# ÉTUDE DE SUIVI DE L'INSERTION DES FORMÉS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN

Août 2025

L'objectif général de l'étude est de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en année 1, une enquête de base pour le suivi post formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'ETFP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA, et du MINADER, dans les dix régions et dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP.

Cette enquête est financée par la Banque Mondiale. Les observations, appréciations et recommandations exprimées dans ce rapport le sont sous la seule responsabilité de leurs auteurs.

## Client : PADESCE

| | |
|---|---|
| Raison sociale | Banque Mondiale/PADESCE |
| Coordonnées | 1, Nkol-Eton derrière le lycée Charles Atangana<br>Tél. : +237 659 758 791 / 653 718 189, contact@padesce.cm |
| Interlocuteur | Madame NGO NGUIMBOUS Rose, Responsable DLI7b du PADESCE |

## Cabinet : Cible Etudes & Conseil

| | |
|---|---|
| Coordonnées | 1473 Bvd de la République, Douala Cameroun<br>Centre-ville Immeuble Intervoyages Rue Valery Giscard d'Estaing (Face Boulangerie Calafatas), Yaoundé Cameroun<br>Tél. +237 687 64 34 86 - cible@groupe-cible.com |
| Interlocuteur | Eric ILENG<br>Tél. +237 699 88 16 23 – ilengeric@groupe-cible.com |

## Rapport

| | |
|---|---|
| Titre | Étude de suivi de l'insertion des formés des établissements d'enseignement et de formation technique et professionnelle au Cameroun |
| Nombre de pages | 155 |
| Nombre d'annexes | 04 |
| Reference projet | N°001/DPS/PADESCE/UCP/SPM/2024 du 21/08/2024 |

# Table des matières

**Liste des graphiques ..... 6**
**Liste des tableaux ..... 8**
**Liste des indicateurs ..... 9**
**Sigles et abréviations ..... 10**
**Résumé exécutif ..... 11**
**Introduction générale ..... 19**
1. Importance de l'Enseignement et de la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) pour la croissance, l'emploi et le développement économique ..... 19
2. Enjeux de l'insertion professionnelle des formés au Cameroun ..... 20
3. Objectifs de l'étude : Réaliser une enquête de base pour le suivi post formation des diplômés. ..... 20
**Méthodologie de l'enquête ..... 22**
1. Démarche évaluative ..... 22
2. Rappel de la méthodologie ..... 22
2.1 Méthodologie de la phase quantitative ..... 22
2.2. Méthodologie de la phase qualitative ..... 28
**Chapitre 1 : Présentation des résultats concernant les formés ..... 30**
1.1. Profil sociodémographique des formés ..... 31
1.2. Indicateurs d'insertion professionnelle ..... 33
1.2.1. Taux d'insertion ..... 33
1.2.2. Pourcentage des formés qui sont employés ou indépendants 6 mois après la fin de formation ..... 34
1.2.3. Temps moyen d'insertion ou délai moyen d'insertion ..... 36
1.2.4. Taux d'activité ..... 37
1.2.5. Taux de salarisation ..... 39
1.2.6. Taux de chômage ..... 40
1.2.7. Proportion de primo-demandeurs ..... 41
1.2.8. Taux d'adéquation Formation-emploi ..... 42
1.3. Indicateur de la qualité d'emploi ..... 43
1.3.1. Revenu ou Salaire moyen ..... 43
1.3.2. Temps moyen d'occupation du premier emploi ..... 44
1.3.3. Taux de sous-emploi visible ..... 45
1.3.4. Taux de sous-emploi invisible ..... 47
1.3.5. Taux de satisfaction des formés de leur formation ..... 48
1.3.6. Taux de mise en pratique des compétences ..... 48
1.3.7. Taux de besoin en formation complémentaire ..... 49

**Chapitre 2 : Résultats concernant les Établissements de Formation Technique et Professionnelle (EFTP) ..... 51**
2.1 Caractéristiques générales ..... 52
2.2. Offres de formation ..... 54
2.2.1 Indicateurs de la qualité de l'offre de formation et de compétences ..... 55
2.2.2 Dispositif de suivi post formation des sortants ..... 61
2.3. Ressources et infrastructures ..... 65
2.3.1. Disponibilité des infrastructures/équipements ..... 65
2.3.2. Ressources humaines ..... 66
2.3.3. Perception des responsables du Budget alloué aux EFTP ..... 67
2.4. Partenariats avec les entreprises, les organismes financiers et les institutions publiques ..... 68
**Chapitre 3 : Résultats concernant les entreprises employant les formés ..... 70**
3.1. Caractéristiques structurelles ..... 71
3.2. Besoins en compétences des entreprises ..... 72
3.3. Satisfaction vis-à-vis des formés ..... 73
**Chapitre 4 : Analyse de l'adéquation formation-emploi ..... 74**
4.1. Comparaison entre les compétences enseignées et les besoins des entreprises ..... 75
4.2. Identification des écarts et analyse des disparités régionales ..... 77
**Chapitre 5 : Perceptions et appréciations du public cible ..... 79**
5.1. Objectifs et démarche de la phase qualitative ..... 80
5.1.1. Objectifs poursuivis ..... 80
5.1.2. Choix méthodologiques ..... 81
5.1.3. Approche analytique ..... 81
5.1.4. Valeur ajoutée de la démarche ..... 81
5.2. Perceptions des formés ..... 82
5.2.1. Appréciation de la qualité de la formation ..... 82
5.2.2. Parcours post-formation et insertion professionnelle ..... 84
5.2.3. Obstacles rencontrés ..... 85
5.2.4. Attentes et recommandations des formés ..... 88
5.2.5. Lecture analytique et lien avec le quantitatif ..... 90
5.3. Perceptions des établissements de formation ..... 92
5.3.1. Organisation et offres pédagogiques ..... 92
5.3.2. Défis structurels rencontrés ..... 94
5.3.3. Relations avec le PADESCE et attentes exprimées ..... 96
5.4. Perceptions des entreprises ..... 99

5.4.1. Pratiques de recrutement ....99
5.4.2. Relations avec les centres de formation ....101
5.4.3. Attentes et propositions des entreprises ....104
5.5. Constats transversaux ....106
5.6. Enseignements et implications ....108
5.6.1. Enseignements majeurs ....108
5.6.2 Implications stratégiques pour renforcer l'adéquation formation-emploi ....109
**Bibliographie .... 114**
**Annexe 1 : Lettre d'information aux EFTP's .... 115**
**Annexe 2 : Guides d'entretien de l'étude qualitative .... 121**
1. Guide d'entretien des Formés ....122
2. Guide d'entretien des EFTP ....124
3. Guide d'entretien des entreprises ....126
**Annexe 3 : Questionnaires de collecte de l'enquête de suivi .... 127**
1. Questionnaire des Formés ....128
2. Questionnaire des EFTP ....136
3. Questionnaire des entreprises ....147
**Annexe 4 : Quelques images de la formation des agents enquêteurs .... 152**

# Liste des graphiques

Graphique 1: Taux d'insertion au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE. .....33

Graphique 2: Pourcentage des formés qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....35

Graphique 3: Taux d'activité au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement.....38

Graphique 7: Taux de salarisation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement.....39

Graphique 4: Taux de chômage au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement.....40

Graphique 5: Taux de primo demandeur au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....41

Graphique 6: Taux d'adéquation formation emploi au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....42

Graphique 8: Nombre d'emploi occupé par les formés.....44

Graphique 9: Taux de sous-emploi invisible au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE..46

Graphique 10: Taux de sous-emploi invisible au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....47

Graphique 11: Taux de satisfaction des formés de leur formation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....48

Graphique 12: Taux de mise en pratique des compétences au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....49

Graphique 13: Taux de besoin en formation complémentaire au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement .....50

Graphique 14: Validité de l'agréement de l'EFTP et difficultés rencontrées dans le renouvellement de l'agréement.....53

Graphique 15: Taux d'utilisation des référentiels de formation par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle et régions .....56

Graphique 16: Taux d'utilisation des référentiels de formation au niveau régional.....56

Graphique 17: Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage au global, par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle .....58

Graphique 18: Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage au niveau régional.....58

Graphique 19: Ratio apprenant formateur au global, par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle.....59

Graphique 20: Ratio apprenant formateur au niveau régional .....60
Graphique 21: Nécessité pour l'EFTP de disposer d'un dispositif de suivi post formation des apprenants des EFTP .....62
Graphique 22: Dispositif de suivi post formation des formés sur la période de 2020 à 2023 : Situation actuelle des formés .....63
Graphique 23: Dispositif de suivi post formation des formés sur la période de 2020 à 2023 : Estimation du nombre moyen de sortants travaillant dans le secteur institutionnel (Interaction avec les employeurs des différents secteurs) .....64
Graphique 24: Ressources financières des EFTP suivi ou non par le PADESCE.....67
Graphique 27: Satisfaction des entreprises vis à vis des formés sur les attributs de soft skills .....73
Graphique 28: Analyse des disparités par secteurs porteurs entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles des formés des EFTP .....77
Graphique 29: Analyse des disparités par secteurs porteurs entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles des formés des EFTP .....77

# Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon des formés suivant la région, le ministère de tutelle et l'ordre d'enseignement ....24
Tableau 2 : Répartition de l'échantillon des EFTP suivant la région, le ministère de tutelle et l'ordre d'enseignement ....24
Tableau 3 : Répartition de l'échantillon des entreprises suivant la région ....25
Tableau 4 : Synthèse des questionnaires réalisés par rapport aux prévisions ....28
Tableau 5 : Profil sociodémographique des formés par EFTP suivi et non suivi par le PADESCE ....31
Tableau 6 : Caractéristiques des formés non suivis ou suivis par le PADESCE et par genre ....32
Tableau 7: Temps moyen d'insertion par sexe, secteur porteur, ministère de tutelle, ordre d'enseignement, EFTP suivi ou non par le PADESCE ....36
Tableau 8 : situation actuelle des formés sur le marché du travail ....38
Tableau 9: Revenu/Salaire moyen au global, situation actuelle sur le marché du travail, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE ....43
Tableau 10: Temps moyen d'occupation du premier emploi, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement ....45
Tableau 11: Caractéristiques générales des EFTP par région, statut d'urbanité, Ministère de tutelle, Ordre d'enseignement, Secteur porteur ....52
Tableau 12: Offres de formation par les EFTP non suivi et suivi par le PADESCE ....54
Tableau 13 : répartition des formés inscrits, diplômés, non diplômés, en situation d'échec ou d'abandon selon le ministère de tutelle, l'ordre d'enseignement et le secteur de formation ....61
Tableau 14: Existence d'un dispositif de suivi post formation des EFTP ....62
Tableau 15: Accès aux infrastructures des EFTP suivi et non suivi par le PADESCE ....65
Tableau 16: Ressources humaines des EFTP suivi ou non suivi par le PADESCE ....66
Tableau 17: Partenariat des EFTP avec les entreprises, les organismes financiers et les institutions publiques ....69
Tableau 18: Caractéristiques structurelles des entreprises ....71
Tableau 19: Besoin en compétences des entreprises par secteurs porteurs ....72
Tableau 20: Adéquation formation-emploi par secteurs porteurs ....75
Tableau 21: Adéquation formation emploi au niveau régional ....76

# Liste des indicateurs

| N° | Indicateur | Unité | Ensemble | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|---|---|---|
| **Accès à l'emploi** | | | | | |
| **1** | Taux d'insertion | % | **48,6** | 43,1 | 59,9 |
| | ***Salarié*** | % | ***25,8*** | *26,3* | *25,2* |
| | ***Indépendant/Freelance/Entrepreneur*** | | ***50,8*** | *49,5* | *52,6* |
| | ***Stagiaire rémunéré*** | | ***9,8*** | *11,9* | *10,7* |
| | ***Stagiaire non rémunéré*** | | ***8,3*** | *4,8* | *6,9* |
| | ***Sans emploi au moment de l'enquête*** | | ***6,1*** | *5,6* | *5,9* |
| **2** | Pourcentage des formés qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation | % | **45,3** | 46,1 | 44 |
| | ***Salarié*** | % | ***52,3*** | *56,4* | *45,9* |
| | ***Indépendant/Freelance/Entrepreneur*** | | ***37,7*** | *34,5* | *41,7* |
| **3** | Pourcentage des formés femmes qui sont employées ou indépendantes 6 mois après la fin de formation | % | **42,2** | 40 | 46,3 |
| **4** | Temps moyen d'insertion ou Délai moyen d'insertion | Mois | **8,3** | 8,5 | 7,9 |
| **5** | Taux de chômage | % | **36,3** | 37,2 | 34,1 |
| **6** | Proportion de primo-demandeurs | % | **91,8** | 92,5 | 89,8 |
| **7** | Taux d'activité | % | **67** | 62,5 | 78,4 |
| **8** | Taux d'adéquation Formation-Emplois | % | **80,9** | 81,2 | 80,4 |
| **9** | Taux de salarisation | % | **27,4** | 28,0 | 26,7 |
| **Qualité de l'emploi** | | | | | |
| **10** | Revenu ou salaire moyen | F CFA | **93 663** | 93 152 | 94 386 |
| | ***Salarié*** | F CFA | ***90 331*** | *85 406* | *97 646* |
| | ***Indépendant/Freelance/Entrepreneur*** | | ***102 732*** | *103 515* | *101 594* |
| | ***Stagiaire rémunéré*** | | ***59 567*** | *60 429* | *58 625* |
| **11** | Temps moyen d'occupation du 1er emploi | Mois | **17,3** | 17,6 | 16,8 |
| **12** | Taux de sous-emploi visible | % | **44,5** | 48,4 | 38,8 |
| **13** | Taux de sous-emploi invisible | % | **7,2** | 5,1 | 10,2 |
| **Satisfaction formés-employeurs** | | | | | |
| **14** | Taux de satisfaction dans l'emploi | % | **79,6** | 80,4 | 78,4 |
| **15** | Taux de satisfaction des formés de leur formation | % | **77,3** | 77,6 | 76,5 |
| **16** | Taux de satisfaction des employeurs | % | **85,1** | 85,1 | |
| | ***Compétences techniques*** | % | **84,6** | 84,6 | |
| | ***attitude (ponctualité, assiduité, travail en équipe)*** | | **89,4** | 89,4 | |
| | ***capacité d'adaptation*** | | **86,5** | 86,5 | |
| | ***travail en équipe*** | | **89,2** | 89,2 | |
| | ***résistance au stress*** | | **80,8** | 80,8 | |
| | ***sociabilité*** | | **87,2** | 87,2 | |
| | ***curiosité*** | | **82,0** | 82,0 | |
| **Qualité de l'offre de formation et de compétence** | | | | | |
| **17** | Taux d'utilisation des référentiels dans les formations | % | **90** | 87 | 99 |
| **18** | Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage par les formateurs | % | **68** | 68 | 68 |
| **19** | Ratio apprenant /formateur | | **6,5** | 6,9 | 5,9 |
| **20** | Taux de mise en pratique des compétences | % | **66,3** | 62,9 | 71,4 |
| **21** | Taux de besoin en formation complémentaire | % | **81,0** | 81,2 | 80,3 |

# Sigles et abréviations

| Acronyme | Définition |
|---|---|
| BMO | : Besoin en Main d'Œuvre |
| BT | : Brevet de Technicien |
| BTP | : Bâtiment et Travaux Publics |
| CDD | : Contrat à Durée Déterminée |
| CDI | : Contrat à Durée Indéterminée |
| CEMAC | : Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale |
| CFP | : Centre de Formation Professionnelle |
| CFPE | : Centre de Formation Professionnelle d'Excellence |
| CFPR | : Centre de Formation Professionnelle Rapide |
| CFPS | : Centre de Formation Professionnelle Sectorielle |
| CNPS | : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale |
| DTS | : Diplôme de Technicien Supérieur |
| EFTP | : Etablissement d'Enseignement et de Formation Technique et Professionnelle |
| FNE | : Fonds National de l'Emploi |
| GE | : Grande Entreprise |
| INFFDP | : Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes |
| INS | : Institut National de la Statistique |
| MCDC | : Mécanisme Compétitif de Développement des Compétences |
| ME | : Moyenne Entreprise |
| MINADER | : Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural |
| MINEFOP | : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| MINEPIA | : Ministère l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales |
| MINESEC | : Ministère ~~des~~ Enseignements Secondaires |
| ONEFOP | : Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| ONG | : Organisation Non Gouvernementale |
| PADESCE | : Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi |
| PE | : Petite Entreprise |
| PIAASI | : Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel |
| SA | : Société Anonyme |
| SARL | : Société à Responsabilités limitées |
| SAR/SM | : Section Artisanale Rurale/ Section Ménagère |
| STG | : Survey Togo |
| TPE | : Très Petite Entreprise |

# Résumé exécutif

1. Le 12 Octobre 2021, la République du Cameroun et l'Association Internationale pour le Développement, ont signé un accord de financement pour la mise en œuvre du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE). En effet, ayant constaté que le pays a encore du mal à assurer un enseignement de qualité et des formations adaptées aux attentes du marché du travail, en particulier après le primaire, le PADESCE est une initiative du Gouvernement du Cameroun mise en place avec l'appui de la Banque Mondiale. Il a pour objectif d'améliorer l'accès équitable à un enseignement secondaire de qualité et à une formation technique et professionnelle adaptée au marché, avec un accent sur les filles. Le PADESCE se préoccupe entre autres de l'amélioration des infrastructures dans les Etablissements de Formation Technique et Professionnelle et assure également l'amélioration des compétences des professionnels des PME/PMI et des structures de l'économie sociale et artisanale à travers des formations adaptées au marché du travail.

2. En 2022, une enquête pilote de suivi post-formation auprès d'un échantillon réduit de 900 individus répartis dans les quatre secteurs identifiés, a été réalisée. Le but était d'élaborer et de tester une méthodologie et un ensemble d'outils pour le suivi du programme. Cette enquête pilote a permis d'élaborer un premier rapport d'analyse détaillée sur l'insertion des sortants.

