pénéplaines. Le massif d'Andringitra qui culmine au Pic Boby à 2 658 mètres limite la région au Sud. La population de la région est estimée à environ 1 199 183 habitants en 2013 – 52 hab/Km2[1], sur une surface de 23 034 km² = 2 303 400 ha.

Figure 1 : Mini monographie de la Région de Haute Matsiatra



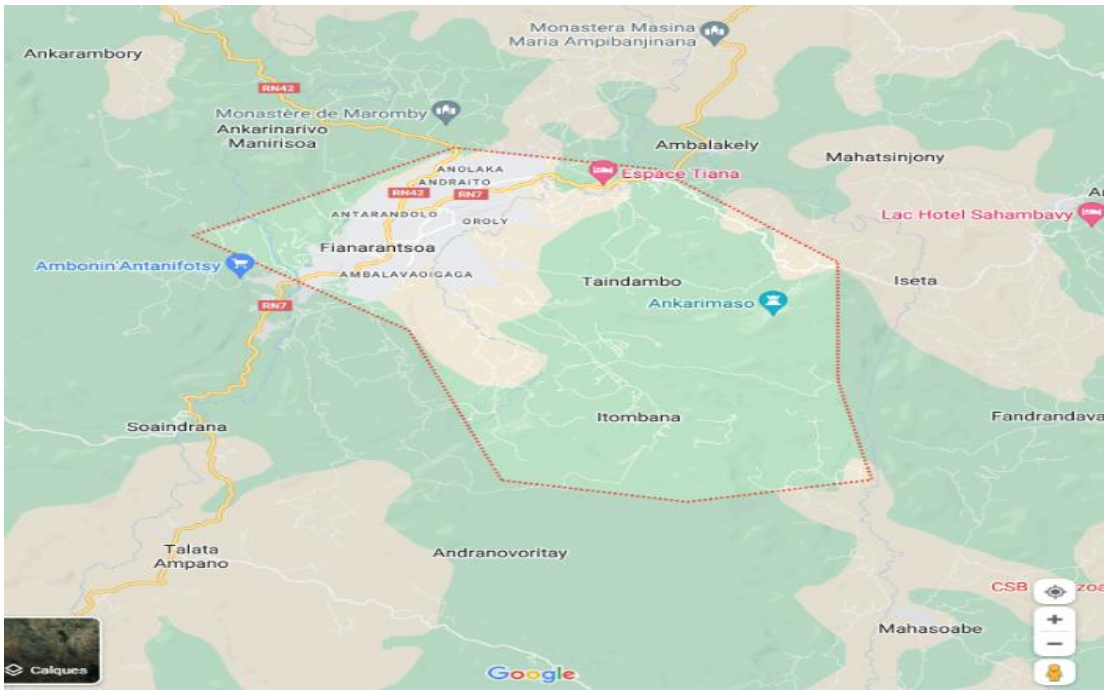
Source : INSTAT, (2013).

1.1.2. De la région de la Haute Matsiatra au District de Fianarantsoa

L'ex-District de Fianarantsoa I est un ancien district de la région Haute Matsiatra, situé dans le centre-sud de Madagascar. Il est remplacé en 2007 par l'appellation « le District de Fianarantsoa », ainsi que la disparition du District de Fianarantsoa II.

Le District de Fianarantsoa est un District de Madagascar, situé dans le centre de la région Haute Matsiatra, dans la province de Fianarantsoa. L'étendue spatiale du district se superpose avec celle de la commune urbaine de Fianarantsoa . Le district est traversé par deux routes nationales: la RN 7 d'Antananarivo à Toliara et la RN 42 de Fianarantsoa à Ikalamavony. Le nombre de la population dans ce milieu d'études est 212 089 (Année 2022).

Figure 2 : Mini monographie du District de Fianarantsoa



Source : INSTAT, (2013.p.02)

1.2. Les conditions de réalisation, d'encadrement, de validation et de reconnaissance des acquis pour les jeunes adultes en formation

1.2.1. La mise en œuvre des recherches étendues au début du projet :

Il faut savoir profiter de l'expérience d'autrui. Des discussions, des recherches dans la littérature et sur internet donnent accès à des connaissances existantes permettent d'entrer en contact avec des personnes au profit d'expériences dans le domaine du projet de formation des jeunes adultes formés. Baser par le management du projet formatif sur le « concept de leadership[1] **»**. Cela signifie qu'il est conduit avec engagement, force de conviction et compétence. De sorte, il amène tous les acteurs impliqués à des performances de pointe et à des activités ciblées et des conduites de façon efficace dans le cadre des ressources à disposition.

1.2.2. La conception de projet en tant qu'organisation apprenante :

Des plates-formes d'acteurs articulés autour du projet formatif offrent un cadre institutionnalisé pour la collaboration entre les acteurs liés au projet et ceux issus des centres de formation professionnelle locaux. Les connaissances générées par le projet sont-elles utilisées de manière optimale ? L'échange d'expériences avec des projets apparentés doit être encouragé activement. Un autre point important est la

[1] Le leadership est une notion susceptible d'éclairer les problèmes liés à l'acquisition et à l'exercice du pouvoir. Le leadership est la capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès de l'organisation. En général, ce concept désigne une approche psychologie du pouvoir.

contribution active aux prestations offertes par les établissements œuvrant sur l'action des formations, visant l'échange d'expériences et de connaissances.

1.2.3. L'assurance des concepts de financement pour les différentes phases du projet :

Le projet formatif doit dès le départ reposer sur des bases financières afin de garantir un développement du projet professionnel et de couronner de succès. Pour cela, un soutien financier est nécessaire dès la phase de lancement. Par rapport à la réalisation du projet, il faut garantir les ressources financières destinées aux tâches de gestion, de communication, de recherche de sponsors, de soutien aux processus d'apprentissage, etc…….

1.2.4. La responsabilité et la formation en gestion du projet.

En action éducative, sous forme d'un projet formatif, le recrutement et la formation en gestion du projet constituent un véritable défi. Compte tenu des exigences de la fonction et de la complexité de l'environnement, très peu de personnes possèdent les compétences et les qualités requises. Le profil type d'une personne gestionnaire du projet recherchée comporte des compétences d'aux moins trois ordres : pédagogique, financier et administratif.

De plus, des aptitudes particulières sont exigées des personnes intéressées, notamment pour les relations interpersonnelles, la mobilisation des équipes de travail, la gestion financière et administrative et la création de partenariats (Financeurs du projet formatif, les institutions et les entreprises). La responsabilité d'un porteur du projet formatif doit de plus en plus posséder ou acquérir des compétences d'un chef du projet : recherche constante de l'efficacité et de l'efficience sur le plan de la gestion des ressources financières, leadership et vision d'avenir leur permettant de planifier et d'organiser le développement de leur responsabilité et d'en faire un partenaire incontournable du développement socio-économique de la Région de Haute Matsiatra, du District de Fianarantsoa et capacité de mobiliser des ressources humaines nombreuses et aux compétences variées autour de ce projet envisagé.

1.2.5. L'importance des responsables de formation en contact avec le marché du travail.

Il est par ailleurs absolument indispensable que les responsables de formation (Educateur formateur et ses équipes pédagogiques) demeurent en contact avec le marché du travail de façon à pouvoir mettre à jour leurs compétences, compte tenu de l'activité sur l'adéquation formation-emploi. Quoiqu'il en soit, tout règlement sur la qualification du responsable de formation devrait faire une large place aux trois partenaires que sont les centres de formation professionnelle secondaire dans le District de Fianarantsoa, les entreprises ou les sociétés locales.

1.2.6. La contractualisation et maintenance des acquis dans l'action de formation.

L'acteur principal de la formation ou l'organe de formation fait un appel à des apprenants sortants du centre professionnel. Dans ce cas, la contractualisation se fait par apprenant retenu. Il s'agit ici une démarche individuelle matérialisée par la réalisation d'un tel formulaire de demande d'inscription après satisfaction des conditions des études de dossiers (demande d'inscription, présentation des Certificats de formation professionnelle spécialisée des niveaux : CFA[1], CAP[2], BEP[3], BACC[4] TECHNO, et ensuite par voie des tests d'entretien).

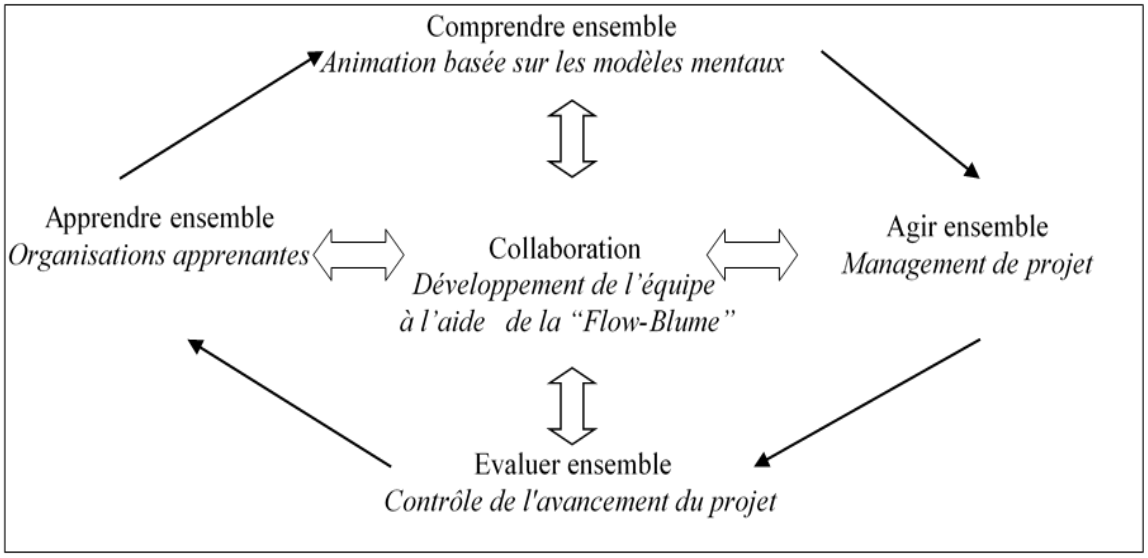
La maintenance des acquis est un moyen qui permet d'évaluer et de reconnaître officiellement ce qu'une personne connaît ou sait faire, peu importe où, quand et comment elle a acquis ses compétences.

« La validation des acquis de l'expérience est une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle[5] ».

Ce ne sont pas les années d'expérience qui sont reconnues, mais bien ce qui a été appris grâce aux diverses expériences de vie ou de travail. Comme on le voit, cette définition est tout particulièrement favorable aux adultes, puisque leur expérience plus longue leur a permis d'acquérir de multiples compétences.

Figure 3 : Processus relatif au développement d'un projet formatif.

[1] Certificat de Fin d'Apprentissage.
[2] Certificat d'Aptitude Professionnelle
[3] Brevet d'Etudes Professionnelles.
[4] Baccalauréat.
[5] https://www.google.com/search?q=apprentissage+chez+les+jeunes+adultes /mise en ligne le 04/11/2021//Page consultée le 10 Juin 2023.



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2009, p.164)

1.3. Le Cadrage logistique de formation : les contraintes matérielles, les contraintes logistiques.

La convocation pour ce futur projet d'insertion professionnelle devrait être envoyée environ 10 jours à l'avance pour que les participants à la formation aient assez de temps pour la préparer et suffisamment peut obtenir pour ne pas l'oublier. Actuellement, les jeunes adultes participants en formation sont souvent habitués à se former dans des locaux agréables. Si donc on ne veille pas à l'organisation matérielle, cela risque d'indisposer les participants et de réduire l'efficacité de la formation.

1.3.1. L'entourage dans la salle de réunion.

Quelques détails qui doivent à retenir : emplacement et dimension des vestiaires, emplacement des téléphones, possibilité de transmettre des messages, emplacement (et entretien) des toilettes, endroit où entreposer du matériel en informatique pour la connexion en internet.

1.3.2. La salle de formation.

Les conditions d'une salle seront suivantes ; une salle avec une connexion en internet, un bon éclairage, une température agréable, un degré hygrométrique correct, une isolation et une aération suffisante. L'éducateur formateur doit choisir la salle de formation en fonction du nombre de participants et de l'objectif. La salle doit être assez vaste pour que chacun se sente à l'aise et puisse éventuellement prendre des notes.