3. **Lancée en fin 2024**, la présente étude a pour objectif général de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en année 1 (2022), une enquête de base pour le suivi post formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'ETFP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA, et du MINADER, dans les dix régions et dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP. Il est attendu de manière spécifique : (i) La mise à jour, l'enrichissement et la contextualisation de la méthodologie des études de suivi ; (ii) L'exploitation des répertoires des sortants et la constitution des bases de sondage ; (iii) La mise à jour de la liste des indicateurs de suivi post-formation ; (iv) La mise à jour des outils de collecte, la collecte des données dans les dix (10) régions et la production d'un rapport d'analyse des données quantitatives et qualitatives collectées. **La collecte de données a duré 12 semaines et s'est déroulée du 18 avril au 21 juin 2025.** La population cible est constituée des formés sortis des EFTP publics et privés sous-tutelle du MINEFOP, du MINESEC, du MINEPIA et du MINADER dans les secteurs porteurs (BTP, NUMERIQUE, ENERGIE et AGRO-INDUSTRIE), ainsi que des EFTP et des entreprises ayant accueillis lesdits formés.

4. La méthodologie a été participative de bout en bout avec l'implication le long du processus, des experts du PADESCE et de la Banque Mondiale.

5. Pour les échantillons finaux, ils sont constitués de **2 045 formés** (98,3% de taux de réponse), **261 EFTP** (99,2% de taux de réponse) dont 183 hors encadrement du PADESCE et 68 sous encadrement direct du PADESCE et **146 entreprises** (73% de taux de réponse), répartis sur l'ensemble des dix (10) Régions.

## 6. A la suite de la collecte de données quantitative effectuée, les analyses ont permis de ressortir quelques résultats saillants, à savoir :

### ✓ Pour les formés interviewés,

- 48,6% ont pu s'insérer dans le monde professionnel pour un délai moyen de 8,3 mois. Pour les formés issus des EFTP suivis par le PADESCE, ce taux d'insertion est de 60% et le temps moyen d'insertion de 7,9 mois ;
- Plus de la moitié (50,8%) des formés insérés sont en auto-emploi, tandis que seul un quart (25,8%) est salarié dans une entreprise ;
- Sur la population des filles insérées, l'on note une proportion de 55,7% qui a pu s'insérer (employées ou indépendantes) 6 mois après la fin de formation. Cette proportion est de 53,7% pour celles sorties des EFTP suivis par le PADESCE ;
- Plus de 3 formés insérés sur 5 (61,7%) déclarent avoir obtenu leur emploi par le biais d'une connaissance. Très peu (2,1%) sont passés par un service public (FNE, BMO, PIAASI, etc.) ou par concours (3,3%). Néanmoins, 1 formé inséré sur 5 (20%) dit avoir obtenu son emploi par le canal de l'EFTP de formation ;
- Le secteur de formation de l'agro-industrie est celui qui présente le taux d'insertion le plus élevé (57,7%) suivi du numérique (53,7%) ;
- Pour les formés en situation d'emploi, plus du tiers (35%) exercent dans les métiers du Numérique, suivi du BTP (26%) et de l'Agro-industrie (24%). Les femmes contrairement aux hommes, ont des préférences pour les métiers du Numérique (57,6% contre 25,4% chez les hommes) et de l'Agro-industrie (34,6% contre 19,2% chez les hommes). Tandis que les hommes dominent dans les métiers du BTP (34,5% contre 5,4% chez les femmes).
- Les formés des établissements sous-tutelle du MINEFOP ont un taux d'insertion (56%) plus élevé que ceux sortants des EFTP sous tutelle du MINESEC (33%) ;
- Le taux de chômage au sens élargi est de 36,3% dont une proportion de 92% sont des primo-demandeurs d'emploi. Ledit taux est de 34,1% pour les formés des EFTP suivis par le PADESCE ;
- Le salaire moyen est de 93 663 FCFA pour les formés insérés (en emploi ou indépendant). Il est plus élevé chez les formés qui sont à leur propre compte (102 732 FCFA). S'agissant du secteur d'emploi, ceux exerçant dans le BTP ont le revenu moyen le plus élevé (103 255 F CFA).
- Le taux d'activité au moment de l'enquête est de 67%. Pour les formés issus des EFTP suivis par le PADESCE, ce taux est de 78,4%. Une analyse de la situation actuelle des formés sur le marché du travail révèle de faibles proportions qui sont actuellement salariés dans une entreprise (8,4%) ou sont des stagiaires rémunérés (3,5%). Les formés qui sont actuellement à leur propre compte (16,5%), représentent près du double de ceux en situation d'emploi salarié. Par ailleurs, l'on note que la plupart des formés sont en chômage ou sans emploi (36,3%).

### ✓ Pour les EFTP

- Une forte majorité forment dans les spécialités relevant du secteur du BTP (61%) et du Numérique (57%). Celles ayant des spécialités liées à l'Agro-industrie sont en minorité (24%). L'on note également pour l'ordre d'enseignement, une proportion de 56% qui sont des EFTP privés contre 44% qui sont d'ordre public.
- Les principaux promoteurs des EFTP interviewés sont l'Etat (42%), les entreprises privées (26%) et des personnes physiques (24%). Très peu ont pour principal promoteur les confessions religieuses (4%), les ONG (1,5%), les associations (1,5%).
- Pour 9 spécialités sur 10, les EFTP utilisent des référentiels de formation. Pour le cas des EFTP suivis par le PADESCE, presque toutes les spécialités (99%) de formation des secteurs clés utilisent des référentiels de formation, contre 87% pour les spécialités des EFTP non suivis par le PADESCE.
- Plus de 9 EFTP sur 10 avaient leur agrément valide pendant l'enquête (93% non suivis par le PADESCE et 97% suivis par le PADESCE). Le taux d'utilisation global des manuels d'apprentissage reste modéré (68%). Il y a des progrès à faire pour une utilisation plus importante des manuels pédagogiques. Les infrastructures adaptées aux personnes vivant avec un handicap sont très faibles dans les deux groupes, mais légèrement meilleures dans les établissements suivis (22% contre 18%). Les femmes semblent sous représentées dans les postes de formateurs permanents, que l'EFTP soit ou non accompagné par le PADESCE.
- Spécifiquement, pour les manuels de formation, le taux d'utilisation est de :
    - Pour les EFTP non suivis par le PADESCE : le taux d'utilisation des manuels de formation est de 63%. La charge de travail des formateurs est de 6,9 ce qui signifie qu'il y'a en moyenne un formateur pour 7 apprenants. Pour le dispositif de suivi post formation des sortants, 86% des EFTP ont effectivement un dispositif et estiment qu'il est nécessaire pour une EFTP de suivre le parcours de ses apprenants après leur formation, ce qui renforce l'idée selon laquelle le suivi est primordial pour le succès des diplômés sur le marché du travail. Aussi, 63% ont des partenariats avec des entreprises pour les stages. Il est encourageant de noter que 91% des EFTP qui ne possèdent pas de dispositif de suivi post-formation affirment avoir la volonté de mettre en place ledit dispositif. Cela montre un engagement potentiel qui pourrait être exploité pour améliorer la situation des EFTP. S'agissant de l'accès aux infrastructures/équipements de base, le taux d'accès à l'énergie électrique est de 84% et de 66% pour l'eau. Près de la moitié (49%) ont accès à une connexion à Internet.
    - Pour les EFTP suivis par le PADESCE : 72% des spécialités répertoriées ont des référentiels de formations. La charge de travail des formateurs est 5,9, c'est à dire, qu'il y'a en moyenne **un formateur pour 6 apprenants**. **97% disposent d'un dispositif de suivi post formation des sortants.** Concernant la disponibilité des infrastructures/équipements, les taux d'accès à des infrastructures essentielles comme l'énergie électrique est de 97%, de 88% pour l'eau, et de 63% pour la connexion à Internet. 78% des EFTP suivis par le PADESCE ont des partenariats diversifiés. Le PADESCE favorise plus fortement les collaborations avec les entreprises, ce qui est crucial pour

l'employabilité des formés.

### ✓ Pour les Entreprises

- **Le taux de satisfaction global des employeurs vis-à-vis de leurs employés est de 85%.** Cela indique une satisfaction relativement élevée. Ces derniers sont satisfaits des compétences techniques (84,6%), de l'attitude (89%), de la capacité d'adaptation (86,5%), du travail en équipe (89%), de l'assiduité au travail (92,3%), de la résistance au stress (80,8%), de la sociabilité (87,2%) et de l'esprit de curiosité (82,1%).
- Toutefois, les entreprises déclarent une difficulté importante à trouver des employés qualifiés dans presque tous les secteurs. Ces difficultés sont particulièrement élevées pour les entreprises relevant du secteur du BTP (66%) et du Numérique (57%). Pour l'insertion professionnelle, les recommandations et les liens de parentés jouent un rôle important dans le processus de recrutement. Ce qui a tendance à créer des barrières pour les candidats qui n'ont pas accès à ces réseaux, renforçant ainsi les inégalités sur le marché du travail.

## 7. Les résultats des indicateurs de suivi concernant l'adéquation Formation/Emploi

- Plus de 4 formés sur 5 (81%) estiment que la formation qu'ils ont suivie est en adéquation avec leur emploi ;
- 3 entreprises sur 5 (60%) trouvent que la formation reçue par les apprenants ne sont pas assez pratiques et estiment leurs durées courtes (42% des entreprises). De même, par rapport aux secteurs, les avis sur la qualité des formations sont préoccupants, notamment dans le secteur du numérique où 23% des entreprises estiment que les employés qu'elles accueillent ne sont pas bien formées. Les disparités régionales sont fortes : Une majorité des entreprises (dans le Centre-Sud-Est) estime que les formations EFTP ne sont pas adaptées ou mal réalisées.

## 8. Les leçons apprises concernant l'étude qualitative

- **Inadéquation entre la formation et les besoins du marché** : les contenus de formation sont jugés trop théoriques. Par ailleurs, le savoir-être est faiblement pris en compte. En effet, les compétences comportementales (ponctualité, communication, gestion du stress) sont un facteur clé d'employabilité, mais elles sont très peu enseignées dans les EFTP.
- **Les problèmes à résoudre par les EFTP sont nombreux** : le manque chronique d'équipements modernes et d'infrastructures adaptées ; faibles partenariats avec les entreprises qui déclarent notamment être exclues de la définition des contenus de formation et toute possibilité de formation en alternance ; faible soutien aux enseignants qui sont souvent pris parmi des vacataires ou des professionnels peu préparés à la pédagogie par manque de formation continue, etc.
- **Le rôle des entreprises est très faible dans le parcours de formation** : les entreprises se plaignent de l'absence de lien formel avec les centres de formation et soulignent le caractère informel de leurs relations avec ces EFTP. Elles proposent des stages comme principal moyen de repérer de futurs employés. Par ailleurs, le processus d'intégration des jeunes dans les entreprises reste informel et non structuré, ce qui limite l'efficience du parcours d'insertion.

## 9. Recommandations

Les recommandations à l'issue de cette étude ont été structurées en deux groupes, notamment les recommandations opérationnelles et les recommandations stratégiques.

### ➢ Les recommandations opérationnelles

A l'issue de cette enquête de suivi de l'insertion dans les 10 régions du Cameroun, des formés dans les EFTP pour quatre des secteurs porteurs selon la SND 30, à savoir les BTP, le Numérique, l'Energie et l'Agro-Industrie, les recommandations du consultant, sont reprises ci-après :

- **Constats majeurs au niveau du système de développement des compétences professionnelles par le PADESCE :**
  - ❖ **Programmer une révision des référentiels et une mise en cohérence des manuels de formation :** sur la base des résultats de notre analyse qualitative, programmer dès maintenant une étude d'observation des situations de travail dans les entreprises pour les quatre secteurs, afin de procéder à une révision des référentiels et une mise en cohérence des manuels de formation. En effet, les supports de formation (référentiels élaborés ou révisés par le PADESCE) devraient être revus au plus tous les trois ans en moyenne pour tenir compte des évolutions technologiques et des besoins du marché. Un référentiel de formation est un outil évolutif qui doit être actualisé régulièrement pour rester pertinent notamment pour les métiers au contenu technique comme le Numérique, l'Energie et l'Agro-alimentaire.
  - ❖ **Densifier dans les référentiels de formation au niveau du module des compétences comportementales :** il est crucial d'intégrer des enseignements de développement personnel, de communication et de gestion du stress dans les formations, afin de mieux préparer les jeunes aux exigences du travail. De même**,** il ressort qu'il y a des savoirs qui n'ont pas été pris en compte dans les référentiels notamment sur la créativité tel que comment trouver une idée et comment passer de l'idée à la réalisation (monter son projet), le travail en équipe et la gestion des conflits, le développement de la conscience sociale qui permet d'apprendre à évoluer dans différents contextes sociaux et à adapter ses interactions aux états émotionnels des autres. Cela favorise alors, une collaboration et une communication efficaces et un environnement bienveillant pour l'épanouissement personnel et professionnel.
  - ❖ **Mettre au point et développer au niveau du PADESCE, un système de formation continue des formateurs :** en effet, il ressort des analyses que les formateurs manquent souvent de compétences pédagogiques ou techniques actualisées. Il faudra développer un dispositif de formation continue, axé sur les outils numériques, l'ingénierie pédagogique et les pratiques du terrain.
- **Constats majeurs au niveau de la formation proprement dite : appui des EFTP par le PADESCE :**
  - ❖ **Plateau technique des EFTP** : élaborer et mettre en œuvre un programme d'amélioration de l'infrastructure des EFTP. En effet, il ressort de l'étude que le déficit en infrastructures est profond. La majorité des EFTP, notamment publics, souffrent d'un manque d'équipements modernes et d'infrastructures adaptées. Il est impératif

de mettre en place des mécanismes de financement pour moderniser les équipements des EFTP et permettre un enseignement technique de qualité. Les EFTP doivent également bénéficier de soutien pour la formation continue des formateurs.

- ❖ **Veiller à l'application des textes réglementaires (PADESCE) qui encadrent la prise en charge des stagiaires** issus des EFTP. Cela afin de garantir une formation pratique de qualité et une meilleure insertion professionnelle des formés sur le marché du travail.

- **Constats majeurs au niveau de l'insertion professionnelle (marché du travail) :**

  - ❖ **Relation entreprise/EFTP :** suivre attentivement le développement de partenariats formels entre entreprises et EFTP ainsi que la mise en place des plateformes formelles de dialogue pour permettre une meilleure co-construction des programmes de formation et une adaptation continue aux besoins du marché. Assurer l'intermédiation entre entreprises et apprenants pour leur insertion, est un facteur clé de succès. Il est également nécessaire de renforcer la valorisation des EFTP à travers des incitations fiscales et une reconnaissance officielle.

  - ❖ **Auto-emploi et entrepreneuriat** : au regard de la multitude des programmes jeunes mis en œuvre par de nombreux départements ministériels, il serait opportun de renforcer la politique d'appui à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi. En effet, l'introduction de modules d'auto-entrepreneuriat et de mentorat pour les jeunes créateurs d'entreprise, pourrait renforcer l'employabilité des jeunes, particulièrement dans les Régions où le salariat est rare. Par ailleurs, un meilleur suivi-évaluation desdits programmes serait intéressant afin d'évaluer l'impact sur le bien-être des populations cibles.

- **Constats majeurs au niveau du suivi/évaluation au niveau du PADESCE :**

  - ❖ **Améliorer (PADESCE) le contenu de la plateforme numérique intégrée d'information** : sur la base des données factuelles issues de nos analyses qualitatives, pour rendre la plateforme plus opérationnelle, quelques éléments sont à inclure ou à densifier notamment un module sur les bonnes pratiques professionnelles, un hub pour des formations certifiées dans les secteurs porteurs, la promotion des formations à distance, des auto-évaluations, des espaces questions/réponses, etc. Par ailleurs, financer la connexion permanente de tous partenaires clés, notamment les entreprises et les EFTP.

  - ❖ **Au niveau des formés :** (i) faire de l'étude de suivi des formés, une activité régulière à périodicité constante, afin d'améliorer d'une part le fonctionnement des dispositifs du développement des compétences techniques et professionnelle et d'autre part, le fonctionnement du marché du travail à travers l'insertion des formés, (ii) appuyer les EFTP dans la collecte d'informations pour le suivi post-formation des diplômés. Un suivi efficace pourrait donc améliorer les taux d'insertion des sortants, et donc leur employabilité sur le marché du travail et (iii) pour les EFTP du réseau PADESCE, intégrer pour le suivi, les outils de contrôle basés sur les résultats et sur la transparence dans la gestion.

### ➢ Recommandations stratégiques

**Révision des référentiels et mise à jour des contenus de formation** : sur la base des résultats de notre analyse qualitative, programmer dès maintenant une étude

d'observation des situations de travail dans les entreprises pour les quatre spécialités, afin de procéder à une révision des référentiels et une mise en cohérence des manuels de formation. En effet, les supports de formation (référentiels élaborés ou révisés par le PADESCE) devraient être revus au plus tous les trois ans en moyenne pour tenir compte des évolutions technologiques et des besoins du marché. Un référentiel de formation est un outil évolutif qui doit être actualisé régulièrement pour rester pertinent notamment pour les métiers au contenu technique comme le Numérique, l'Energie et l'Agro-alimentaire.

**Renforcement des compétences comportementales** : Il est crucial d'intégrer des modules de développement personnel, de communication et de gestion du stress dans les formations, afin de mieux préparer les jeunes aux exigences du travail.

**Création de partenariats formels entre entreprises et EFTP** : Des plateformes de dialogue formelles doivent être mises en place pour permettre une meilleure co-construction des programmes de formation et une adaptation continue aux besoins du marché. Il est également nécessaire de renforcer la valorisation des entreprises formatrices à travers des incitations fiscales et une reconnaissance officielle.

**Amélioration de l'infrastructure des EFTP** : Il est impératif de mettre en place des mécanismes de financement pour moderniser les équipements des centres et permettre un enseignement technique de qualité. Les centres doivent également bénéficier de soutien pour la formation continue des formateurs.

**Soutien à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat** : l'introduction de modules d'auto-entrepreneuriat et de mentorat pour les jeunes créateurs d'entreprise pourrait renforcer l'employabilité des jeunes, particulièrement dans les régions où le salariat est rare.

## 10. Plan d'action hiérarchisé

Afin de traduire de manière opérationnelle les enseignements issus de l'évaluation ex-post du projet PADESCE, le tableau ci-après propose un plan d'action structuré et hiérarchisé, destiné à éclairer les prochaines étapes d'intervention, tant pour les institutions nationales que pour les partenaires techniques et financiers.

Ce plan découle de l'analyse des données quantitatives et qualitatives. Il constitue une feuille de route évolutive pouvant être enrichie à mesure que se précisent les arbitrages budgétaires, les calendriers d'intervention, et les dispositifs de coordination multi-acteurs.

| Axe stratégique | Action | Responsable(s) | Échéance | Indicateur(s) |
|---|---|---|---|---|
| **Réforme des contenus de formation** | Réviser les référentiels dans les 4 secteurs | MINEFOP, PADESCE, INFFDP | Moyen terme (1 à 3 ans) | % référentiels révisés |
| | Intégrer des modules de soft skills (savoir-être, communication, gestion du stress) | PADESCE, INFFDP, entreprises partenaires | Court terme (1 an) | % modules intégrés ; |
| | Ajouter des modules d'auto-emploi et de mentorat entrepreneurial | MINEFOP, MINPMEESA, PADESCE | Moyen terme (1 à 3 ans) | • Taux de création d'activité<br>• Satisfaction des auto-entrepreneurs |
| **Renforcement des compétences pédagogiques des formateurs** | Instaurer un dispositif national de formation continue des formateurs | INFFDP, PADESCE, Réseaux EFTP | Court terme (1 an) | • % formateurs formés annuellement<br>• Taux satisfaction bénéficiaires |
| **Modernisation des infrastructures** | Lancer un programme de réhabilitation ciblée des EFTP (par secteur) | PADESCE, MINEFOP, partenaires techniques financiers | Long terme (3 ans et au-delà) | • % EFTP réhabilités<br>• Équipements fonctionnels |
| **Relations EFTP–entreprises** | Mettre en place un dispositif dédié de liaison entre les EFTP et les entreprises | PADESCE, FNE, chambres consulaires | Moyen terme (1 à 3 ans) | • % d'appariements effectués via le dispositif ;<br>• Taux d'emploi 6 mois après formation |
| | Normaliser les conventions EFTP–entreprises avec incitations fiscales | MINEFOP, MINFI, PADESCE | Court terme (1 an) | • Nbr de conventions normalisées signées ;<br>• Taux d'utilisation |
| **Suivi-évaluation & data** | Créer un observatoire national d'insertion (adossé à ONEFOP) | ONEFOP, PADESCE, INS | Long terme (3 ans et au-delà) | • Taux de couverture des données régionales ;<br>• Fréquence des rapports |
| **Suivi post-formation** | Rendre obligatoire un dispositif de suivi post-formation dans les EFTP | MINEFOP, INFFDP, PADESCE | Moyen terme | • % EFTP dotés d'un système fonctionnel ;<br>• Taux de suivi 6 mois |
| **Plateformes numériques** | Développer une plateforme nationale d'appui à l'insertion et au suivi | PADESCE, prestataires TIC | Long terme (3 ans) | • Nbr d'utilisateurs ;<br>• Taux d'utilisation |

# Introduction générale

## 1. Importance de l'Enseignement et de la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) pour la croissance, l'emploi et le développement économique

L'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) joue un rôle crucial dans le développement économique du Cameroun en répondant aux besoins du marché du travail et en favorisant une croissance inclusive. Avec un secteur informel dominant (86,6%) et un chômage des jeunes (15-34 ans) au sens du BIT atteignant 10,5% (EESI 3, 2022), l'EFTP offre des compétences pratiques dans des filières prioritaires comme l'agriculture, les BTP, l'énergie et le numérique, alignées sur les objectifs du Plan National de Développement (PND 2020-2030). En formant une main-d'œuvre qualifiée, l'EFTP réduit la dépendance aux importations de compétences, stimule l'industrialisation et encourage l'entrepreneuriat, notamment dans les secteurs agro-industriel et artisanal. De plus, en ciblant les jeunes ruraux et les femmes, il contribue à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités. Pour maximiser son impact, le Cameroun doit renforcer les partenariats public-privé, moderniser les infrastructures de formation et adapter les curricula aux besoins émergents, comme les énergies renouvelables et le digital. Ainsi, l'EFTP apparaît comme un levier essentiel pour transformer le dividende démographique en opportunités économiques durables. **Au cœur de la transformation de l'EFTP, se trouve le PADESCE.**

Le 12 Octobre 2021, la République du Cameroun et l'Association Internationale pour le Développement ont signé un accord de financement pour la mise en œuvre du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi. Le PADESCE, placé sous la cotutelle des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et des Enseignements Secondaires (MINESEC), a pour objectifs (i) de favoriser un accès équitable à une éducation de qualité et, d'augmenter la rétention des apprenants en général, et des filles en particulier, dans l'enseignement secondaire général notamment dans des zones ciblées ; et (ii) d'améliorer l'accès, la qualité et la pertinence des programmes de développement des compétences dans certains secteurs économiques de croissance.

Les objectifs du PADESCE s'opérationnalisent suivant des réformes dans les domaines ci-dessous :

- L'environnement d'apprentissage dans l'enseignement secondaire général ;
- Le renforcement des capacités des chefs d'établissements et des nouveaux enseignants ;
- La qualité et la pertinence des programmes de développement des compétences ;

- Le renforcement de la capacité institutionnelle du système de développement des compétences.

# 2. Enjeux de l'insertion professionnelle des formés au Cameroun

L'insertion professionnelle des jeunes formés au Cameroun reste un défi de taille, malgré leur potentiel à contribuer au développement économique du pays. L'un des principaux obstacles réside dans le décalage entre les compétences acquises en formation et les besoins réels du marché du travail. En effet, de nombreux programmes d'enseignement technique et professionnel ne sont pas suffisamment actualisés pour répondre aux évolutions des secteurs clés tels que le numérique, les énergies vertes ou l'agro-industrie. Par ailleurs, le manque de partenariats solides entre les centres de formation et les entreprises limite les opportunités de stages et d'emplois, laissant de nombreux diplômés sans expérience pratique.

Au-delà des questions de formation, le contexte économique camerounais complique l'accès à un emploi décent. Le marché du travail est caractérisé par une prépondérance du secteur informel (86,6%[1]). Ainsi, les emplois se répartissent entre le secteur informel non agricole (52,0%), l'informel agricole (34,7%), le public (8,2%) et le privé formel (5,1%). Ce secteur informel offre peu de perspectives stables et ne permet pas toujours aux jeunes de valoriser leurs compétences. Malgré une multitude de programmes et projets, visant à accompagner les jeunes dans leur insertion, l'on dénote une faible coordination, un faible mécanisme de participation et l'absence de suivi-évaluation desdits programmes et projets. Enfin, les stéréotypes sociaux qui dévalorisent les métiers techniques et manuels découragent certains jeunes de poursuivre ces filières, pourtant essentielles à l'industrialisation du pays. Pour améliorer cette situation, une réforme profonde des curricula, un renforcement des liens entre écoles et entreprises, et une meilleure promotion de l'entrepreneuriat s'avèrent indispensables.

# 3. Objectifs de l'étude : Réaliser une enquête de base pour le suivi post formation des diplômés.

Cette étude de suivi de l'insertion des formés des Etablissements d'Enseignement Technique et Professionnel du MINEFOP, MINEPIA et MINADER, dans les dix (10) régions du Cameroun dans les secteurs de l'Agro-industrie, du BTP, de l'Energie et du Numérique vise à :

- Évaluer l'efficacité des formations professionnelles et techniques au Cameroun en analysant leur adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- Identifier les principaux obstacles qui entravent l'insertion professionnelle des sortants des EFTP, qu'ils soient liés aux programmes de formation, au manque d'expérience pratique, à l'accès limité aux stages ou aux difficultés d'accès au financement entrepreneurial ;

[1] Source : Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 3) réalisé par l'INS en 2022

- Proposer des solutions concrètes et adaptées pour améliorer l'employabilité des jeunes, renforcer les partenariats entre les centres de formation et les entreprises, et promouvoir des politiques publiques plus efficaces en matière d'insertion professionnelle.

Ainsi donc, Le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) s'inscrit dans la stratégie globale du Gouvernement camerounais visant à renforcer l'adéquation entre le système éducatif et les exigences du marché du travail, dans une perspective de croissance inclusive et de réduction du chômage des jeunes. Financé par la Banque mondiale, le PADESCE soutient la réforme du sous-secteur de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle à travers plusieurs leviers, parmi lesquels : la modernisation des curricula, la professionnalisation des parcours, le renforcement des capacités des établissements et des enseignants, ainsi que la promotion de l'insertion socioprofessionnelle des apprenants.

# Méthodologie de l'enquête

## 1. Démarche évaluative

Une méthodologie rigoureuse et structurée a été mise en place pour la réalisation de cette enquête.

La démarche évaluative de cette étude devait répondre à la principale question suivante : Pourquoi et comment suivre de manière systématique en vue d'une amélioration continue, les performances du système d'insertion des formés des Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) du public et du privé dans les secteurs porteurs du BTP, du Numérique, de l'Energie et de l'Agro-industrie dans les 10 régions du Cameroun ? En effet, définir l'objet de l'évaluation (la promesse) est crucial pour assurer la pertinence de la mesure et donc de l'ensemble de la démarche. En aval de la mesure, l'utilisation des données récoltées garantit l'utilité de la démarche et des moyens mobilisés pour l'ensemble du processus.

Notre démarche évaluative a été un processus structuré visant à recueillir, analyser et interpréter des données pour apprécier l'efficacité du PADESCE et aboutissant à un ensemble de recommandations. Nous avons suivi trois étapes clés, allant de la planification à la communication des résultats. Nous avons commencé par une phase de cadrage qui a permis de définir avec toutes les précisions nécessaires, ce qu'on veut suivre, dans quel périmètre et avec quelles parties prenantes. Ensuite, sur la base des échanges et de la documentation, et en nous inspirant de l'existant, nous avons sélectionné la méthode plus pertinente pour procéder aux observations empiriques, nous avons élaboré les indicateurs et les outils et nous sommes allés collecter les données nécessaires. Enfin, les données collectées ont été nettoyées, analysées, puis interprétées, afin de répondre à la question évaluative et de porter une appréciation sur les performances du système d'insertion des formés.

## 2. Rappel de la méthodologie

La démarche méthodologique finalement appliquée a été ajustée par rapport à la méthodologie initiale proposée dans le rapport de démarrage, compte tenu de l'indisponibilité de certaines données secondaires. Toutefois, elle a été retenue après une longue démarche participative et à cette occasion, le consultant remercie les Experts du PADESCE et de la Banque Mondiale qui ont fortement contribué pour l'adapter aux contraintes relevées. Par ailleurs, l'étude portant sur la réalisation du design d'une étude pilote de suivi de l'insertion des formés réalisée en 2022, a été très utile pour la présente enquête de suivi.

### 2.1 Méthodologie de la phase quantitative

## 2.1.1. Conception de l'échantillon

### 2.1.1.1. Cibles

Cette étude vise trois (03) cibles :

- Les **formés** des EFTP publics et privés sous-tutelle du MINEFOP, du MINESEC, du MINEPIA et du MINADER, dans les secteurs porteurs des BTP, du Numérique, de l'Energie et de l'Agro-industrie ;
- Les **établissements** ayant accueilli ces formés ; et
- Les **entreprises** où ces derniers sont ou ont été employés, dans les dix (10) Régions du Cameroun.

### 2.1.1.2. Base de sondage et sélection des unités d'analyse

La base de sondage était constituée des EFTP sous-tutelle des ministères visés par l'étude (MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et MINADER), d'ordres d'enseignement du Privé et du Public et couvrant les dix régions. Au regard de la multiplicité des secteurs de formation retrouvée dans ladite base, un travail préalable d'identification des secteurs clés pour cette étude, notamment l'Agro-industrie, le BTP, l'Energie et le Numérique a été opéré.

A la suite de ce toilettage, les EFTP ont été tirés de façon indépendante, avec une probabilité non nulle et proportionnelle au nombre de secteurs clés de formation qu'on y retrouve. À ces EFTP, nous avons rajouté pour des besoins d'analyses spécifiques, les EFTP qui n'ont pas été retenus dans notre échantillon et qui bénéficient des appuis du Projet au titre de la Fenêtre 1 du MCDC (Mécanisme Compétitif de Développement des Compétences) – PADESCE, ou qui implémentent les référentiels de 2$^{ème}$ et/ou 3$^{ème}$ génération. Il est à noter que ces établissements constituent une cible prioritaire pour une étude de suivi-évaluation ultérieure. Ce tirage a été faite de manière à garantir une représentation adéquate des ministères de tutelle des EFTP (MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et MINADER), les ordres d'enseignement (Privé et Public) et les dix régions (Adamaoua, Centre, Est, Extrême-Nord, Littoral, Nord, Nord-Ouest, Ouest, Sud et le Sud-Ouest).

Quant à la sélection des formés au sein des EFTP, elle a été faite sur la base des listes des formés sur la période allant de 2020 à 2023, fournies par les responsables des EFTP interviewés. Un nombre de 08 formés était tiré dans chaque EFTP. Afin de garantir l'aléa dans le choix des formés, **un pas de sondage** (nombre de formés de la liste divisée par 8) a été appliqué. Il consistait à choisir un numéro au hasard (k) dans l'intervalle [1 ; pas de sondage] pour la sélection du premier formé et de faire par la suite le **k+i*pas de sondage** pour la sélection du i$^{ème}$ formé.

Concernant les entreprises, le choix s'est opéré au sein du répertoire constitué pendant l'enquête des formés. Il s'agissait des entreprises dans lesquelles les formés travaillaient au moment de l'enquête et aussi des entreprises partenaires des EFTP.

### 2.1.1.3. Taille des échantillons

Dans toutes enquêtes quantitatives, le choix de la taille de l'échantillon est un facteur déterminant pour obtenir des données fiables, mais ceci est un compromis entre ce qui est exigé du point de vue de la précision de l'échantillonnage et ce qui est réalisable du point de vue de l'application pratique (ex. : budget, personnel de terrain et administratif, ressources

techniques, contrôle de qualité, contraintes temporelles, gestion, pérennité, etc.). Il est donc important que la taille de l'échantillon n'excède pas le maximum praticable.

Dans l'optique de minimiser dans cette étude la marge d'erreur **(m)** que nous avons à 2,15%, avec un niveau de confiance **(z)** selon la loi normale fixé à **95%,** soit **z = 1,96.** La proportion **(p)** estimée de la population qui présente la caractéristique étant inconnue, la valeur utilisée de p sera de 0,5, ce qui correspond au cas le plus défavorable, c'est-à-dire à une dispersion plus grande. La formule de la taille de l'échantillon est donnée par la formule suivante :

$$n = \frac{z^2 * p(1-p)}{m^2} = \frac{1{,}96^2 * 0{,}5 * (1-0{,}5)}{0{,}0215^2} = \textbf{2078 formés}$$

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon des formés suivant la région, le ministère de tutelle et l'ordre d'enseignement

| Région | Privé | | | | Total Privé | Public | | | | Total Public | CUMUL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | MINADER | MINEFOP | MINEPIA | MINESEC | | MINADER | MINEFOP | MINEPIA | MINESEC | | |
| ADAMAOUA | 0 | 56 | 0 | 8 | 64 | 0 | 24 | 8 | 24 | 56 | **120** |
| CENTRE | 8 | 224 | 0 | 96 | 328 | 8 | 40 | 0 | 112 | 160 | **488** |
| EST | 0 | 40 | 0 | 8 | 48 | 0 | 40 | 0 | 40 | 80 | **128** |
| EXTRÊME-NORD | 0 | 64 | 0 | 0 | 64 | 8 | 24 | 0 | 64 | 96 | **160** |
| LITTORAL | 0 | 160 | 0 | 80 | 240 | 16 | 40 | 0 | 48 | 104 | **344** |
| NORD | 0 | 56 | 0 | 0 | 56 | 0 | 8 | 8 | 32 | 48 | **104** |
| NORD-OUEST | 0 | 32 | 0 | 32 | 64 | 0 | 24 | 0 | 96 | 120 | **184** |
| OUEST | 0 | 144 | 0 | 40 | 184 | 0 | 16 | 8 | 96 | 120 | **304** |
| SUD | 0 | 16 | 0 | 16 | 32 | 24 | 32 | 0 | 56 | 112 | **144** |
| SUD-OUEST | 0 | 0 | 0 | 24 | 24 | 0 | 16 | 0 | 64 | 80 | **104** |
| **ENSEMBLE** | **8** | **792** | **0** | **304** | **1104** | **56** | **264** | **24** | **632** | **976** | **2080** |

*Source : nos calculs*

Considérant notre taille d'échantillon de formés, un nombre de **08 formés par établissement** a été enquêté, soit **260 établissements d'EFTP** sur l'ensemble des établissements d'EFTP retrouvées sur l'étendue du territoire national.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon des EFTP suivant la région, le ministère de tutelle et l'ordre d'enseignement

| Région | Privé | | | | Total Privé | Public | | | | Total Public | CUMUL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | MINADER | MINEFOP | MINEPIA | MINESEC | | MINADER | MINEFOP | MINEPIA | MINESEC | | |
| ADAMAOUA | 0 | 7 | 0 | 1 | 8 | 0 | 3 | 1 | 3 | 7 | **15** |
| CENTRE | 1 | 28 | 0 | 12 | 41 | 1 | 5 | 0 | 14 | 20 | **61** |
| EST | 0 | 5 | 0 | 1 | 6 | 0 | 5 | 0 | 5 | 10 | **16** |
| EXTRÊME-NORD | 0 | 8 | 0 | 0 | 8 | 1 | 3 | 0 | 8 | 12 | **20** |
| LITTORAL | 0 | 20 | 0 | 10 | 30 | 2 | 5 | 0 | 6 | 13 | **43** |
| NORD | 0 | 7 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 | **13** |
| NORD-OUEST | 0 | 4 | 0 | 4 | 8 | 0 | 3 | 0 | 12 | 15 | **23** |
| OUEST | 0 | 18 | 0 | 5 | 23 | 0 | 2 | 1 | 12 | 15 | **38** |
| SUD | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 | 3 | 4 | 0 | 7 | 14 | **18** |
| SUD-OUEST | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 8 | 10 | **13** |
| **ENSEMBLE** | **1** | **99** | **0** | **38** | **138** | **7** | **33** | **3** | **79** | **122** | **260** |

*Source : nos calculs à partir des données PADESCE*

Conformément à la méthodologie de la phase pilote, l'enquête auprès des entreprises était une enquête de type satisfaction. Pour fixer la taille minimum de l'échantillon des entreprises à enquêter, nous sommes partis sur le fait que la variable « satisfaction des employeurs » pouvait être structurée en 02 modalités (Oui, Non). Le test du Chi-Deux d'indépendance indique chaque cellule du tableau de contingence doit contenir au moins 5 observations pour que l'approximation par la loi du Chi-Deux soit valide. Ainsi, nous avons prévu tirer au moins 10 entreprises de la fiche régionale des entreprises identifiées. Il a été assigné un objectif de **200 entreprises** à enquêter, reparti au prorata du poids des EFTP par région.