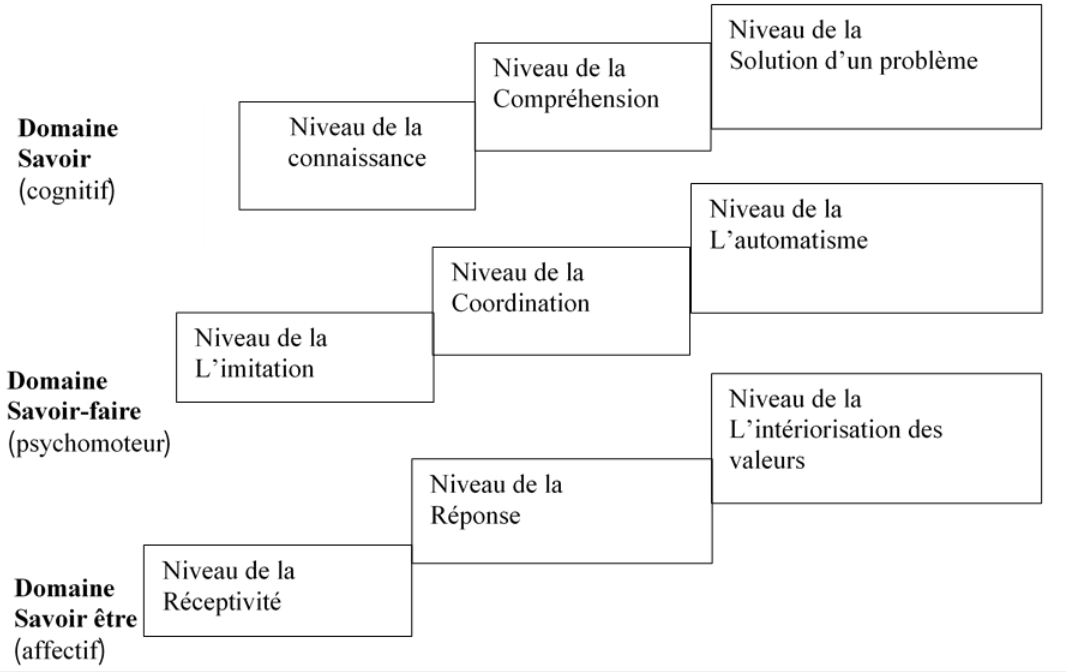
L'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques doivent s'adapter à la disposition des sièges et des tables à l'objectif de la formation et à la méthode pédagogique qu'ils ont choisies, car la disposition physique influence beaucoup les structures de la

communication. On peut ici choisir la disposition en forme « U » car cette disposition facilite le feed-back et incite à communiquer avec l'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques.

Une fois la salle installée, il faut songer encore à quelques détails : placer des calendriers, placer des papiers, des crayons et gommes, d'une règle et des stylos, des classeurs devant les places des participants. Préparer des cartons pour marquer les noms des participants (on peut placer soi-même les cartons en fonction de la stratégie d'animation que l'on a choisie). Disposer tout le matériel dont on aura besoin : tableaux, craies, Flipchart et porte Flipchart, markers, maquettes, graphiques et papier.

Le matériel audio-visuel (Le diascope ou l'Ordi projecteur) doit être en bon état et on le disposera pour qu'il soit prêt à fonctionner (centrer l'image sur l'écran, préparer les films ou diapos dans l'ordre voulu, vérifier les micros, prévoir des rallonges électriques).

<u>Figure 4</u> : **Les différents objectifs intégrés dans la formation**



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2010, p.112)

2. De la culture entrepreneuriale et leadership : les modules orientés sur la création d'entreprise.

Pour les jeunes adultes formés en question, il est nécessaire de créer sa propre entreprise est le moyen de concrétiser son désir d'autonomie et de l'invention et de la créativité personnelle[1].

Encourager les jeunes de tout horizon à entreprendre. Tel est l'objectif de l'entrepreneuriat sans frontières. C'est une initiative de trois jeunes femmes dont une Camerounaise, une Congolaise et une métisse Malgache-comorienne (…). Les groupements des opérateurs malagasys, des entrepreneurs en textiles, en digital, en coiffure et esthétique, et différents secteurs ont partagé leurs acquis aux jeunes, présents à cet évènement (Narindra. R., 2023, p.09).

C'est pouvoir développer des capacités des jeunes et activités variées, comme le goût pour la gestion, l'encadrement d'une équipe, le lancement d'un produit de sa conception à sa mise en vente. Pour celui qui veut se lancer doit avoir l'attitude de gérer le milieu professionnel qui joue un grand rôle dans la culture entrepreneuriale.

2.1. Quelle est la forme juridique donnée à l'entreprise ?

Il existe plusieurs formes juridiques :

- L'entreprise individuelle,
- La société à responsabilité limitée,
- La coopérative,
- Le groupement d'intérêt économique.

Il existe aussi, d'autres formes juridiques à savoir :

- La société anonyme,
- La société en nom collectif.

Toutes ces formes ne sont pas adaptées à la micro-entreprise. Il est donc conseillé de bien réfléchir avant de choisir une forme juridique adaptée à votre projet. Choisissez les formes les moins coûteuses, les plus simples et les mieux adaptées à la situation « culture entrepreneuriale ».

2.2. Les procédures administratives

Elles sont parfois longues et différentes selon les pays. Elles sont souvent coûteuses. Il s'agit notamment :

- De se faire enregistrer au tribunal de commerce.

[1] La créativité est une source potentielle d'innovation et de différenciation stratégique. En plus, grâce à la créativité l'entreprise peut améliorer la qualité de son offre et résoudre les problèmes d'une manière novatrice.

- D'avoir une carte de commerçant.
- D'avoir un compte contribuable.
- D'avoir un numéro national d'identification.
- De s'informer sur les obligations municipales.
- De s'informer auprès du Ministère de la fonction publique, de l'Emploi, et des Lois sociales sur les obligations en vigueur dans le pays.

2.3. Où s'informer ?

Le porteur du projet s'informe auprès des chambres de commerce, des municipalités, des guichets uniques, d'autres entrepreneurs. Dans la Commune Urbaine de Fianarantsoa par exemple, il existe un bureau de Société dénommé GUIDE EDVM, siégé à Ambatolahikosoa – District de Fianarantsoa – Région de la Haute Matsiatra.

2.4. Les obligations de l'entrepreneur

L'entreprise existe dans un environnement économique, culturel, administratif et social qui impose un certain nombre de règles. C'est pourquoi l'entrepreneur doit notamment :

- Tenir une comptabilité sur des registres prévus à cet effet.
- Elaborer chaque année un bilan et un compte d'exploitation prévisionnelle.
- Respecter certaines obligations de déclarations fiscales.
- Respecter les obligations sociales (sécurité dans le travail).
- Respecter les législations particulières des pays se rapportant aux différents. types d'entreprises (environnement qualité du produit, contrôle sanitaire, prix, hygiène..).

<u>Tableau 2</u> : Les modules de formation dans le projet formatif pour les sujets en formation.

CURRICULUM DE FORMATION D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ADULTES	
Modules et références	**Titre du projet formatif souhaité :**
Toute personne qui n'a jamais travaillé depuis la naissance et est à la recherche active de son premier travail pendant la semaine de référence. Ces personnes sont également appelées « primo demandeurs d'emploi ».	*Action d'insertion professionnelle sur :* « Formation d'insertion professionnelle et l'adéquation formation professionnelle-emploi pour les jeunes adultes apprenants sortant des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa ». **(Réf : APPRENANT-SOR-CENTFP/DF)[1]**

[1] APPRENANT-SOR-CENTFP/DF : Apprenant sortant de centres de la formation professionnelle de District de Fianarantsoa.