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon des entreprises suivant la région

| Région | Taille de l'échantillon des EFTP à enquêter | Taille minimum des entreprises à enquêter | Ajustement par rapport aux EFTP dans la région | Taille de l'échantillon des entreprises à enquêter |
|---|---|---|---|---|
| ADAMAOUA | **15** | 10 | 5,77 | 16 |
| CENTRE | **61** | 10 | 23,46 | 33 |
| EST | **16** | 10 | 6,15 | 16 |
| EXTRÊME-NORD | **20** | 10 | 7,69 | 18 |
| LITTORAL | **43** | 10 | 16,54 | 27 |
| NORD | **13** | 10 | 5,00 | 15 |
| NORD-OUEST | **23** | 10 | 8,85 | 19 |
| OUEST | **38** | 10 | 14,62 | 24 |
| SUD | **18** | 10 | 6,92 | 17 |
| SUD-OUEST | **13** | 10 | 5,00 | 15 |
| **ENSEMBLE** | **260** | **100** | **100** | **200** |

*Source : nos calculs*

**In fine, des échantillons de 260 EFTP, 2 080 formés et 200 entreprises ont été prévus pour l'enquête**.

### *2.1.2. Outils de collecte : questionnaires*

Pour cette étude, trois questionnaires ont été conçus pour la collecte des données quantitatives auprès des EFTP, formés et entreprises, à partir des outils de collecte utilisés lors de l'enquête pilote de la phase 1 réalisée en 2022. Chacun des questionnaires est administré respectivement au promoteur/responsable ou à un collègue désigné de l'EFTP, au formé et au promoteur/responsable de l'entreprise. Ces questionnaires ont été conçus suivant un processus participatif et de concertations lors de plusieurs réunions ayant regroupé les parties prenantes à cette enquête.

Le questionnaire adressé aux responsables des EFTP est composé des sections suivantes :

- Section 0 : Informations générales
- Section 1 : Identification et caractéristiques de l'EFTP
- Section 2 : Caractéristiques du principal dirigeant
- Section 3 : Informations sur les manuels d'apprentissage et les référentiels de formation
- Section 4 : Ressources de la structure
- Section 5 : Formations offertes par l'établissement
- Section 6 : Information sur le suivi post-formation des sortants de l'EFTP
- Section 7 : Partenariat
- Section 8 : Difficultés et perspectives (uniquement pour l'EFTP)

Celui administré aux formés contenaient les sections ci-dessous :

- Section 0 : Informations générales
- Section 1 : Informations générales sur l'établissement d'EFTP de rattachement du formé
- Section 2 : Identification, caractéristiques socio-démographiques et parcours scolaire du formé
- Section 3 : Situation actuelle du formé sur le marché du travail
- Section 4 : Trajectoire et mobilité professionnelle du formé
- Section 5 : Difficultés et perspectives (uniquement pour le formé)
- Section 6 : Difficultés (uniquement pour l'enquêteur)

Pour celui des entreprises, il contenait les sections ci-après :

Section 0 : Informations générales
Section 1 : Identification de l'employeur
Section 2 : Caractéristiques de l'employeur
Section 3 : Satisfaction de l'employeur
Section 4 : Difficultés liées au recrutement
Section 5 : Besoins de la structure et perspectives
Section 6 : Difficultés et perspectives (uniquement pour l'enquêteur)

### *2.1.3. Formation du personnel de collecte*

Afin de maintenir les procédures uniformes d'enquête, deux manuels ont été développés : le manuel de l'agent enquêteur et le manuel CAPI. Le manuel de l'agent enquêteur comprend les techniques d'entretiens, les procédures de collecte de données sur le terrain, les méthodes pour poser les questions. Le manuel CAPI est un guide sur l'utilisation des tablettes pour la collecte des données. Ces documents ont donc servi pour la formation du personnel de collecte. Pour cette formation, le Cabinet Cible Etudes et Conseils a sélectionné 46 candidats aux postes d'agents enquêteurs et 09 superviseurs, ayant au moins le baccalauréat, qui ont tous reçu une formation complète dans le centre unique de Yaoundé, du 10 au 13 avril 2025. Cette formation a couvert les aspects suivants :

- **Les principes fondamentaux des entrevues pour la collecte de données, y compris les aspects éthiques ;**
- **La justification, l'objectif et la méthodologie de l'enquête, les procédures d'assurance de la qualité des données au cours de la collecte ;**
- **Le contenu des questionnaires (description et objectif de chaque question, consignes et instructions spécifiques, catégories de réponses et procédure de remplissage des questionnaires) ;**
- **L'utilisation des Tablettes pour conduire les interviews assistées par ordinateur (Computer Assisted Personal Interviewing en abrégé CAPI).**

La formation animée par les consultants de Cible Etudes et Conseils (Statisticiens et Informaticien), a été menée en utilisant diverses méthodes comprenant, entre autres : i) une lecture concomitante des manuels d'instructions et des questionnaires, suivie d'explications et de démonstrations ; ii) des jeux de rôle en salle entre personnel en formation, suivis de discussions ; et iii) l'organisation régulière des évaluations des connaissances acquises, suivies de discussions en salle.

À l'issue de la formation principale, 10 équipes ont été formées. Les superviseurs qui avaient aussi un rôle de contrôleurs, ont reçu une formation complémentaire axée sur le contrôle de la qualité de données, l'organisation du travail et la gestion de la logistique, le contact avec les facilitateurs de terrain (les points focaux PADESCE et les Délégués Régionaux et/ou Départementaux des 04 ministères de tutelles des EFTP).

### *2.1.4. Collecte de l'information*

Chacune des 10 équipes constituées, était placée sous la responsabilité d'un superviseur ayant une expérience en matière de collecte de données. Le superviseur était lui-même placé sous la responsabilité d'un coordonnateur des activités de terrain. Une équipe était composée des enquêteurs et d'un chauffeur. Les critères de région d'origine et/ou de résidence (langue

maternelle parlée) des enquêteurs, d'expérience dans les enquêtes organisées par le cabinet et du genre ont été pris en compte lors de la composition des équipes. Une répartition équilibrée de la charge de travail à chaque équipe a été effectuée pour couvrir les EFTP, les formés et entreprises échantillonnées sur l'ensemble du territoire national. La collecte de données s'est déroulée du **18 avril au 21 juin 2025**. Les coordonnateurs des activités de terrain étaient responsables de la logistique ainsi que de la qualité des données dans leurs zones respectives. Les capacités techniques des superviseurs ont été renforcées par l'informaticien central pour jouer le rôle de l'informaticien au niveau de la région. Ils avaient la responsabilité de rencontrer les Délégués Régionaux et/ou Départementaux, ainsi que les points focaux PADESCE. Ces facilitateurs les aidaient à identifier la quasi-totalité des EFTP échantillonnés et relevant de leur ministère de tutelle. Par la suite, ils devaient contacter les responsables d'EFTP pour un rendez-vous. Une fois les dates de rendez-vous fixés, le superviseur procédait à l'interview des responsables des EFTP et après avoir recueilli les listes des formés, il réparti le travail entre les équipes et assignent les cibles (EFTP, formés et entreprises) aux agents enquêteurs. Il avait également pour responsabilité de procéder à des vérifications ponctuelles (reprise des entretiens) et s'assurer que chaque jour, les données soient transférées des tablettes vers le serveur. Ils étaient également responsables de l'organisation du travail et du contrôle de qualité des données dans leurs équipes. Les agents enquêteurs étaient responsables de la collecte électronique des données auprès des cibles à eux assignés par leur superviseur. La collecte des données a démarré dans les villes de Douala et Yaoundé.

### *2.1.5. Difficultés rencontrées et questionnaires réalisés*

**Concernant les EFTP : Plusieurs EFTP ont été remplacés ou non pas été enquêtés notamment quelques EFTP suivis par le PADESCE. Les principales raisons sont :**

- Le risque sécuritaire (Nord-Ouest, Sud-Ouest, Nord et Extrême-Nord) ;
- L'absence de formés sur la période considérée (2020-2023) ;
- La fermeture de l'établissement ;
- L'absences de filières formant dans l'un des secteurs clés (existant sur papier) ;
- La date de création ultérieure à l'année considérée (au plus 2019) ;
- Le harcèlement sexuel d'un agent enquêteur par un promoteur d'EFTP ;
- Le refus catégorique de prendre part à la collecte ;

**S'agissant des formés, certains n'ont pas pu être interviewés du fait du :**

- Manque d'information sur le formés (absence de toutes coordonnées du formé et du proche parent)
- Refus catégorique de prendre part à la collecte ;
- Liste non remise par le promoteur car s'étant absenté après la collecte.

**Pour ce qui est des entreprises**, nous n'avons pas atteint le quota fixé (200) car il n'existait pas beaucoup d'entreprises dans certaines régions ayant recruté ou travaillé avec au moins un formé sorti d'une EFTP sur la période 2020-2023.

Tableau 4 : Synthèse des questionnaires réalisés par rapport aux prévisions

| Régions | EFTP | | Formés | | Entreprises | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Prévu | Réalisé | Prévu | Réalisé | Prévu | Réalisé |
| ADAMAOUA | 15 | 13 | 120 | 104 | 16 | 08 |
| CENTRE | 61 | 67 | 488 | 488 | 33 | 32 |
| EST | 16 | 14 | 128 | 129 | 16 | 17 |
| EXTRÊME-NORD | 20 | 20 | 160 | 157 | 18 | 05 |
| LITTORAL | 43 | 43 | 344 | 344 | 27 | 38 |
| NORD | 13 | 11 | 104 | 88 | 15 | 11 |
| NORD-OUEST | 23 | 22 | 184 | 183 | 19 | 06 |
| OUEST | 38 | 39 | 304 | 310 | 24 | 24 |
| SUD | 18 | 19 | 144 | 136 | 17 | 04 |
| SUD-OUEST | 13 | 12 | 104 | 106 | 15 | 01 |
| **Ensemble** | **260** | **261** | **2080** | **2045** | **200** | **146** |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### *2.1.6. Traitement, analyse des données et contrôle qualité*

Lors des interviews, les réponses étaient directement enregistrées dans les tablettes grâce à une application informatique appropriée, développée en utilisant le logiciel Survey Togo. Cette application comporte plusieurs menus et inclut des contrôles internes de la qualité de données. Les données collectées sur le terrain étaient ensuite transmises au serveur central via internet. Ce qui permettait de manière presque instantanée, à l'aide d'un programme de contrôle de qualité, de détecter pour chaque équipe et même, le cas échéant, pour chaque agent de terrain, les principales erreurs de collecte. Ces informations étaient aussitôt communiquées aux superviseurs et aux équipes de terrain afin d'améliorer la qualité des données, y compris en retournant dans les ménages pour les vérifications nécessaires. Les missions régulières de la supervision centrale étaient surtout orientées vers les équipes dont les données présentaient des préoccupations spécifiques ou particulières au regard des tableaux de qualité. Lorsque toutes les données de terrain ont été transmises au serveur, le fichier de données de l'enquête a été vérifié et apuré avant de procéder à la tabulation.

## 2.2. Méthodologie de la phase qualitative

La démarche méthodologique adoptée pour cette phase qualitative s'inscrit dans une logique d'exploration approfondie, complémentaire aux enseignements issus de la phase quantitative.

**L'objectif principal est de recueillir des informations riches, contextualisées et nuancées sur les réalités du terrain, en donnant la parole aux acteurs directement concernés par les actions du PADESCE : les sortants, les établissements de formation et les entreprises**.

Le choix des sites d'enquête a été guidé par une volonté de représentativité géographique et socio-économique, en tenant compte de la diversité des contextes d'intervention du projet :

- **Douala (Littoral)** : Zone urbaine dense, à forte activité économique, avec une concentration importante d'établissements de formation technique et professionnelle.
- **Yaoundé (Centre)** : Capitale administrative, caractérisée par une diversité d'offres de formation et une dynamique de professionnalisation en expansion.
- **Garoua (Nord)** : Région marquée par des défis structurels en matière de développement, de formation et d'emploi, illustrant les enjeux d'équité territoriale visés par le PADESCE.

Dans chacune de ces villes, trois types d'acteurs ont été ciblés de manière systématique :

- Les **formés**, regroupés dans le cadre d'un focus group ;
- Les **responsables d'EFTP**, interrogés individuellement ;
- Les **responsables d'entreprises** susceptibles d'employer ou d'accueillir en stage les jeunes formés, également interrogés individuellement.

Deux outils de collecte ont été mobilisés selon les profils :

- **Les focus groups (1 par ville), regroupant entre 9 et 11 formés,** ont permis de stimuler les échanges, de croiser les expériences et de faire émerger des perceptions collectives sur la qualité des formations reçues, les conditions d'insertion professionnelle et les attentes vis-à-vis du dispositif.
- **Les entretiens semi-directifs**, menés en présentiel, ont permis de recueillir une parole experte, structurée autour d'un guide thématique adapté à chaque type d'acteur (EFTP ou entreprise).

Les guides d'entretien ont été conçus autour de grandes thématiques récurrentes :

- **Pour les sortants** : parcours post-formation, qualité de la formation, obstacles à l'insertion, perspectives et recommandations ;
- **Pour les EFTP** : offre pédagogique, organisation, ressources humaines et matérielles, partenariats, appui du PADESCE, suivi des sortants ;
- **Pour les entreprises** : pratiques de recrutement, évaluation des compétences des jeunes formés, qualité des relations avec les centres, attentes et suggestions.

Les activités ont été réalisées par des enquêteurs formés, sous la supervision d'un chef de projet. Les entretiens et discussions ont été enregistrés avec le consentement des participants, puis transcrits intégralement avant d'être analysés de manière thématique.

**Approche d'analyse**

L'analyse des données qualitatives s'est appuyée sur une méthode d'analyse thématique croisée, visant à faire ressortir :

- Les convergences et divergences entre villes et types d'acteurs ;
- Les points de blocage et les pratiques prometteuses ;
- Les écarts entre la formation reçue, l'expérience vécue et les attentes du marché.
- Les verbatims les plus significatifs ont été extraits et intégrés dans le rapport pour illustrer les constats et renforcer la légitimité des analyses.

Les résultats obtenus offrent un éclairage précieux sur les mécanismes de fonctionnement du dispositif PADESCE à l'échelle locale, et sur les marges de progression pour une insertion professionnelle plus inclusive, durable et efficace.

# Chapitre 1 : Présentation des résultats concernant les formés

## 1.1. Profil sociodémographique des formés

### Sexe

Sur 10 formés interviewés, 7 sont de sexe masculin. Ceci indépendamment du fait qu'il soit issu des EFTP suivi par le PADESCE (69%) ou pas (70%).

### Secteur de formation

Les secteurs de formations les plus sollicités par l'ensemble des interviewés sont le Numérique (34%) et le BTP (30%). Les spécialités liées à l'Agro-industrie (16%) sont les moins demandées.

En ce qui concerne les formés non suivis par le PADESCE, les formations les plus prisées sont du secteur du BTP (35%) et du Numérique (31%), suivi l'Energie (21%) et de l'Agro-industrie (13%).

Pour ce qui est des formés interviewés suivi par le PADESCE, les formations du BTP (29%) et du Numérique (28%) sont plébiscités par ces derniers. Les spécialités de l'Agro-industrie (24%) et de l'Energie (18%) suivent.

### Statut matrimonial

Plus de 4 formés enquêtés sur 5 sont des célibataires. S'agissant des formés interviewés non suivi par le PADESCE, un peu plus de 4 sur 5 sont célibataires (83%) et certains sont soit mariés (9%) ou vivent en union libre (8%). Concernant les formés suivi par le PADESCE, une forte majorité est célibataire (76%).

### Milieu d'habitation

Le milieu d'habitation varie d'un formé à un autre. Les formés interrogés vivent pour la plupart en zone urbaine (66%). Pour le cas des formés non suivi par le PADESCE, 3 sur 5 (60%) vivent en milieu urbain. Tandis que ce ratio est plus élevé pour les formés des EFTP suivis par le PADESCE, ou un peu plus de 4 sur 5 (83%) sont des citadins.

Tableau 5 : Profil sociodémographique des formés par EFTP suivi et non suivi par le PADESCE

| Caractéristiques | Ensemble | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|---|
| **Base** | **2045** | **1470** | **575** |
| **Sexe** | | | |
| **Masculin** | **70%** | 70% | 69% |
| **Féminin** | **30%** | 30% | 31% |
| **Secteur de formation** | | | |
| **Agro-Industrie** | **16%** | 13% | 24% |
| **Energie** | **20%** | 21% | 18% |
| **Numérique** | **34%** | 31% | 28% |
| **BTP** | **30%** | 35% | 29% |
| **Statut matrimonial** | | | |
| **Marié(e)** | **10%** | 9% | 12% |
| **Célibataire** | **81%** | 83% | 76% |
| **Union libre** | **9%** | 8% | 13% |
| **Milieu d'habitation** | | | |
| **Urbain** | **66%** | 60% | 83% |
| **Rural** | **37%** | 40% | 17% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## Analyses croisées entre le secteur de formation, le Ministère de tutelle, l'ordre d'enseignement, le statut matrimonial, le statut de handicap et le sexe.

Les formés de sexe masculin de notre échantillon ont une préférence pour les spécialités des secteurs du BTP (44%) et de l'Energie (25%), tandis que la majorité des formés féminins ont un penchant pour le Numérique (56%).

Les femmes s'inscrivent beaucoup plus dans les EFTP privé (73%), qu'elles aient été inscrites dans une EFTP suivi par le PADESCE (61%) ou pas (79%). La proportion de celles qui sont mariés est au-dessus de celle des hommes.

Par ailleurs, très peu de formés interviewés présentent un handicap (un peu plus de 5% chez les femmes et un peu moins de 3% chez les hommes).

Tableau 6 : Caractéristiques des formés non suivis ou suivis par le PADESCE et par genre

| Caractéristiques | Ensemble | | Non suivi par le PADESCE | | Suivi par le PADESCE | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | 1470 | | 575 | |
| | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin |
| **Secteur de formation** | | | | | | |
| Agro-industrie | **12%** | **26%** | 10% | 20% | 18% | 39% |
| Energie | **25%** | **8%** | 26% | 9% | 24% | 5% |
| BTP | **44%** | **10%** | 46% | 12% | 40% | 6% |
| Numérique | **19%** | **56%** | 19% | 60% | 19% | 50% |
| **Ministère de tutelle** | | | | | | |
| MINEFOP | **48%** | **64%** | 40% | 59% | 68% | 76% |
| MINESEC | **47%** | **30%** | 56% | 36% | 26% | 13% |
| MINEPIA | **1%** | **1%** | 1% | 1% | 2% | 3% |
| MINADER | **4%** | **5%** | 3% | 4% | 4% | 8% |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | | |
| Public | **49%** | **27%** | 48% | 21% | 52% | 39% |
| Privé | **51%** | **73%** | 52% | 79% | 48% | 61% |
| **Situation matrimoniale** | | | | | | |
| Marié (e) | **7%** | **16%** | 6% | 17% | 10% | 14% |
| Célibataire | **85%** | **72%** | 88% | 72% | 77% | 73% |
| Union libre | **8%** | **12%** | 7% | 10% | 12% | 13% |
| **Handicap** | | | | | | |
| Oui | **3%** | **5%** | 3% | 5% | 2% | 4% |
| Non | **97%** | **95%** | 97% | 95% | 98% | 96% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 1.2. Indicateurs d'insertion professionnelle

## 1.2.1. Taux d'insertion

Le taux d'insertion est la proportion des formés ayant occupé au moins un emploi à l'issue de leurs formations sur l'ensemble des formés présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage). Ce taux capte également les formés qui sont sans emploi au moment de l'enquête, ayant exercé à la fin de leurs formations.

$$\text{Taux d'insertion} = \frac{\text{Nombre de formés ayant occupé au moins un emploi}}{\text{Nombre de formés en emploi ou au chômage}} * 100$$

Les graphiques ci-dessous présentent le taux d'insertion suivant les variables de déclinaisons notamment le sexe, le secteur de formation (BTP, Numérique, Agro-industrie et Energie), le ministère de tutelle et l'ordre d'enseignement.

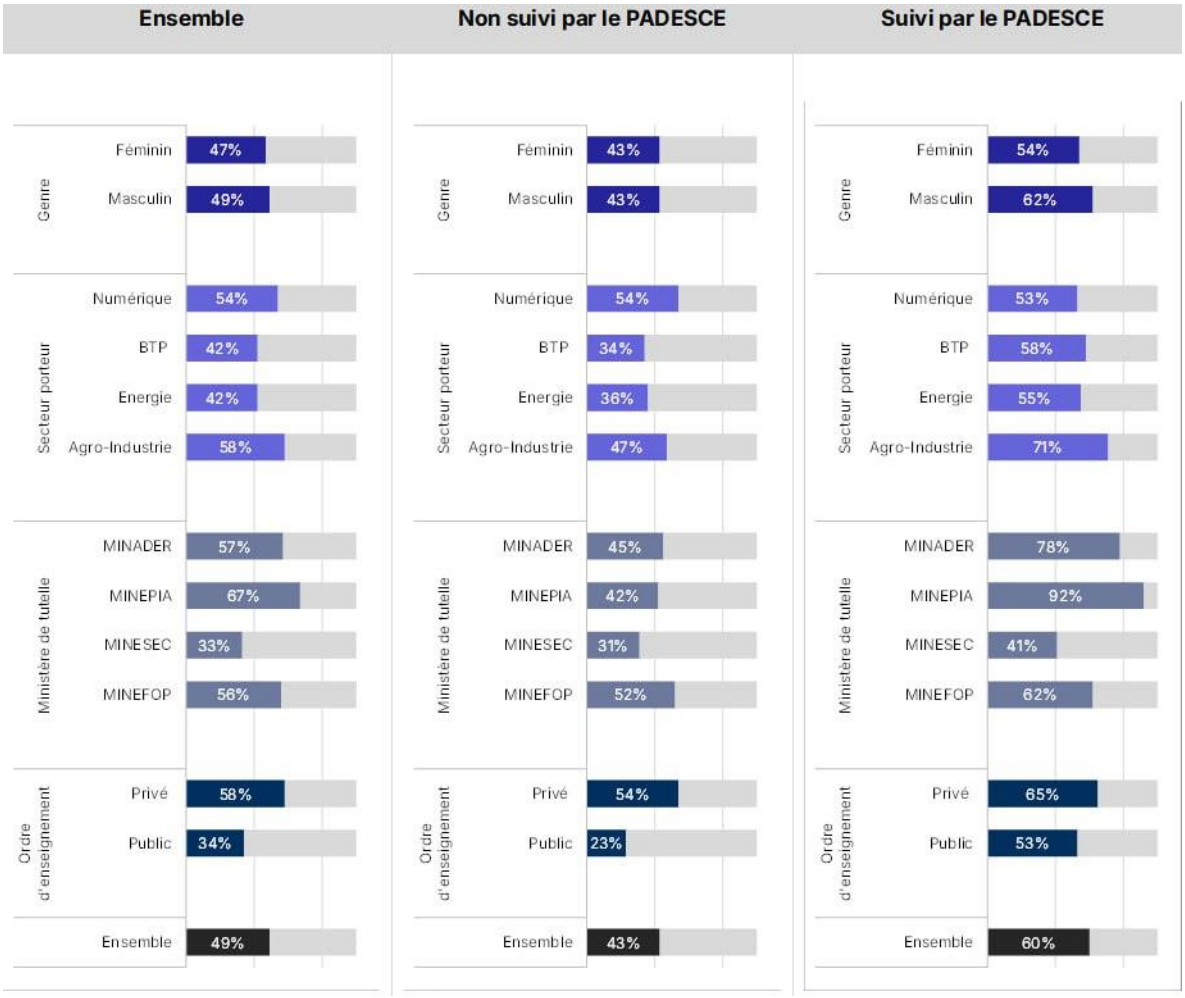
Il ressort de la mesure du taux d'insertion sur l'ensemble des enquêtés que près d'un formés sur 2 (49%) a pu s'insérer dans le monde professionnel. Le secteur de l'Agro-industrie (58%) et du Numérique (54%) sont ceux qui présentent les taux d'insertion les importants. Les résultats montrent également que les formés des établissements sous-tutelle du MINEFOP ont un taux d'insertion (56%) plus élevé que celui des sortants des EFTP sous tutelle du MINESEC (33%). Suivant le genre, la différence du taux d'insertion est de 2 points, soit 49% pour les hommes contre 47% chez les femmes. Par ailleurs, plus d'un formé sur deux (54%) issus des EFTP d'ordre d'enseignement du privé sont insérés contre seulement 3 sur 10 (34%) pour ceux du public.

S'agissant des formés issus des EFTP qui sont suivis par le PADESCE, six sur dix (60%) ont pu s'insérer dans le monde professionnel. Le secteur de l'agro-industrie est celui qui présente le taux d'insertion le plus élevé (71%) suivi du BTP (58%). Bien que les autres secteurs présentent des taux d'insertion supérieurs à 50% (Energie (55%) et Numérique (53%)). Les résultats montrent également que les formés des établissements sous-tutelle du MINEPIA (92%), du MINADER (78%) sont les plus insérés. Ceux sous tutelle du MINEFOP ne sont pas des moindres, l'on note plus de 3 sur 5 (62%) qui ont pu s'insérer sur le marché du travail. Suivant le genre, 3 formés de sexe masculin sur 5 (62%) est inséré, contre 1 sur 2 de ceux de sexe féminin. Comme observé précédemment, les formés issus des EFTP d'ordre d'enseignement du privé sont les plus insérés (65%) contre 53% pour ceux du public.

Concernant les formés issus des EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE, quatre sur dix (43%) ont pu s'insérer dans le monde professionnel. Le secteur du numérique est celui qui présente le taux d'insertion le plus élevé (54%) suivi de l'agro-industrie (47%). Les résultats montrent également que les formés des établissements sous-tutelle du MINEFOP ont un taux d'insertion (52%) plus élevé que celui des sortants des EFTP sous tutelle du MINESEC (31%). Suivant le genre, le taux d'insertion est pareil, soit 43% pour chaque groupe. Par ailleurs, près de 3 formés sur 5 (58%) issus des EFTP d'ordre d'enseignement du privé est inséré contre seulement 1 sur 5 (23%) pour ceux du public.

Graphique 1: Taux d'insertion au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement

pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE.




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.2. Pourcentage des formés qui sont employés ou indépendants 6 mois après la fin de formation

Le document de projet d'enseignement secondaire et de développement des compétences publié en juin 2024, contient une liste d'indicateurs parmi lesquels, deux ont été dans cette étude. Il s'agit du pourcentage des formés qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation (I1) et le pourcentage des formés femmes qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation (I2). Ces deux indicateurs ont été calculés suivant les formules ci-dessous :

$$I1 = \frac{\text{Nombre de formés employés ou indépendants 6 mois après sa formation}}{\text{Nombre de formés en emploi ou au chômage}} * 100$$

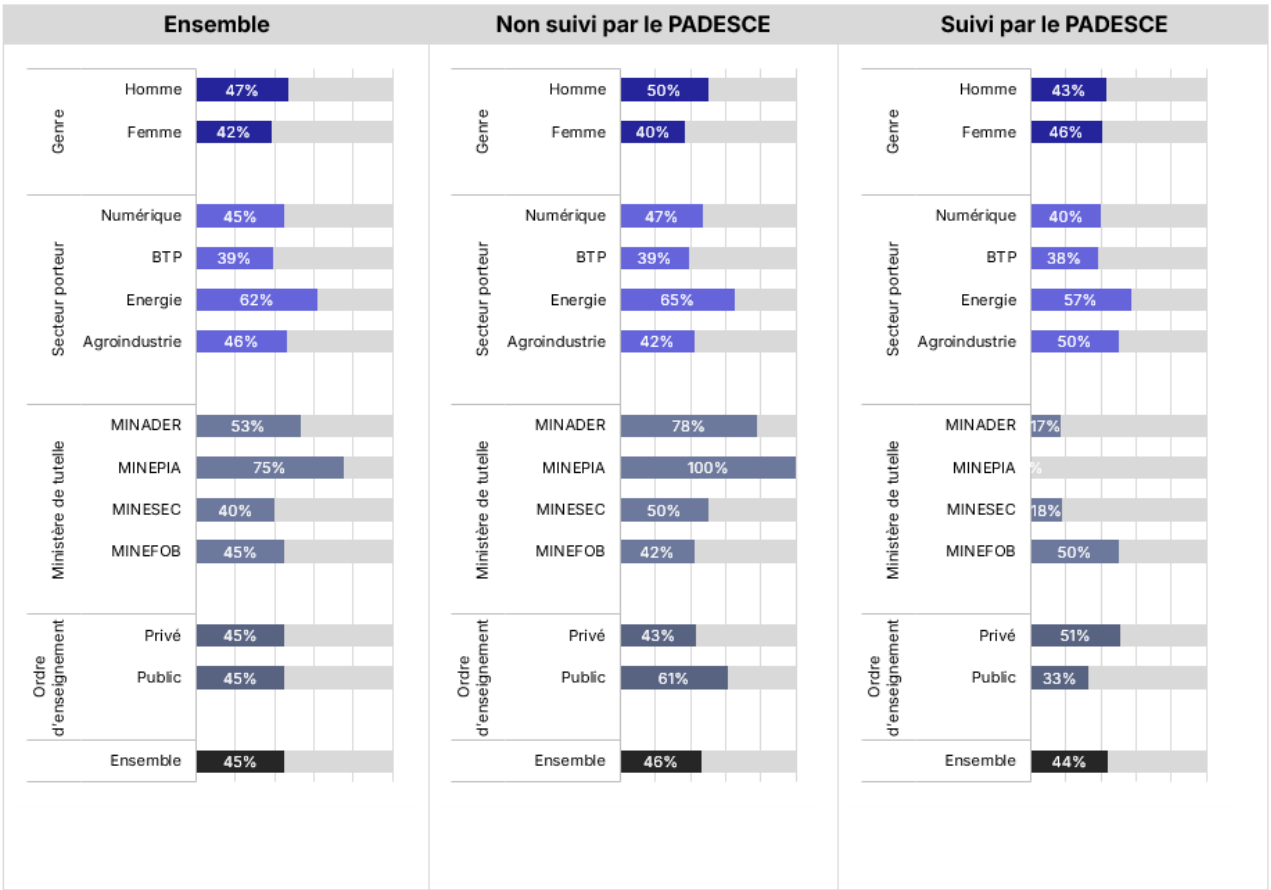
$$I2 = \frac{\text{Nombre de formés filles employés ou indépendants 6 mois après sa formation}}{\text{Nombre de formés en emploi ou au chômage}} * 100$$

Une analyse sur les formés enquêtés qui sont insérés, montre que moins de la moitié (45%) ont pu s'insérer 6 mois après la fin de leur formation. Cette proportion est de 42% chez les formés de sexe féminin contre 47% pour ceux de sexe masculin. Le secteur présentant la meilleure proportion est l'Energie (62%), suivi de l'Agro-industrie (46%) et du Numérique (45%). Le MINEFOP et le MINESEC présentent respectivement des proportions de 45% et 40%.

Pour ce qui est des formés insérés issus des EFTPs qui sont suivis par le PADESCE, 44% sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation. Cette proportion est de 50% pour le MINEFOP. Les secteurs de l'Energie (57%) et de l'Agro-industrie (50%) présentent les pourcentages les plus élevés, suivis du Numérique (40%). Globalement, il n'y a pas une grande différence entre le pourcentage des formés de sexe masculin qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation (43%) et celui des femmes (46%).

En ce qui concerne les formés issus des EFTPs qui ne sont pas suivis par le PADESCE, 46% sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation. Cette proportion est d'autant plus élevée pour le secteur de l'Energie (65%) que dans les secteurs du Numérique (47%), et de l'agro-industrie (42%). Les résultats montrent également qu'une forte majorité les formés insérés issus des établissements sous-tutelle du MINADER (78%) et du MINEPIA (100%) ont été insérés 6 mois après leur formation, comparé à ceux sous tutelle et du MINSEC (50%) et du MINEFOP (42%). Suivant le genre, deux femmes sur cinq (40%) sont insérées 6 mois après leur formation contre un homme sur deux (50%).

Graphique 2: Pourcentage des formés qui sont employés ou indépendant 6 mois après la fin de formation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 1.2.3. Temps moyen d'insertion ou délai moyen d'insertion

Le temps moyen d'insertion ou le délai moyen d'insertion est la durée moyenne qui s'est écoulée entre la date de fin de formation et la date du 1er emploi. Il permet de mesurer le temps nécessaire pour que les formés trouvent un emploi ou en crée un après leur formation. Par ailleurs, pour les formés qui exerçaient déjà un emploi avant de venir dans l'EFTP, le premier emploi après la formation correspond à l'emploi qu'il avait avant le début de la formation. Pour ces derniers, la durée d'accès au premier emploi est nulle. Le délai moyen d'insertion est exprimé en mois et déterminé par la formule suivante :

$$\text{Délai moyen d'insertion} = \frac{\text{Somme des temps d'insertion}}{\text{Nombre de formés ayant occupé au moins un emploi depuis la fin de sa formation}} * 100$$

Le délai moyen d'insertion sur l'ensemble de notre échantillon est de 8,3 mois. Par ailleurs, la médiane nous permet de constater que 50% des formés qui sont insérés ont mis au plus 5 mois pour trouver leur premier emploi. Ce délai est plus long pour les formés dont les formations relèvent du secteur de l'Energie (11,7 mois).

Pour ce qui est des formés issus des EFTP qui sont suivis par le PADESCE, le temps moyen d'insertion est de 7,9 mois avec un écart-type de 8,2 (élevé du fait du temps d'attente par certains formés pour trouver leur premier emploi, qui va jusqu'à 40 mois). Aussi, la médiane calculée pour ce groupe nous permet d'observer que 50% des formés ont mis au plus 5 mois pour accéder à leur premier emploi. Les formés issus des EFTP privés ont le temps médian le plus long (7 mois) comparativement à ceux du public (4 mois). Pour Les formés des EFTP sous-tutelle du MINEFOP, le temps d'insertion moyen de 8,7 mois. En revanche ceux du MINEPIA (0 mois), MINESEC (4,1 mois) et MINADER (5,5 mois) ont des temps d'insertion plus courts. Cela pourrait être dû à des différences dans la qualité de la formation, la pertinence des compétences enseignées par rapport aux besoins du marché, ou encore le réseau d'employeurs disponibles pour ces ministères.

En ce qui concerne les formés issus des EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE, le délai moyen d'insertion est de 8,5 mois avec un écart-type de 9 (qui s'explique par les mêmes raisons citées plus haut). Néanmoins, la médiane nous permet de constater que 50% des formés de ce groupe ont mis au plus 5 mois pour trouver leur premier emploi.