Modules	Références	TITRES DES MODULES
01	APPRENANT-SOR-CENTFP/01/DF	Les compétences nécessaires pour faire face à la recherche du travail.
02	APPRENANT-SOR-CENTFP/02/ DF	La réussite en entretien d'embauche.
03	APPRENANT-SOR-CENTFP/03/ DF	Les techniques en montage du projet et la formulation des dossiers.
04	APPRENANT-SOR-CENTFP/04/ DF	Comment créer une entreprise.
05	APPRENANT-SOR-CENTFP/05/ DF	L'art de négociation et technique de demande du financement.
06	APPRENANT-SOR-CENTFP/06/ DF	La législation du travail et gestion des ressources humaines.
07	APPRENANT-SOR-CENTFP/07/ DF	Plaidoirie pour faciliter le processus et les procédures de création d'emploi au niveau local.
08	APPRENANT-SOR-CENTFP/08/ DF	TIC, développement personnel, leadership et culture entrepreneuriale.

Source : Personnel (Juin 2023).

3. De la méthode active à l'insertion professionnelle : l'importance de la théorie socio-constructivisme.

Il faut reconnaître qu'à l'école élémentaire l'activité s'exerce surtout au contact du réel, du concret, que l'enfant observe, manipule, joue, recrée. Chez l'adulte, la théorie engendre la pratique qui éclaircisse de rapport entre l'apprenant enfant et l'apprenant adulte, car il s'agit ici des jeunes adultes sortants du centre de formation professionnelle. L'éducateur formateur est ici le guide de la formation (Le conducteur de formation) et nous allons voir quelques grandes lignes suivantes :

3.1. De la pratique à la théorie de l'apprentissage : vers une formation des adultes apprenants.

Le terme « Former » vient du latin formare qui signifie au sens étymologique, donner l'être et la forme, et au sens faible, organisé, établir. Former implique une action en profondeur de transformation (Rafanomezantsoa, J. M. V., 2022, p.07).

Se former, en jeune adulte apprenant, signifie donc travailler son information pour lui donner un savoir-faire qui correspond à un mouvement interne de transformation de soi-même. Vu sous cet angle, comme le pense le philosophe Michel FABRE, former est

plus ontologique qu'instruire ou éduquer : dans la formation c'est l'être même qui est en jeu, dans sa forme.

3.1.1. Les jeunes apprenants en formation des adultes

Après la sortie des centres de formation professionnelle (publics et privés), ces futurs jeunes adultes formés dans ce projet de formation d'insertion professionnelle auront la classe d'âges[1] entre le 15 ans – 59 ans. Cette classe d'âges de ces jeunes adultes aux caractéristiques qui correspondent les références au statut social et aux rôles sociaux adultes : la création de famille ; les responsabilités professionnelles et l'indépendance matérielle.

Le rôle de l'éducateur formateur soit d'être professeur, est tellement prépondérant dans la formation, que celui-ci va jusqu'à la responsabilité pédagogique. « Évitez la mémorisation de contenu, restez dans la mise en pratique. La rétention est beaucoup plus importante chez l'apprenant adulte lorsqu'il est mis en action avec des activités pratiques immédiatement après avoir acquis de nouvelles connaissances[2] ».

3.1.2. L'éducateur formateur : place d'un formateur efficace.

La formation nécessaire est ici pour résoudre le problème posé par les jeunes adultes apprenants formés, ou le problème latent, qui justement reste à poser, pour répondre aux aspirations (ou besoins) conscientes ou inconscientes (sécurité, considération). L'offre de demande a besoin de formation (Rafanomezantsoa, J. M. V., 2021, p.177).

Dans cette deuxième position, les rôles de l'éducateur formateur s'avèrent important car il ne s'agit pas ici de savoir si l'apprentissage se fait bien ou mal en dehors du contexte de formation ; il est certain qu'il se fait plutôt mal que bien.

La participation active basée sur les compétences déjà là[3] pour les jeunes adultes formés vise à donner les acquis nécessaires envie de pouvoir résoudre des situations problèmes. Elle garantit à former d'agir dans sa vie quotidienne en utilisant ses acquis retenus. Les objectifs de l'approche : donner aux formés un savoir-faire conforme à leurs aptitudes pour qu'ils aient un certain bagage leur permettant d'affronter seul le problème (Rafanomezantsoa, J. M. V. et Rasamoelina, H. (2021, p.184).

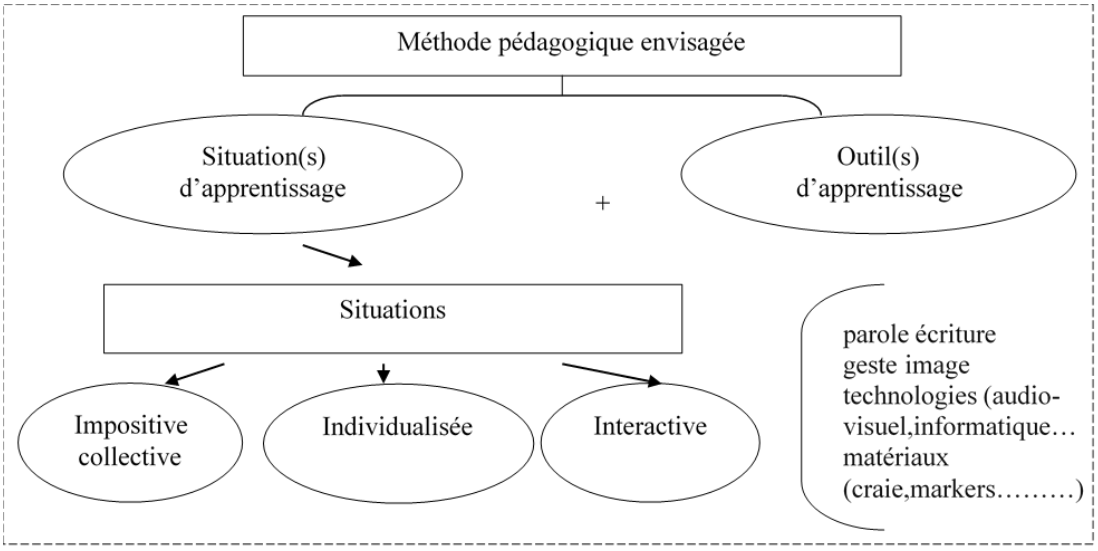
L'objectif de l'éducateur formateur est de savoir percevoir en utilisant les nuances d'emploi des mots dans la communication active, l'éducateur formateur comprend ce que le jeune adulte apprenant formé a besoin de compétences appropriées.

[1] Dans le cadre de notre étude, selon les lois N°2003-044 et N°2003-11 Article 75, la population en âge de travailler est de 15 à 59 ans à Madagascar.