Tableau 7: Temps moyen d'insertion par sexe, secteur porteur, ministère de tutelle, ordre d'enseignement, EFTP suivi ou non par le PADESCE

| Caractéristiques | Ensemble | | | Non suivi par le PADESCE | | | Suivi par le PADESCE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | | 1470 | | | 575 | | |
| | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type |
| **Sexe** | | | | | | | | | |
| **Masculin** | **8,5** | **6,0** | **9,0** | 9,1 | 6,5 | 9,6 | 7,8 | 5,0 | 8,2 |
| **Féminin** | **7,9** | **5,0** | **8,1** | 7,7 | 5,0 | 8,1 | 8,1 | 5,0 | 8,1 |
| **Secteur porteur** | | | | | | | | | |
| **Agro-industrie** | **7,7** | **6,0** | **7,3** | 7,6 | 6,0 | 7,7 | 7,8 | 6,0 | 6,8 |
| **Energie** | **11,7** | **12,0** | **9,3** | 12,1 | 11,0 | 9,4 | 11,1 | 13,0 | 9,5 |
| **BTP** | **7,5** | **5,0** | **8,7** | 7,6 | 5,0 | 9,2 | 7,5 | 5,0 | 8,5 |
| **Numérique** | **8,1** | **5,0** | **9,1** | 8,5 | 5,0 | 9,4 | 7,2 | 3,0 | 8,5 |

| Caractéristiques | Ensemble | | | Non suivi par le PADESCE | | | Suivi par le PADESCE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | | 1470 | | | 575 | | |
| | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type |
| **Ministère de tutelle** | | | | | | | | | |
| **MINEFOP** | **8,2** | **5,0** | **8,5** | 7,8 | 5,0 | 8,6 | 8,7 | 7,0 | 8,5 |
| **MINESEC** | **8,2** | **5,0** | **9,7** | 10,2 | 6,5 | 10,7 | 4,1 | 2,0 | 5,7 |
| **MINEPIA** | **8,5** | **8,5** | **7,0** | 11,3 | 10,0 | 5,1 | 0,0 | 0,0 | |
| **MINADER** | **10,2** | **9,0** | **8,6** | 13,3 | 12,0 | 8,8 | 5,5 | 4,0 | 6,3 |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | | | | | |
| **Public** | **9,0** | **5,0** | **9,4** | 10,8 | 7,0 | 9,3 | 7,6 | 4,0 | 9,4 |
| **Privé** | **8,0** | **5,0** | **8,4** | 8,0 | 5,0 | 8,9 | 8,1 | 7,0 | 7,4 |
| **Ensemble** | **8,3** | **5,0** | **8,7** | **8,5** | **5,0** | **9,0** | **7,9** | **5,0** | **8,2** |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.4. Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport des formés présents sur le marché du travail (en emploi ou au chômage) sur l'ensemble des formés. Il permet de mesurer la main d'œuvre disponible à l'emploi après formation. Il est exprimé par :

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Nombre de formés en emploi ou au chômage}}{\text{Nombre de formés}} * 100$$

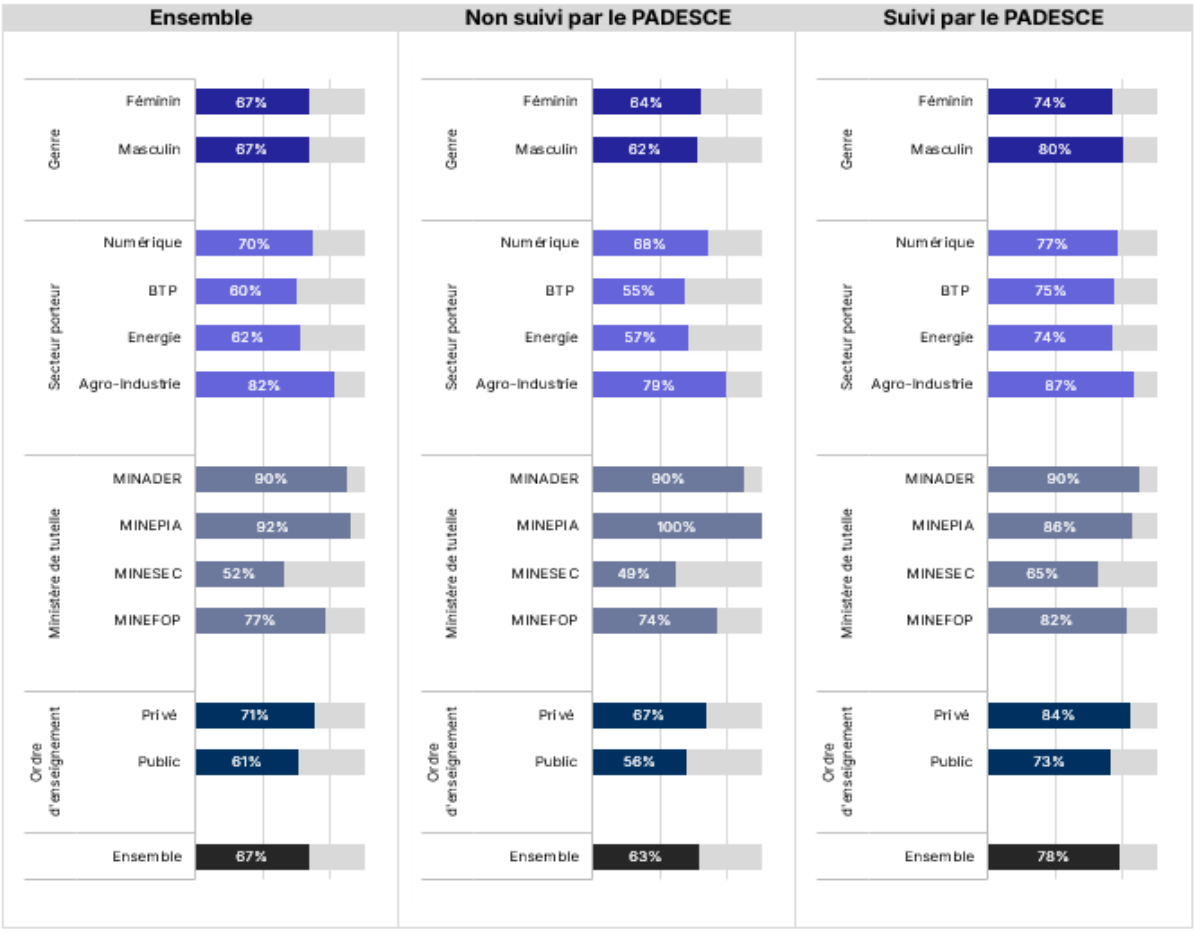
L'on constate à la lecture du graphique sur l'ensemble de l'échantillon que près de 7 formés sur 10 (67%) sont en actifs. Ce taux est plus élevé pour les formés des EFTP privés (71%) contre ceux du publics (61%). Aussi, les formés des EFTP sous-tutelle du MINEPIA (92%), du MINADER (90%) et du MINEFOP (77%) sont les plus présents sur le marché du travail, comparativement à ceux du MINESEC (52%). Le secteur qui présente les formés prêts à l'emploi est l'Agro-industrie (82%), suivi du Numérique (70%).

En outre, les graphiques ci-après montrent que près de 4 formés sur 5 (78%) issus des EFTP suivis par le PADESCE sont actifs contre 3 formés sur 5 (63%) pour ceux des EFTP non suivis par le PADESCE. Les EFTP sous-tutelle du MINESEC forment moins de personnes actives. Ce taux est de 49% pour ceux qui ne sont pas suivis par le PADESCE, contre 65% pour ceux suivis.

Quant à l'aspect genre, une différence de 2 points est observée entre les deux groupes pour les formés non suivis par le PADESCE. Il est de 62% chez les hommes contre 64% chez les femmes. Le secteur qui enregistre le plus de formés actifs est l'Agro-industrie dont au moins 4 sur 5 sont disponibles à travailler.

Une analyse de la situation actuelle des formés sur le marché du travail révèle de faibles proportions qui sont actuellement salarié dans une entreprise (8,4%) ou sont des stagiaires rémunérés (3,5%). Les formés qui sont actuellement à leur propre compte (16,5%), représentent près du double de ceux en situation d'emploi salarié. Par ailleurs, l'on note que la plupart des formés sont en chômage ou sans emploi (36,3%).

Graphique 3: Taux d'activité au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

*Tableau 8 : situation actuelle des formés sur le marché du travail*

| Caractéristiques | Situation actuelle sur le marché du travail | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salarié | Stagiaire rémunéré | Stagiaire non rémunéré | Freelance /Indépendant /Entrepreneur | Chômage ou sans emploi | Inactif |
| **Secteur de formation** | | | | | | |
| **Agro-industrie** | 10,1% | 3,3% | 1,5% | 29,3% | 39,1% | 16,7% |
| **Energie** | 7,0% | 3,0% | 2,5% | 12,2% | 36,7% | 38,7% |
| **BTP** | 5,2% | 1,7% | 2,6% | 14,4% | 35,5% | 40,5% |
| **Numérique** | 12,1% | 5,7% | 2,1% | 14,9% | 35,6% | 29,6% |
| **Ministère de tutelle** | | | | | | |
| **MINEFOP** | 12,5% | 5,0% | 3,1% | 19,8% | 36,5% | 23,1% |
| **MINESEC** | 3,0% | 1,5% | 1,5% | 9,8% | 35,7% | 48,5% |
| **MINEPIA** | 11,5% | 15,4% | 0,0% | 34,6% | 30,8% | 7,7% |
| **MINADER** | 9,8% | 0,0% | 0,0% | 37,8% | 42,7% | 9,8% |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | | |
| **Public** | 4,8% | 2,2% | 1,7% | 10,9% | 41,6% | 38,8% |
| **Privé** | 11,1% | 4,4% | 2,6% | 20,7% | 32,4% | 28,7% |
| **Sexe** | | | | | | |
| **Masculin** | 8,1% | 2,9% | 2,4% | 18,1% | 35,4% | 33,1% |
| **Féminin** | 9,0% | 4,8% | 1,9% | 12,9% | 38,4% | 32,9% |
| **Ensemble** | | | | | | |
| | 8,4% | 3,5% | 2,2% | 16,5% | 36,3% | 33,0% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.5. Taux de salarisation

Le taux de salarisation est la proportion des sortants des EFTP qui occupent un emploi salarié parmi les actifs occupés (employés ou indépendants).

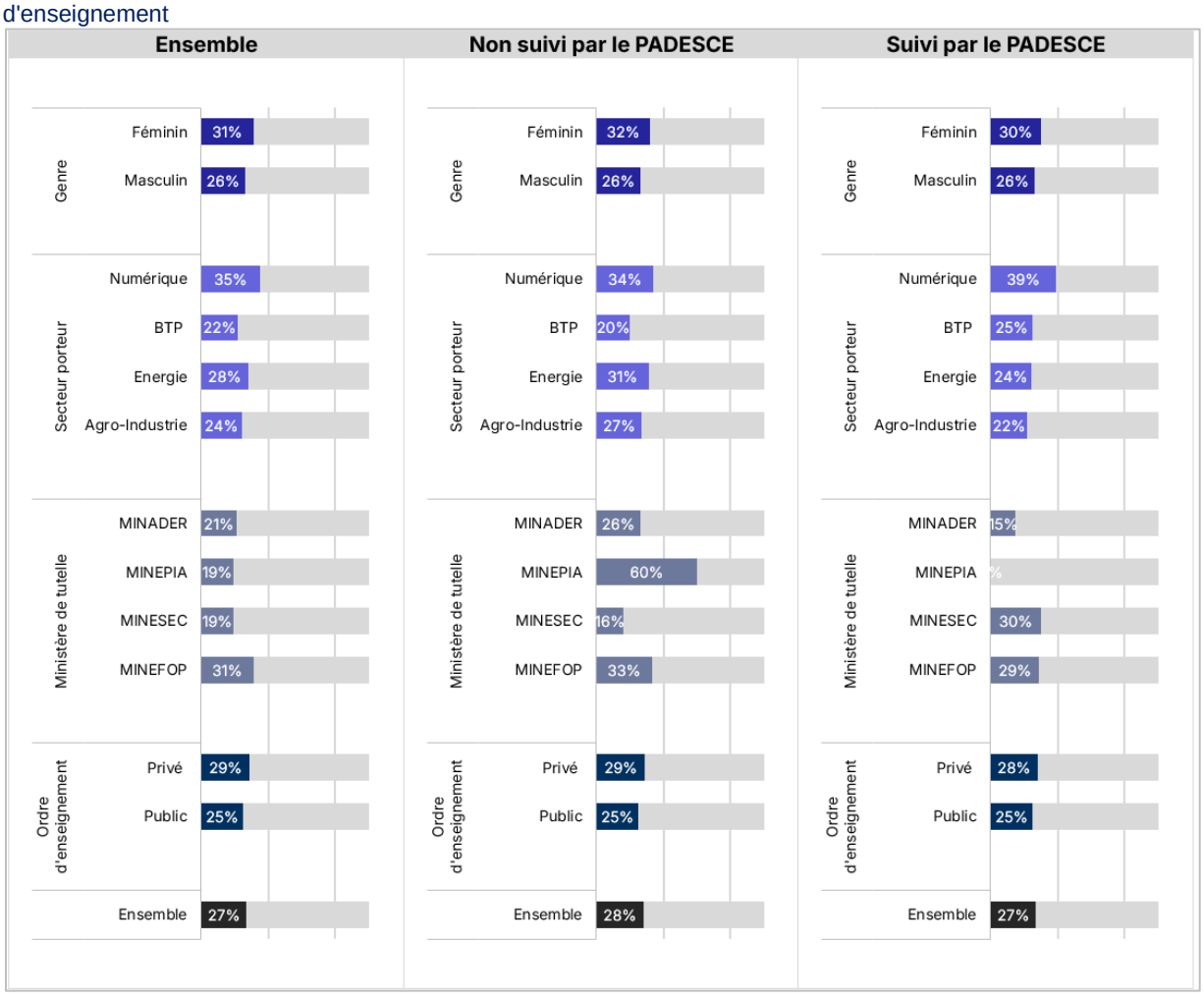
$$\text{Taux de salarisation} = \frac{\text{Nombre de formés occupés qui effectuent un travail salarié}}{\text{Nombre de formés occupant un emploi}} * 100$$

Sur l'ensemble de l'échantillon, près de 3 formés occupés sur 10 (27%) interviewés sont salariés. Les modalités qui présentent les taux de salarisation les plus élevés sont les EFTP privés (29%) ou sous-tutelle du MINEFOP (31%), le secteur du Numérique (35%) et les formés de sexe féminin (31%).

S'agissant des formés issus des EFTP non suivis par le PADESCE, ceux sous tutelle du MINESEC (16%) ou du secteur du BTP (20%) enregistrent les taux de salarisation les plus bas de leur groupe par rapport à la moyenne (28%).

Pour le cas des EFTP suivis par le PADESCE, on retrouve moins de salariés pour les formés dont les EFTP sont sous-tutelle du MINEPIA (0%) ou du MINADER (15%), comparativement à la moyenne (27%).

Graphique 4: Taux de salarisation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.6. Taux de chômage

Le taux de chômage (au sens large) calculé dans cette étude est la proportion des formés qui n'ont pas d'emploi, recherchent un emploi et/ou sont disposés à travailler. Il est mesuré comme suit :

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Nombre de formés au chômage ou sans emploi}}{\text{Nombre de formés actifs}} * 100$$

Au moment de l'enquête, nous avons 36% de formés qui ont déclarés être en situation de chômage. Pour ce qui concerne le genre, la différence est moins grande pour les formés de sexe masculin (35%) et féminin (38%). Ce taux est plus élevé chez les formés issus des EFTP publics (42%) par rapport à ceux des EFTP privés (32%).

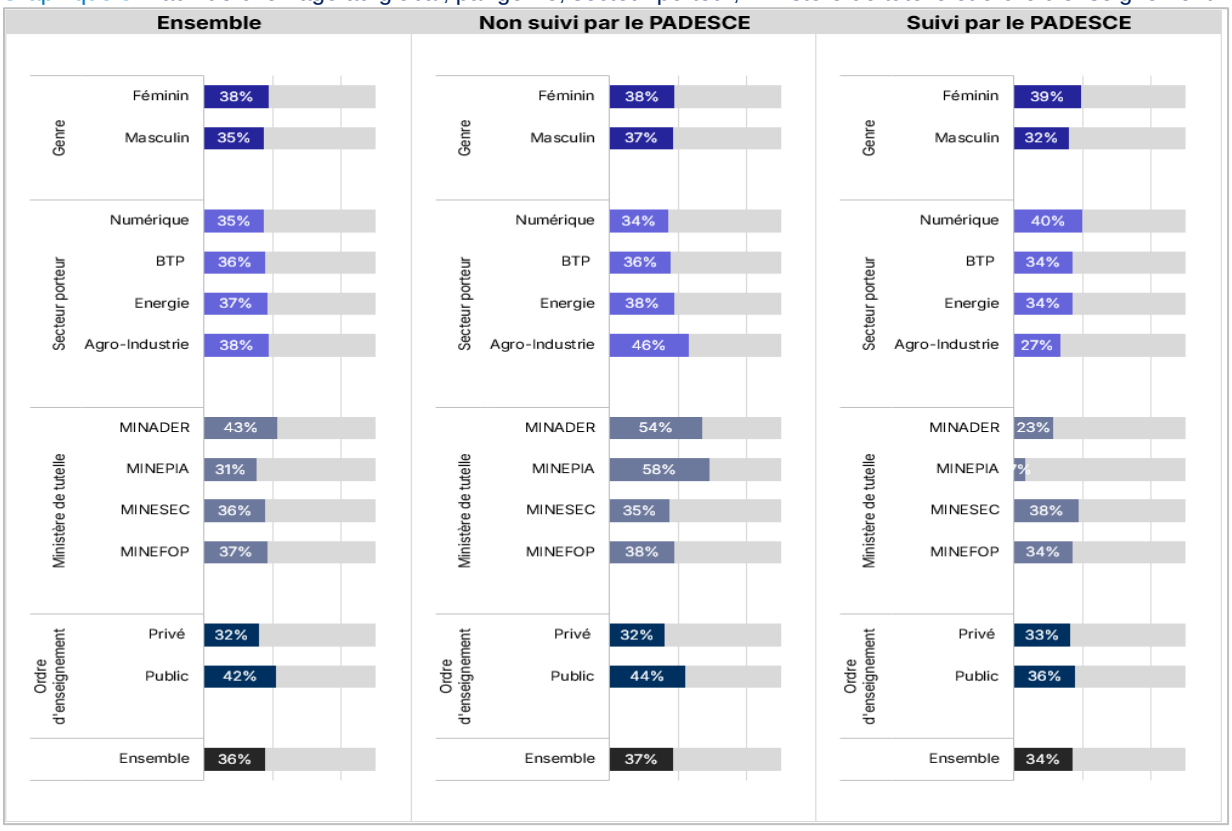
Le taux de chômage auprès des formés non suivis par le PADESCE est de 37% contre 34% pour les EFTP non suivis par le PADESCE.

Le secteur présentant le taux de chômage le plus élevé est l'Agro-industrie (46%) pour le cas des formés non suivis par le PADESCE et le Numérique (40%) pour ceux suivis par le PADESCE.