[2] https://www.google.com/search?q=apprentissage+chez+les+jeunes+adultes/ , - op.cit., p.03.

[3] Une activité menée en vue de conférer aux personnes adultes une compétence qui est, d'une part, précise et limitée et, d'autre part, prédéterminer, c'est-à-dire que son usage est prévu avant qu'elle commence.

Figure 5 : L'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques avec la méthode pédagogique appropriée.



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2010, p.138.

Pour que l'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques puissent utiliser sa méthode pédagogique, ils doivent tenir compte des exigences émanant des savoirs qu'ils doivent transmettre, des apprenants adultes en formation qu'ils ont en charge et aussi de ses propres contraintes et ressources, il nous faut examiner quelques indices, dans ces trois éléments, peuvent leur permettre d'éclairer ses choix.

4. De l'andragogie au choix des méthodes pédagogiques

Comme nous avons cité sus dessus, le principe de base des méthodes actives est que l'individu en formation n'apprend vraiment que s'il apprend par sa propre activité. De ce fait, la rééquilibration se fait à travers le processus de l'assimilation – accommodation qui génère une compétence nouvelle dans la mesure où l'apprenant formé élargit son champ de compréhension et d'action. C'est pourquoi Crahay (1993) affirme, le socio-constructivisme, c'est surtout : « une théorie du sujet qui s'efforce d'optimiser ses échanges avec le milieu, s'auto-construit intégrant à la fois les produits et le mécanisme de sa pensée ou d'apprentissage »[1].

Puisque la théorie constitue une base possible pour concevoir une démarche d'apprentissage, nous convainquons ainsi que le socio-constructivisme[2] est notre choix

[1] Source : *Courant pédagogiques et théories de l'apprentissage*, Belgique, Université de Liège, pp.45 à 46.
[2] Socioconstructivisme : Une théorie du sujet qui s'efforce d'optimiser ses échanges avec le milieu, s'auto-construit intégrant à la fois les produits et le mécanisme de sa pensée ou d'apprentissage.

comme la démarche d'apprentissage, les méthodes actives sont donc la base de notre méthode pédagogique utilisée dans notre projet formatif envisagé.

4.1. De la « méthode d'éducation formation active » à l'andragogie

Les caractéristiques générales des « méthodes actives[1] » se résument à cinq (5) essentielles, qui doivent servir de références et de critères à toute organisation d'un programme de formation : activité des jeunes adultes apprenants en formation, motivation de ces apprenants formés, l'éducateur formateur plutôt des facilitateurs et des animateurs, et le test d'évaluation devient une autoévaluation des individus ou des groupes en formation.

4.2. Une andragogie2 pour une formation d'insertion professionnelle de jeunes adultes

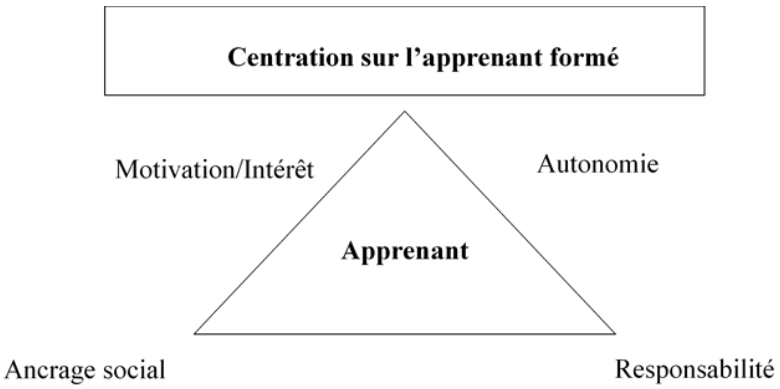
Dans les dictionnaires, apprendre, c'est « acquérir des compétences par un travail intellectuel ou par l'expérience », mais aussi « porter à la connaissance de quelqu'un ; donner la connaissance, le savoir de quelque chose ». Les Anglo-saxons ont deux mots distincts : « to learn » (acquérir des connaissances) et « to teach » (enseigner). De même, les peuples de la langue espagnole ont « aprender » et « ensenar ». Mais, malheureusement dans le mot apprendre, c 'est aussi la signification d'enseigner.

Les Grands formateurs contemporains utilisent souvent le mot « formation » mais ils ne font pas l'habitude d'utiliser le mot former dans ses courants de pensée, ils utilisent souvent le mot « enseigner ». Le mot « former » signifie une intervention très complète, très profonde, très globale où l'être et la forme sont indissociables. Par contre le mot « enseigner » est à un rapport avec « une autorité » et l'enseignant est fier de « son dogmatisme » en s'appuyant pour la vie sur les succès scolaires de sa jeunesse. Il parle de son savoir, impose ses démonstrations.

<u>Schéma 1</u> : **La pratique de la « méthode active » dans le modèle socio-constructiviste.**

[1] Méthodes actives : ce terme ne satisfait point à cause de son adjectif : d'une part, l'expression « méthode d'éducation formation active » est préférable ; d'autre part, le mot « actif » évoque généralement des mouvements, des gestes : or, telle agitation dans la formation peut n'avoir aucune valeur pédagogique, alors que celle-ci ne saurait être refusée à une réflexion volontaire assurée par un apprenant formé. C'est donc entre à un guillemet que nous emploierons par facilité d'écriture l'expression (méthodes) « actives ».Nous dirons qu'il y a méthode active, chaque fois que l'apprenant, singulièrement considéré, est l'agent volontaire du changement, actif et conscient de sa propre éducation formation. Les critères dominants sont l'activité, mais la liberté et l'autoéducation.

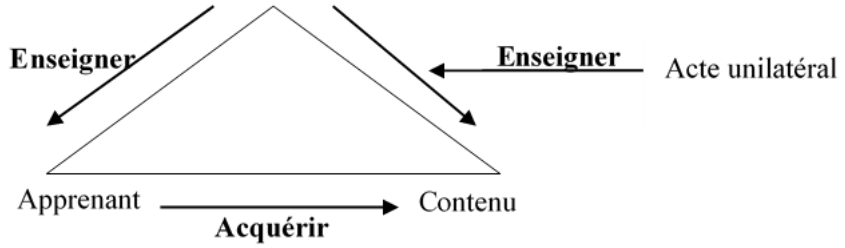
[2] Andragogie : on a pu opposer depuis quelques années la pédagogie des adultes à la pédagogie des enfants. Cette pédagogie des adultes est appelée andragogie. Elle est ainsi l'art et la science d'aider les adultes (ou encore les être ayant un potentiel à développer) à apprendre.