S'agissant du critère selon le ministère de tutelle, l'on observe pour les formés suivis par le PADESCE que ce taux est plus important pour le MINESEC (38%) et le MINEFOP (34%). Tandis qu'il est plus élevé pour le MINEPIA (58%) et le MINADER (54%) pour les cas des formés non suivis par le PADESCE.

Pour ce qui concerne le genre, la différence est moins significative pour les formés de sexe masculin (37%) et féminin (38%) non suivis par le PADESCE.

Graphique 5: Taux de chômage au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.7. Proportion de primo-demandeurs

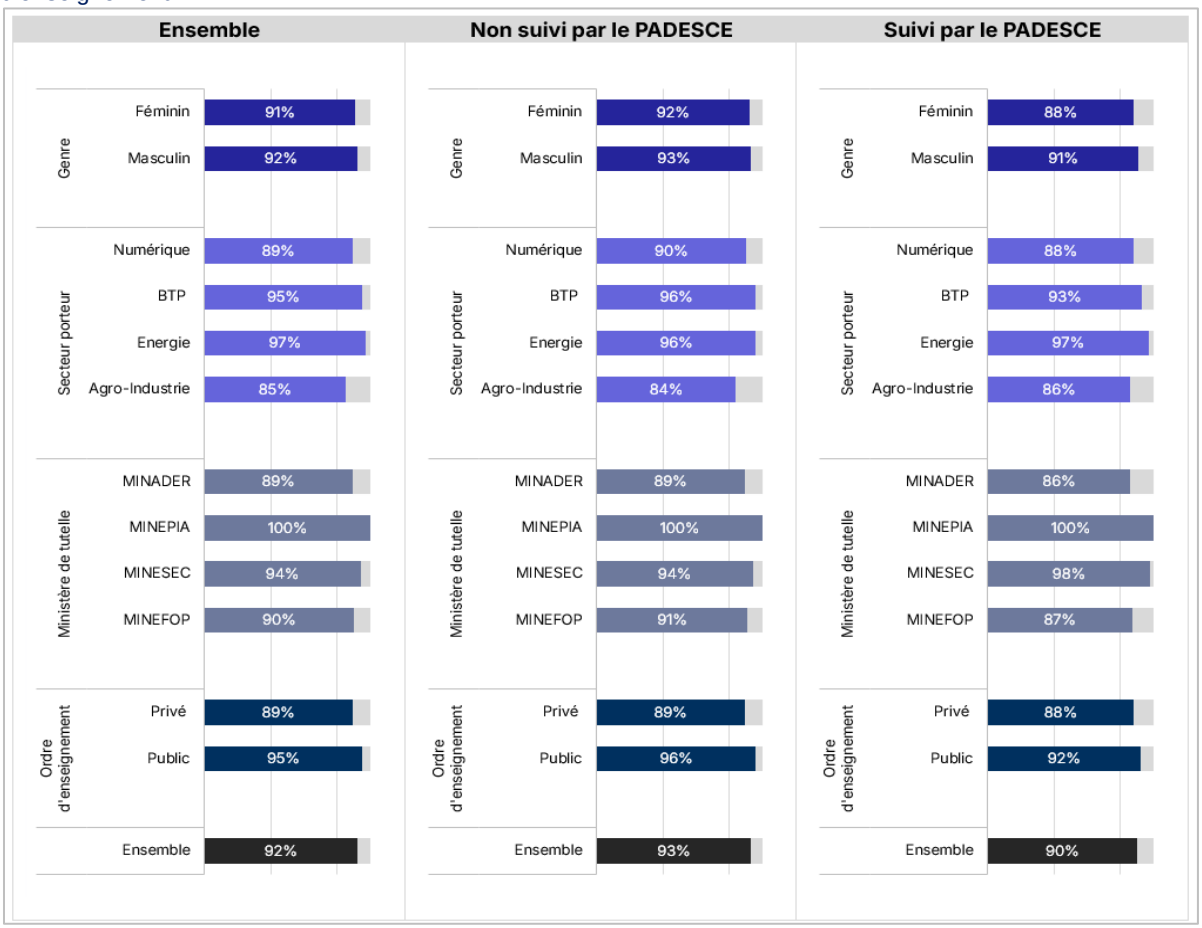
La proportion de primo-demandeurs est le rapport des chômeurs qui sont à la recherche d'un premier emploi rapporté au nombre total des chômeurs. Il a été demandé au formé lors de l'interview la raison pour laquelle il était au chômage ou sans emploi. Seuls ceux ayant répondu qu'ils sont à la recherche de leur premier emploi ont été considérés pour mesurer cet indicateur. Il est exprimé par la formule suivante :

$$\text{Prop primo-demandeur} = \frac{\text{Nombre de formés chômeurs recherchant leur premier emploi}}{\text{Nombre de formés chômeurs}} * 100$$

Des graphiques ci-dessous, l'on constate que 9 formés chômeurs ou sans emploi interviewés sur 10 (92%) sont à la recherche de leur premier emploi. Ceci indépendamment que leur EFTP soit suivi par le PADESCE (90%) ou pas (93%).

L'on constate par ailleurs que la proportion des formés chômeurs issus des EFTP publics est le plus élevée (95%), comparativement à ceux du privé (89%). Le même constat est fait sur les différents échantillons, notamment ceux suivis par le PADESCE et ceux qui ne le sont pas.

Graphique 6: Taux de primo demandeur au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## 1.2.8. Taux d'adéquation Formation-emploi

Le Taux d'adéquation Formation-Emploi est le rapport des formés occupant un emploi lié à leur domaine de formation sur l'ensemble des formés employés ou indépendants.

Il permet d'identifier dans quelle mesure les compétences acquises sont utilisées sur le marché du travail. Il est donné par la formule ci-après :

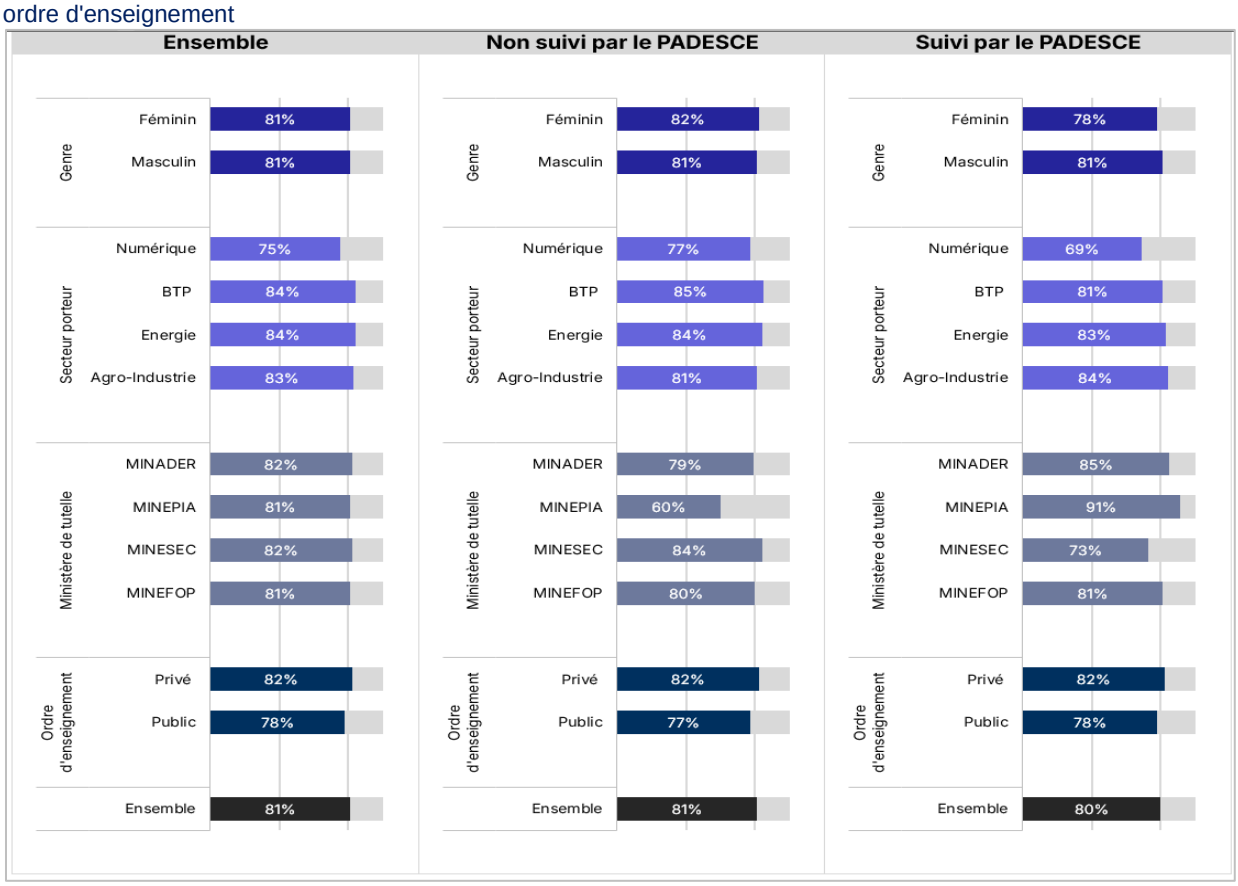
$$\text{Taux d'adéquation formation-emploi} = \frac{\text{Nombre de formés occupant un emploi lié à leur domaine de formation}}{\text{Nombre de formés employés ou indépendants}} * 100$$

L'analyse du taux d'adéquation formation-emploi montre que sur 4 formés interrogés sur 5 (81%) affirment que l'emploi qu'ils exercent est en adéquation totalement ou partiellement avec leur formation. Cependant, on observe un taux en dessous de cette moyenne pour les formés spécialisés dans le secteur du Numérique (75%).
Une analyse séparée des groupes de formés issus des EFTP suivis par le PADESCE et non suivis laisse voir que ce taux est presque identique, qui est respectivement de 80% et 81%.

Par ailleurs, ce taux est 60% pour les formés dont l'EFTP n'est pas suivi par le PADESCE et est sous-tutelle du MINEPIA.

Pour ce qui est des formés issus des EFTP qui sont suivis par le PADESCE, seuls ceux du secteur du Numérique présentent un taux écarté de l'ensemble, soit 69% (Vs 81%).

Graphique 7: Taux d'adéquation formation emploi au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 1.3. Indicateur de la qualité d'emploi

## 1.3.1. Revenu ou Salaire moyen

Le revenu ou salaire moyen est la moyenne des revenus ou salaire des formés employés (salarié ou stagiaire réénuméré) ou indépendants. Il permet d'évaluer les revenus moyens des formés et les comparer aux standards du marché. Il est exprimé par :

$$\text{Revenu moyen} = \frac{\text{Somme des revenus ou salaires des formés employés ou indépendants}}{\text{Nombre de formés employés ou indépendants}} * 100$$

L'analyse du revenu ou salaire moyen montre que les formés qui sont à leur propre compte (Freelance) ont un revenu plus élevé (102 732 FCFA), comparativement à ceux qui sont salariés (90 331 FCFA) ou en stage rémunéré (59 567 FCFA). Les formés de sexe masculin ont un revenu/salaire (99 493 FCFA) supérieur à celui des femmes (79 069 FCFA). Les meilleurs revenus/salaires sont recensés dans les secteurs du BTP (103 255 FCFA) et Energie (101 419 FCFA).

Pour ce qui est des formés issus des EFTP qui sont suivis par le PADESCE, le revenu/salaire moyen est de 94 386 F CFA avec un écart-type de 56 673. Aussi, la médiane calculée pour ce groupe nous permet d'observer que 50% des formés perçoivent au moins 80 000 F CFA par mois. Les formés indépendants (101 594 F CFA) ou de sexe masculin (99 757 F CFA) ou spécialisé dans une formation du BTP (114 000 F CFA) présentent des revenus/salaires moyens les plus élevés.

En ce qui concerne les formés issus des EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE, le revenu/salaire moyen est de 93 152 F CFA avec un écart-type de 49 684. Par ailleurs, la médiane nous permet de constater que 50% des formés de ce groupe ont un salaire supérieur à 84 500 F CFA. Les interviewés qui ont reçu une formation du secteur de l'Energie (101 469 F CFA) ou sont indépendants/free-lance (103 515 F CFA) ou de sexe masculin (99 295 F CFA) ont les revenus/salaires moyens les plus élevés.

Tableau 9: Revenu/Salaire moyen au global, situation actuelle sur le marché du travail, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE

| Caractéristiques | Ensemble | | | Non suivi par le PADESCE | | | Suivi par le PADESCE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | | 1470 | | | 575 | | |
| | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type |
| **Situation actuelle** | | | | | | | | | |
| **Salarié** | **90 331** | **80 000** | **43 435** | 85 406 | 80 000 | 35 526 | 97 646 | 80 000 | 52 497 |
| **Stagiaire réénuméré** | **59 567** | **50 000** | **31 763** | 60 429 | 50 000 | 32 389 | 58 625 | 50 000 | 31 554 |
| **Free-lance** | **102 732** | **100 000** | **57 436** | 103 515 | 100 000 | 55 361 | 101 594 | 95 000 | 60 528 |
| **Sexe** | | | | | | | | | |
| **Masculin** | **99 493** | **90 000** | **53 429** | 99 295 | 95 500 | 50 776 | 99 757 | 90 000 | 56 908 |
| **Féminin** | **79 069** | **60 000** | **47 760** | 79 110 | 62 500 | 44 220 | 79 000 | 60 000 | 53 525 |

| Caractéristiques | Ensemble | | | Non suivi par le PADESCE | | | Suivi par le PADESCE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | | 1470 | | | 575 | | |
| | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type |
| **Secteur porteur** | | | | | | | | | |
| Agro-industrie | **92 173** | **80 000** | **53 917** | 94 255 | 80 000 | 51 583 | 90 583 | 80 000 | 55 940 |
| Energie | **101 419** | **98 000** | **55 260** | 101 469 | 96 000 | 54 367 | 101 351 | 100 000 | 57 175 |
| BTP | **103 255** | **100 000** | **58 732** | 95 128 | 85 000 | 54 504 | 114 000 | 100 000 | 62 755 |
| Numérique | **84 836** | **80 000** | **43 819** | 87 832 | 80 000 | 42 708 | 77 375 | 70 000 | 46 040 |
| **Ministère de tutelle** | | | | | | | | | |
| MINEFOP | **92 551** | **80 000** | **51 275** | 90 421 | 80 000 | 47 541 | 95 226 | 80 000 | 55 640 |
| MINESEC | **97 889** | **90 000** | **55 703** | 97 379 | 90 000 | 53 488 | 99 367 | 80 000 | 62 641 |
| MINEPIA | **93 333** | **70 000** | **61 892** | 90 000 | 70 000 | 62 849 | 95 000 | 74 000 | 64 761 |
| MINADER | **91 923** | **90 000** | **54 203** | 104 947 | 100 000 | 52 753 | 79 550 | 80 000 | 53 933 |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | | | | | |
| Public | **87 993** | **72 000** | **53 204** | 83 583 | 70 000 | 44 150 | 90 901 | 80 000 | 58 467 |
| Privé | **95 809** | **90 000** | **52 342** | 95 343 | 90 000 | 50 690 | 96 700 | 80 000 | 55 545 |
| **Ensemble** | **93 663** | **80 000** | **52 647** | **93 152** | **84 500** | **49 684** | **94 386** | **80 000** | **56 673** |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

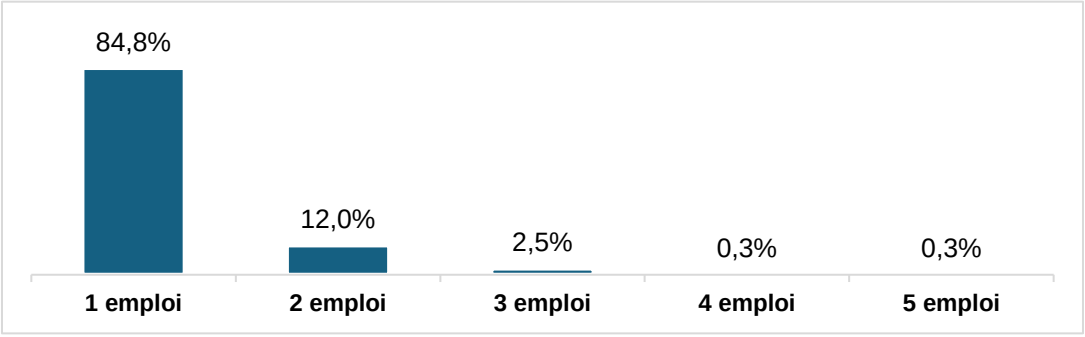
## 1.3.2. Temps moyen d'occupation du premier emploi

Le temps moyen d'occupation du premier emploi est la durée moyenne d'occupation du premier emploi par un formé chez le même employeur ou à son propre compte. Il est capté par la différence entre la date du début du premier emploi et la date de fin de cet emploi. Pour les formés qui au moment de l'enquête occupaient leur premier emploi, le temps mis est capté par la différence entre la date du jour de l'enquête et celle du début de l'emploi. Il permet d'évaluer la stabilité de l'emploi occupé par le formé chez le même employeur ou en free-lance. Il est mesuré comme suit :

$$\text{Temps moyen d'occupation 1er emploi} = \frac{\text{Somme des durées d'occupation du 1er emploi par les formés insérés}}{\text{Nombre de formés insérés}} * 100$$

Du graphique ci-dessous, il ressort que plus de 8 formés insérés sur 10 (85%) interviewés sont à leur premier emploi, ou n'ont eu qu'un emploi à date (chômeurs/sans emploi) depuis la fin de leur formation. Tandis que 12% sont à leur 2ème emploi et 2,5% à leur 3ème emploi.

Graphique 8: Nombre d'emploi occupé par les formés




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

La moitié de l'ensemble de l'échantillon des formés a occupé son premier emploi sur une période d'au moins 13 mois. Le temps moyen d'occupation du premier emploi est de 17,3 mois et il est plus élevé pour les formés des EFTP publics (20,1 mois), du MINESEC (18,3 mois) et de sexe masculin (18,4 mois).