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2010, pp. 140- 141)

Schéma 2 : **Deux types différents de trilogies d'une situation de formation.**

Type 1 : une situation centrée sur l'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques. Educateur formateur et ses équipes pédagogiques Enseignant en dogme.

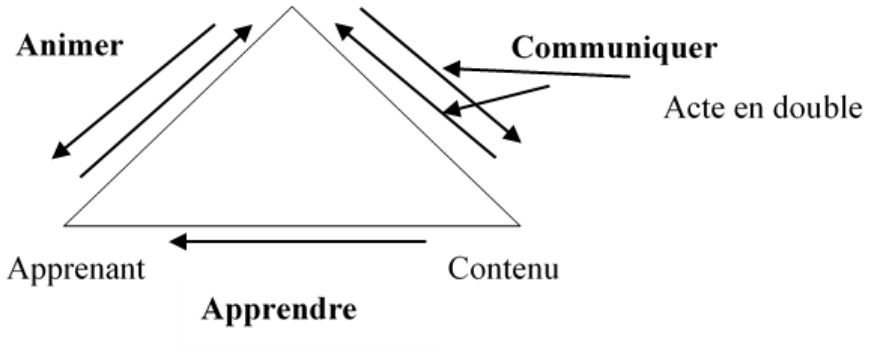


Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (201, pp. 140 – 141).

Pour le schéma type 1, une situation centrée sur l'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques est une forme d'un acte d'enseignement c'est-à-dire un acte unilatéral, qui serait la transmission des connaissances. Ici, la notion dogmatisme, autoritaire, cours théorique et mémorisation apparaissent. Dans cette optique, le rôle du formateur est tellement prépondérant dans la formation, que celui-ci va jusqu'à en oublier que l'apprenant existe. Il s'avère dans la réalité, que trop souvent, l'éducateur formateur, fort de sa supériorité absolue dans la formation ne soucie aucunement du résultat effectif son enseignement. Le formateur – enseignant poursuit son monologue, obstinément ; tant mieux pour ceux qui suivent ; tant pis pour ceux qui ne suivent pas.

Type 2 : une situation centrée sur l'apprentissage

Educateur formateur et ses équipes pédagogiques en puissance



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2010, pp140 – 141).

Pour ce schémas type 2, une situation centrée sur l'apprentissage est une forme d'un acte de formation des adultes c'est-à-dire un acte en double sens sur les relations entre « éducateur formateur et apprenant », sur la relation entre « éducateur formateur et ses équipes pédagogiques et le contenu », sur la relation entre « l'apprenant et le contenu ».

4.3. De l'andragogie au projet pédagogique et à la mise en œuvre du projet de formation

Au niveau des réalisations concrètes des objectifs pédagogiques de formation : la formation effectuée, les motivations exigées des apprenants formés, leur participation active au sein de l'équipe soient un changement important dans le rapport de chaque apprenant en formation à son apprentissage et dans les relations entre l'apprenant – éducateur formateur.

Ici si on considère que le projet pédagogique est lié à la rénovation des centres de formation professionnelle, ce projet vise la régulation aux difficultés pédagogiques rencontrées par les apprenants et se situe encore en termes de régulations dans un changement social. Le projet de formation est aussi l'un des fruits de la prise de conscience et de l'explication de cette nécessité sociale. Par conséquent, sensibiliser les apprenants pour faire face à l'insertion professionnelle et l'emploi, peut-être est-ce à partir de ce projet que s'affirme la plus grande chance de progrès, c'est-à-dire ce projet de formation est une réponse à la transformation de la société.

4.4. Applications pratiques des méthodes actives dans une action de formation d'insertion professionnelle

Les applications pratiques des méthodes actives dans une action d'insertion professionnelle souhaitée seront présentées comme le résumé suivant :

- **Titre du projet formatif** : Action d'insertion professionnelle sur « Formation d'insertion professionnelle et l'adéquation formation professionnelle-emploi »

pour les apprenants sortant des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa.

- **Nombre des modules** : Huit (08) modules de formation.
- **Session** : durant la période de transition « Formation professionnelle – Emploi ».
- **Lieu de formation** : Salle de réunion Hôtel PIETRA[1] Ambalakosoa Fianarantsoa (pour proposition) – Région Haute Matsiatra - Madagascar.
- **Conducteur de formation** : un (01) Educateur formateur (spécialisé en éducation et formation d'adultes).
- **Intervenant comme équipe pédagogique** : deux (02) Facilitateurs dont l'un, un Ingénieur de formation professionnelle ; un Conseil Technique (technicien de l'Enseignement Technique et Professionnel secondaire) ; et autres personnes ressources.
- **Participant cible** : 30 candidats sélectionnés (Les jeunes adultes sortant des centres de formation professionnelle dans le District de Fianarantsoa).
- **Durée de formation** : 12 jours résidentiels.
- **Début de formation** : matinée à partir de 08 heures à 12 heures et après-midi à partir de 14 heures à 18 heures.
- **Condition d'admission à la formation** : Appel à la manifestation et étude des dossiers (demande d'inscription, présentation des Certificats de formation professionnelle spécialisée des niveaux : CFA, CAP, BEP, BACC TECHNO[2], BEP et ensuite par voie des tests d'entretien).
- **Modules de formation** :
    - Les compétences nécessaires pour faire face à la recherche du travail ;
    - La réussite en entretien d'embauche ;
    - Les techniques en montage du projet et la formulation des dossiers ;
    - Comment créer une Entreprise ;
    - L'art de négociation et technique de demande du financement.
    - La législation du travail.
    - Plaidoirie pour faciliter le processus et les procédures de création d'emploi au niveau local.

[1] ***A titre de proposition, l'hôtel Pietra au cœur du District de Fianarantsoa est une 3 étoile avec piscine, instauré au bord de la RN7 de Madagascar avec une salle de séminaire (Une salle, d'une capacité de 400 personnes, est accessible pour les événements privés et professionnels. Les équipements nécessaires sont fournis avec la salle)/ C,f,https://www.bikini.re/madagascar/fianarantsoa/hotels/hotel-pietra-3-etoiles-avec-piscine-et-wifi-a-fianarantsoa-madagascar/Page consultée le 08 Juillet 2023.***

[2] Baccalauréat technologie.

- TIC, développement personnel, leadership et culture entrepreneuriale.

- **Moyens : rétroprojecteur**, tableaux divers, projecteur des diapositives, circuit fermé de télévision, polycopiés et autres matériels didactiques, Ordinateurs.
- **Méthodes pédagogiques : méthode** active et travaux d'application individuel et en sous-groupe.
- **Langue d'enseignement pendant la formation :** essentiellement en Malagasy et en Français.

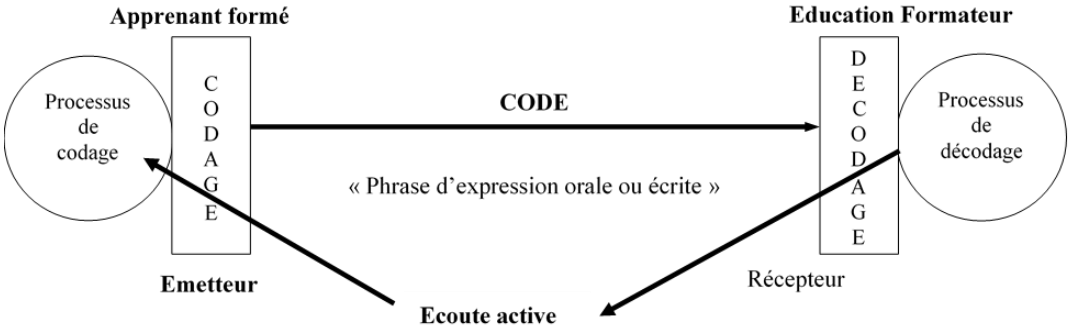
4.5. La conduite de formation et les problèmes psychologiques posés par les jeunes adultes apprenants en formation

La notion de la psychologie d'adultes a donné lieu à de nombreuses définitions selon le point de vue où l'on se place dans le système éducatif et formation. Quant à l'étude psychologique des apprenants adultes en formation, (Mucchielli, 1992) nous affirme que : « (…) il est important pour tout animateur et pour tout orateur d'avoir la maîtrise non pas seulement de son sujet d'exposé mais surtout de la situation elle-même dans ses aspects psychologiques et psychosociologiques » (Mucchielli, R., 1992, p.48). D'où l'importance de l'analyse approfondie des caractères généraux de la mentalité des adultes.

Chez les apprenants adultes : ils se considèrent capables de s'autogérer et souhaitent que les autres en fassent autant. Une définition de la maturité est en fait la capacité à s'autogérer ; les apprenants adultes arrivent dans la situation d'apprentissage avec tout leur vécu. L'expérience, c'est ce qui les fait et ils se définissent eux-mêmes par rapport à leur expérience. En vieillissant, les apprenants adultes orientent leur développement vers des compétences sociales et professionnelles et non plus physiques comme c'est le cas des jeunes ; ces jeunes adultes en question voient qu'une accumulation des connaissances est un moyen de résoudre plus efficacement leurs problèmes face à la recherche de l'emploi ou à la création d'entreprise.

Pour l'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques, les principes interdépendantes qui doivent optimiser sont : un jeune adulte apprend s'il comprend ; un jeune adulte apprend si la formation est en relation directe avec son quotidien ; un jeune adulte apprend s'il perçoit, comprend et accepte les objectifs de la formation ; un jeune adulte apprend s'il s'agit et s'engage ; un jeune adulte apprend si l'éducateur formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec ; ce un jeune adulte formé apprend s'il se sent intégré au groupe ; et enfin, un jeune adulte apprend s'il est dans un climat de participation (Rafanomezantsoa, J. M. V., 2022, pp.27 - 28).

<u>Schéma 3</u> : Diagramme de l'écoute active et la communication comportementale



Source : Rafanomezantsoa, J.M.V. (2010, p.191).

L'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques, maintenant, en entendant le code « phrase d'expression orale ou écrite », doivent tenter de deviner ou de déduire ce que le code particulier de l'apprenant signifie. Et l'éducateur formateur s'engage dans le « processus de décodage ». L'écoute active n'est rien de plus que le retour verbalisé ou écrit par l'éducateur formateur des résultats de son processus de décodage.

La notion sur le feed-back joue un rôle très important, c'est ainsi que Mucchelli (1991), dans son ouvrage met l'accent sur ce dernier que : « Le feed- back est nécessaire à l'émetteur s'il veut savoir dans quelle mesure il a communiqué et ce qu'il doit faire pour assurer la communication » (Mucchelli, R.., 1991, p.24).

5. L'évaluation du projet de formation en général

La démarche pédagogique choisie par les plates-formes d'acteurs articulés (l'éducateur formateur avec ses équipes pédagogiques, le concepteur des contenus, les développeurs des logiciels numériques, le promoteur et le responsable de la formation et enfin le comité de pilotage) devrait leur permettre d'évaluer en général le projet et les acquis en cours de route. En effet, lorsque l'évaluation est réalisée à la fin du cours, il est alors trop tard pour rectifier le tir.

Le responsable du projet et les conducteurs de formation disposent de différents moyens pour vérifier, par étapes successives, l'intégration des acquis : les méthodes interactives et les jeux d'évaluation. La méthode active fait référence à ce qui favorise la parole et l'action des participants.

Dans cet effet, l'estimation de l'efficacité des actions de formation peut se décliner en trois processus interdépendants, stipulant chacune des méthodologies appropriées, et exposant chacune des difficultés spécifiques.

La première étape s'intéresse sur l'évaluation des acquis, ou encore l'efficacité pédagogique : est-ce que les objectifs ont été aboutis ? En d'autres termes, « les

jeunes adultes formés ont-ils acquis à la fin de la formation les compétences qui étaient visées par les objectifs de formation ? ».

La deuxième étape est basée sur le transfert : est-ce que les acquis de la formation sont appliqués sur l'entreprise ? En d'autres termes, « les jeunes adultes formés, une fois trouvés du travail, mettent-ils en œuvre les compétences acquises lors de la formation ? ».

La troisième étape retient l'impact de la formation : est-ce que les acquis de la formation permettent d'atteindre certains résultats sur les acquis des jeunes adultes formés ? En d'autres termes, les nouvelles compétences des jeunes adultes en question permettent-elles de faire évoluer l'insertion professionnelle ?

Il existe plusieurs moyens d'évaluer après la formation. Dans tous les cas, au moins sept groupes des personnes seront impliquées : le participant, l'éducateur formateur avec ses équipes pédagogiques, le concepteur des contenus, les développeurs des logiciels numériques, le promoteur et le responsable de la formation et enfin le comité de pilotage. Au moins deux personnes prendront part à l'évaluation « directe » tandis que la troisième personne sera informée des résultats.

6. Conclusion

L'emploi stable et décent pour les jeunes adultes résume les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Ce travail stable et décent donne aux jeunes en question la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans le monde de l'emploi fiable post études.

Pour une insertion professionnelle répondant aux besoins du monde professionnel en Afrique, ce facteur qui a toujours demeuré comme un grand obstacle à l'employabilité des jeunes appelle une redynamisation des activités d'insertion professionnelle et que le centre de formation professionnelle doit s'ouvrir davantage au monde de l'entreprise et des métiers. L'éducateur formateur et ses équipes pédagogiques sont la voie royale pour rapprocher le monde du travail et celui de l'éducation, car le projet de formation efficace pour les jeunes adultes apprenants est au cœur de la réussite de la vie professionnelle et de l'ascension sociale.

Les responsables éducatifs et le monde économique recherchent des pistes d'innovation pour rapprocher ces deux univers. Post-études secondaire, l'ingénierie de formation d'insertion professionnelle permet de rehausser les compétences nécessaires et de maintenir l'employabilité de ceux qui n'ont pas un emploi. L'action de formation d'insertion professionnelle est un moyen de trouver l'emploi pour les jeunes adultes sortant des centres de formation professionnelle, mais sans une formation efficace il est clair qu'il est difficile d'accéder à l'emploi.

Les jeunes adultes sortant des centres de formation professionnelle ont besoin de formation efficace pour s'insérer dans le marché de l'emploi. L'éducation et la formation professionnelle seront un chaînon essentiel pour l'accès à l'emploi et un levier de professionnalisation. Il est important alors que les programmes de formation à l'entrepreneuriat soient introduits dans le système éducatif et la formation professionnelle, dès le primaire au centre professionnel.

Désormais pour Madagascar, l'une des engagements socio-politiques du Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle, dans le Décret N° 2009-1217 qui stipule dans l'article Premier, alinéa 11 : « préparer et former les ressources humaines du pays en assurant une meilleure adaptation de la formation à l'emploi suivant les besoins qualitatifs et quantitatifs à court, moyen et long terme du développement économique, tant au niveau national que régional, … ».

La mise en place des dispositifs d'accompagnement pour les jeunes adultes sortant des centres de formation professionnelle s'avèrent prioritaires, tant sur le plan financier, technique et sur le suivi de leurs actions post formation. L'importance de la culture entrepreneuriale dans une action d'insertion professionnelle pour les jeunes est aussi une perspective qui peut changer la façon de penser et la manière de les réagir faces à l'inadéquation formation-emploi et du professionnalisme dans le monde professionnel post études secondaires et universitaires. Le renforcement de compétences professionnelles s'avère important enfin de promouvoir la dynamique culturelle en matière de créativité de production.

7. Bibliographie

BIT (2011). *Madagascar : évaluation des impacts de la double crise sur l'emploi*, Bureau de pays de l'OIT pour Madagascar, 90.

Cambon. J., Delchet. R. et Lefevre. L. (1974). *Anthologie des pédagogues français contemporains*, Paris : Presses Universitaires de France, p.375.

Claudine, R. (1992*), Insertion professionnelle des jeunes et lutte contre le chômage de longue durée*, CEREQ, Document de travail n° 77,54.

Décret N° 2009-1217 du 06 Octobre 2009 fixant les attributions du Secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle au Madagascar.

IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement). (2017). *Accès à l'emploi*. Récupéré le 28 juin 2023 à l'adresse : sur https://www.iecd.org/acces-a-lemploi/?

INSTAT (2020). *Résultats globaux du recensement général de la population et de l'habitation de 2018 de Madagascar (RGPH-3)*, Cellule centrale d'exécution du recensement, Madagascar, Décembre 2020.

INSTAT (Institut National de la Statistique : Madagascar) (2013), *Nombre de la population de Madagascar par Région et par District de 1993 à 2013*, [Article en

ligne]. Studiosifaka. Récupéré le 20 juin 2023, à l'adresse : http://www.instat.mg/doc/population-madagascar-1993-2013.xls

Mucchelli, R. (1991). *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, Paris : ESF.

Mucchielli, R. (1992). *La conduite des réunions*, Paris : ESF.

Narindra. R. (08 Juillet 2023). « Youth Corner 2023 » : Une opportunité pour les jeunes », *Journal midimadagascar*, Premier Quotidien National d'Informations de Madagascar.

Narindra. R. (2023). « Entrepreneuriat sans frontières » : Les jeunes, encouragés à entreprendre », *Journal midimadagascar*, Premier Quotidien National d'Informations de Madagascar.

Ndao, H. (2020, 6 octobre). *L'inadéquation de la formation emploi et emploi à Madagascar* [Article en ligne]. Studiosifaka. Récupéré le 16 juin 2023, à l'adresse : https://www.studiosifaka.org/debat-des-jeunes/item/2069-ndao-hilaoeky-l-inadequation-de-la-formation-et-l-emploi-a-madagascar.html

Rafanomezantsoa, J. M. V. (2021). « *Besoins en formation des formateurs : vers une approche plurielle pour les adolescents et les jeunes adultes en formation* », Edition Ivonea Fianarantsoa, in Revue de SOKELA nº 7, La parole du Sud (Revue multidimensionnelle), – ISBN : 978-620-3-42104-0-1, 288 pages, p.177.

Rafanomezantsoa, J. M. V. (2022). « Les rôles d'un éducateur socio-éducatif dans le métier du travail social », Edition Ivonea Fianarantsoa, in *Revue de SOKELA* nº 9, La parole du Sud (Revue multidimensionnelle) – ISBN : 978-620-44810-8, 429 pages, pp.27 à 28.

Rafanomezantsoa, J. M. V. et Rasamoelina, H. (2021). « De l'approche par les compétences : comment optimiser une stratégie de formation efficace ? », Edition Ivonea Fianarantsoa, in *Revue de SOKELA* nº 7, La parole du Sud (Revue multidimensionnelle). – ISBN : 978-620-3-42104-0-1, 288 pages.

Rafanomezantsoa, J. M. V. (2022). « Question d'éthique et déontologie du formateur : Vers une technique pédagogique efficace de la formation des formateurs », Edition Ivonea Fianarantsoa, in *Revue de SOKELA nº 8*, La parole du Sud (Revue multidimensionnelle), – ISBN : 978-620-3-45589-2.

Rafanomezantsoa, J.M.V. (2009). *La formation professionnelle : enjeux et perspective le cas de quatre centres de formation professionnelle du District de Fianarantsoa,* Mémoire de la fin d'études en Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Education et Formation d'Adultes (DESS/EFA), Ecole Normale Supérieure, Université de Fianarantsoa, Madagascar.

Rafanomezantsoa, J.M.V. (2020). *La culture numérique adolescente : pour une intervention socio-éducative. Cas élèves des établissements scolaires du secondaire du District de Fianarantsoa*, Thèse de Doctorat nouveau régime en Sciences de l'Education, Option : Didactique et Education, Ecole Doctorale GOUVSOMU, Université de Fianarantsoa.

Rafanomezantsoa, J.M.V. (2023). « L'adéquation formation-emploi : de la formation d'insertion professionnelle au métier », Edition Ivonea Fianarantsoa, in *Revue de SOKELA* n°10, La parole du Sud (Revue multidimensionnelle), – ISBN : 978-620-3-45589-2.