Pour ce qui est des formés issus des EFTP qui sont suivis par le PADESCE, le temps moyen d'occupation du 1er emploi est de 16,8 mois avec un écart-type de 14,2. Aussi, 50% ont fait plus 11,5 mois avec le 1er employeur. Les formés de sexe masculin (19,7 mois) mettent en moyenne plus long dans leur 1er emploi et 50% ont fait au plus 15 mois chez le 1er employeur, contrairement aux formés de sexe féminin (11,1 mois), dont une sur deux mettent au plus 08 mois. Ceux issu des EFTP public (21,5 mois) mettent ou ont mis plus long chez le premier employeur comparé à ceux du privé (14 mois).

S'agissant des formés issus des EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE, le temps moyen d'occupation du premier emploi est de 17,6 mois avec un écart-type de 14. Par ailleurs, la médiane nous permet de constater que 50% des formés de ce groupe ont mis plus de 14 mois avec leur premier employeur.

Tableau 10: Temps moyen d'occupation du premier emploi, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement

| Caractéristiques | Ensemble | | | Non suivi par le PADESCE | | | Suivi par le PADESCE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Base | 2045 | | | 1470 | | | 575 | | |
| | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type | Moyenne | Médiane | Ecart-type |
| **Sexe** | | | | | | | | | |
| Masculin | **18,4** | **15,0** | **13,8** | 17,4 | 14,0 | 12,5 | 19,7 | 15,0 | 15,3 |
| Féminin | **15,4** | **11,0** | **13,7** | 17,8 | 13,0 | 15,0 | 11,1 | 8,0 | 9,7 |
| **Secteur porteur** | | | | | | | | | |
| Agro-industrie | **15,8** | **10,0** | **15,1** | 17,2 | 12,0 | 14,8 | 14,2 | 7,0 | 15,6 |
| Energie | **18,4** | **15,5** | **12,6** | 16,2 | 15,0 | 9,8 | 21,7 | 15,5 | 15,8 |
| BTP | **18,8** | **15,0** | **14,1** | 17,9 | 14,5 | 13,7 | 19,6 | 15,5 | 14,6 |
| Numérique | **17,1** | **12,0** | **13,8** | 18,0 | 13,5 | 14,3 | 15,2 | 10,0 | 12,4 |
| **Ministère de tutelle** | | | | | | | | | |
| MINEFOP | **17,2** | **13,0** | **13,6** | 18,2 | 13,5 | 14,2 | 15,7 | 11,0 | 12,8 |
| MINESEC | **18,3** | **15,0** | **14,3** | 15,8 | 14,5 | 11,6 | 23,4 | 18,0 | 18,1 |
| MINEPIA | **16,8** | **13,0** | **16,6** | 21,3 | 22,0 | 17,0 | 3,0 | 3,0 | |
| MINADER | **15,5** | **9,0** | **15,0** | 12,9 | 13,0 | 8,8 | 19,5 | 8,0 | 21,7 |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | | | | | |
| Public | **20,1** | **17,0** | **13,8** | 18,3 | 17,0 | 11,5 | 21,5 | 17,0 | 15,3 |
| Privé | **16,2** | **12,0** | **13,7** | 17,4 | 13,0 | 14,0 | 14,0 | 9,0 | 12,8 |
| **Ensemble** | **17,3** | **13,0** | **13,8** | **17,6** | **14,0** | **13,5** | **16,8** | **11,5** | **14,2** |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 1.3.3. Taux de sous-emploi visible

Le taux de sous-emploi visible est la proportion de formés occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine. Il permet de déterminer la proportion des formés qui ne sont pas utilisés efficacement. Il est exprimé par :

$$\text{Taux de sous-emploi visible} = \frac{\text{Nombre de formés travaillant involontairement moins de 40h la semaine}}{\text{Nombre de formés occupant un emploi}} * 100$$

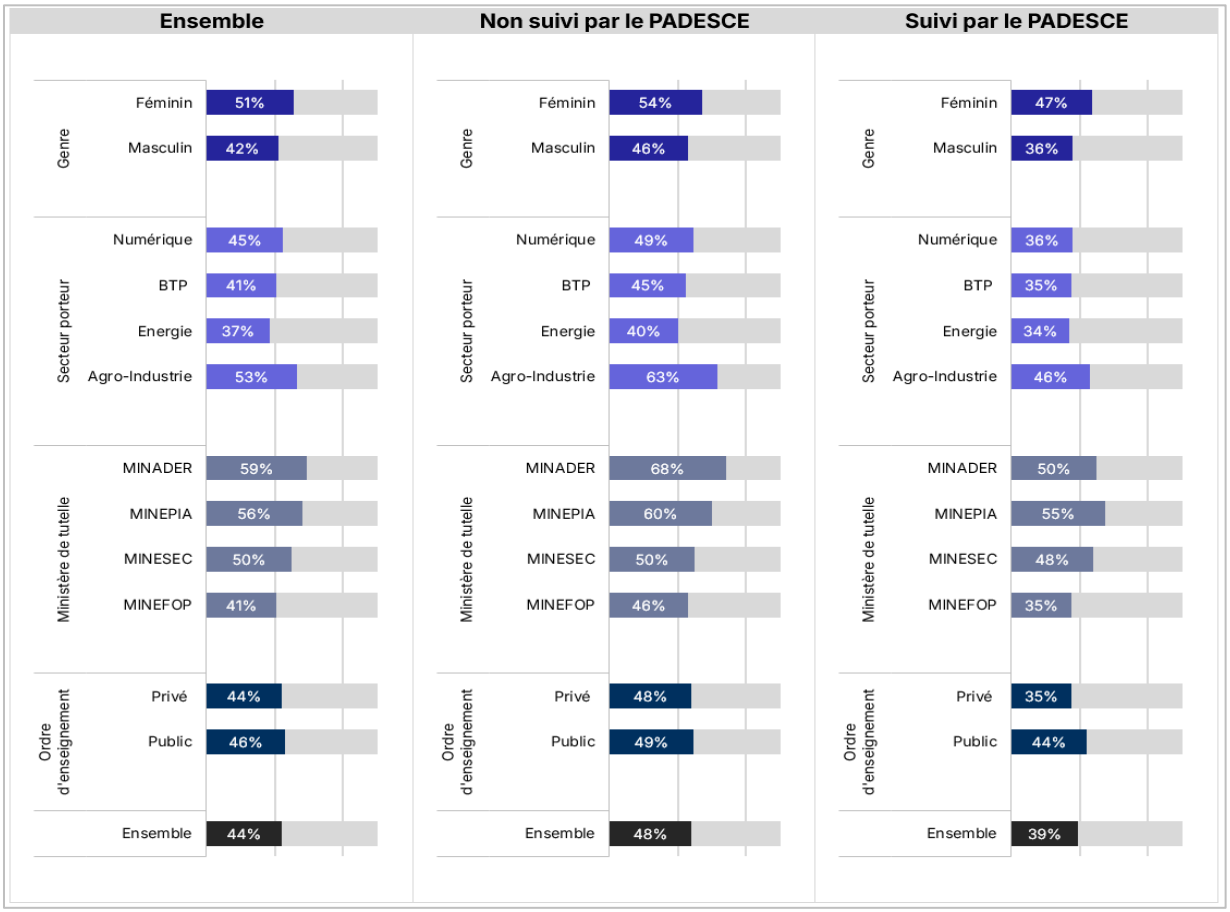
Un peu plus de 2 formés sur 5 (44%) travaillent involontairement moins de 40 heures la semaine. Ce taux de sous-emploi visible est plus prononcé chez les formés de sexe féminin (51%) et pour les formés du secteur de l'Agro-industrie (53%). Ceux du MINESEC (50%) sont sous-employés par rapport à ceux du MINEFOP (41%).

Le sous-emploi est plus observé chez les formés interviewés issus des EFTP non suivis par le PADESCE, environ un formé sur deux (48%) est utilisé inefficacement. Tandis que ce taux est plus bas chez les formés des EFTP suivis par le PADESCE où près de 2 sur 5 (39%) sont visiblement sous-employés.

De façon spécifique, les formés issus des EFTP non suivis par le PADESCE de sexe féminin (54%) ou spécialisé dans une formation du secteur de l'Agro-industrie (63%) ou d'une EFTP sous-tutelle du MINADER (68%) ou du MINEPIA (60%) sont visiblement les plus sous employés.

Le constat est quasi-pareil pour les formés issus des EFTP suivis par le PADESCE. Les formés de sexe féminin (47%) ou spécialisé dans une formation du secteur de l'Agro-industrie (46%) ou d'une EFTP sous-tutelle du MINADER (50%) ou du MINEPIA (55%) ou d'une EFTP public (44%) sont visiblement les plus sous-employés.

Graphique 9: Taux de sous-emploi invisible au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement pour les formés non suivis et suivis par le PADESCE




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 1.3.4. Taux de sous-emploi invisible

Le taux de sous-emploi invisible est la proportion de formés occupés gagnant moins que le SMIG (43 969 FCFA/mois) pour le volume horaire prévu par la législation (40 heures par semaine). Cet indicateur a pour but de déterminer la proportion des formés qui ne sont pas utilisés efficacement mais mal payés.

$$\text{Taux de sous-emploi invisible} = \frac{\text{Nombre de formés gagnat moins du SMIG pour un volume d'au moins 40 heures}}{\text{Nombre de formés occupant un emploi}} * 100$$

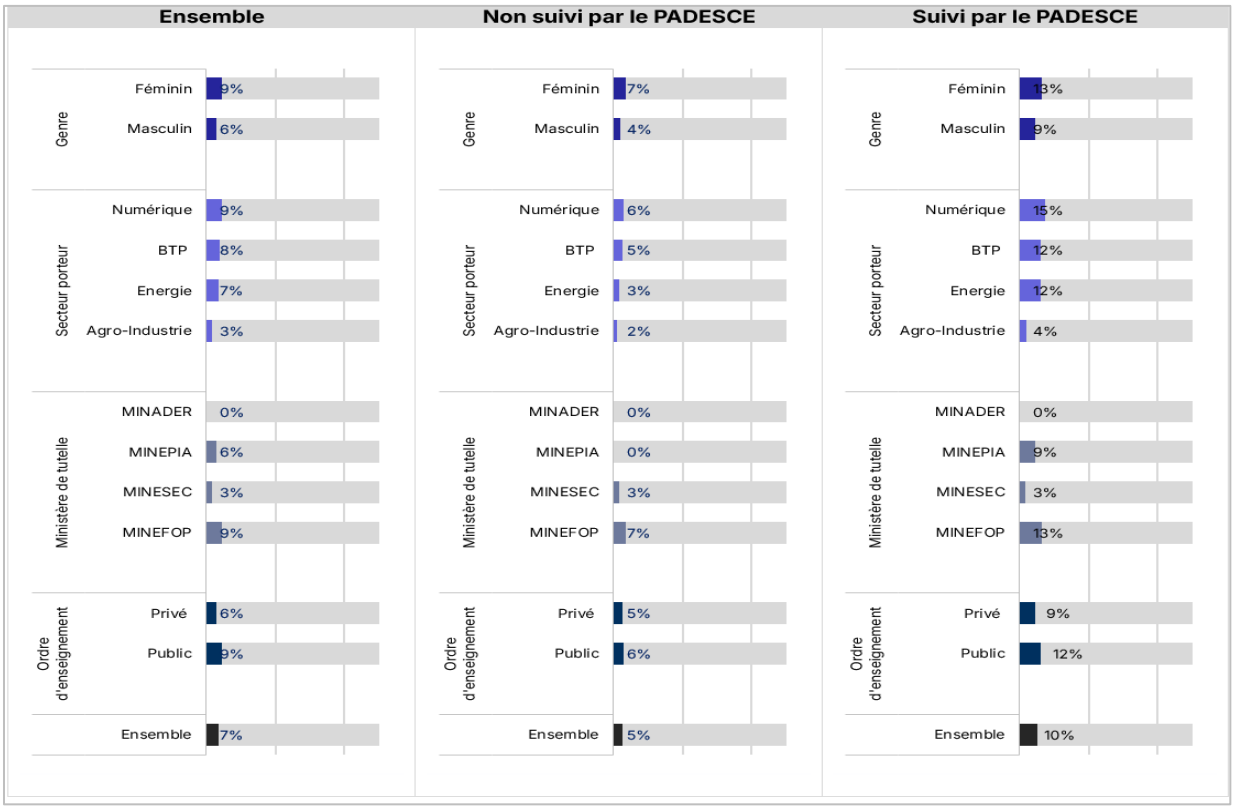
Très peu de formés (7%) travaillent plus de 40 heures la semaine pour un revenu/salaire inférieur au SMIG

Le sous-emploi invisible est plus observé chez les formés interviewés issus des EFTP suivi par le PADESCE, un formé sur 10 (10%) est sous-payé. Tandis que ce taux est plus bas chez les formés des EFTP non suivis par le PADESCE où près de 1 sur 20 (5%) sont utilisés efficacement et perçoivent un salaire inférieur au SMIG.

De façon spécifique, les formés issus des EFTP suivis par le PADESCE de sexe féminin (13%) ou spécialisé dans une formation du secteur du Numérique (15%) ou d'une EFTP sous-tutelle du MINEFOP (13%) ou du MINEPIA (9%) sont sous-payés.

Le constat est quasi-pareil pour les formés issus des EFTP non suivis par le PADESCE où les formés de sexe féminin (7%) ou spécialisé dans une formation du secteur du Numérique (6%) ou d'une EFTP sous-tutelle du MINEFOP (7%) ou d'une EFTP public (6%) ne sont pas payés à la hauteur de leur rendement.

Graphique 10: Taux de sous-emploi invisible au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

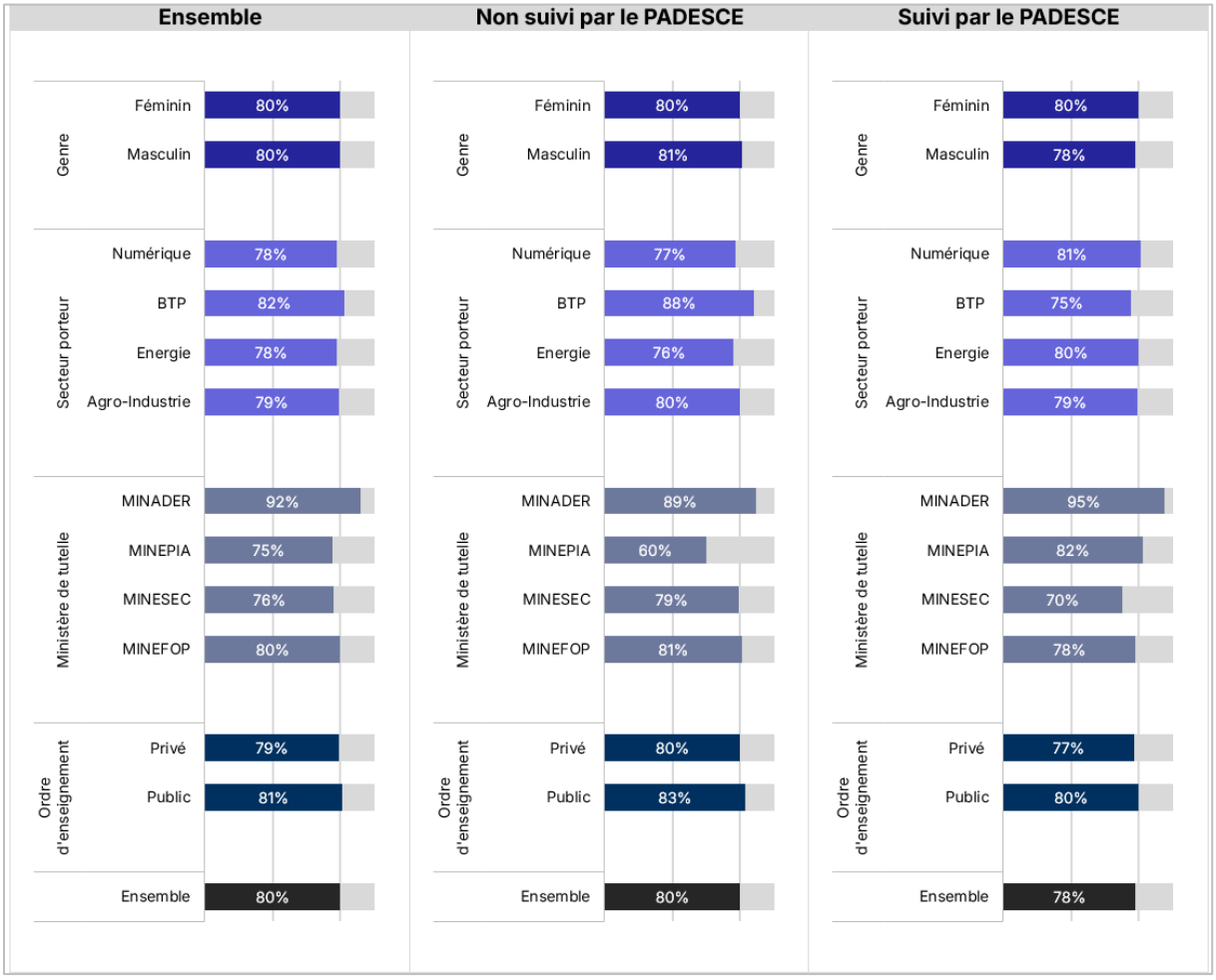
## 1.3.5. Taux de satisfaction des formés de leur formation

Le taux de satisfaction des formés de leur formation évalue la perception des formés sur la qualité et la pertinence de leur formation. Il correspond à la proportion des formés qui sont satisfaits de la formation acquise au sein d'une EFTP et est donné par la formule ci-après :

$$\text{Taux de satisfaction de la formation} = \frac{\text{Nombre de formés satisfait de leur formation}}{\text{Nombre de formés}} * 100$$

Il ressort de l'analyse sur l'ensemble de l'échantillon que le taux de satisfaction des formés de la formation reçue est très élevé. Près de 4 formés interviewés sur 5 (80%) sont satisfaits de la formation qu'ils ont reçue, qu'ils soient issus d'une EFTP suivi par le PADESCE (77%) ou non (78%).

Graphique 11: Taux de satisfaction des formés de leur formation au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés,2025*

## 1.3.6. Taux de mise en pratique des compétences

Le taux de mise en pratique des compétences pour les formés employés ou indépendants permet d'évaluer la pertinence de la formation acquise par les formés. Il correspond à la

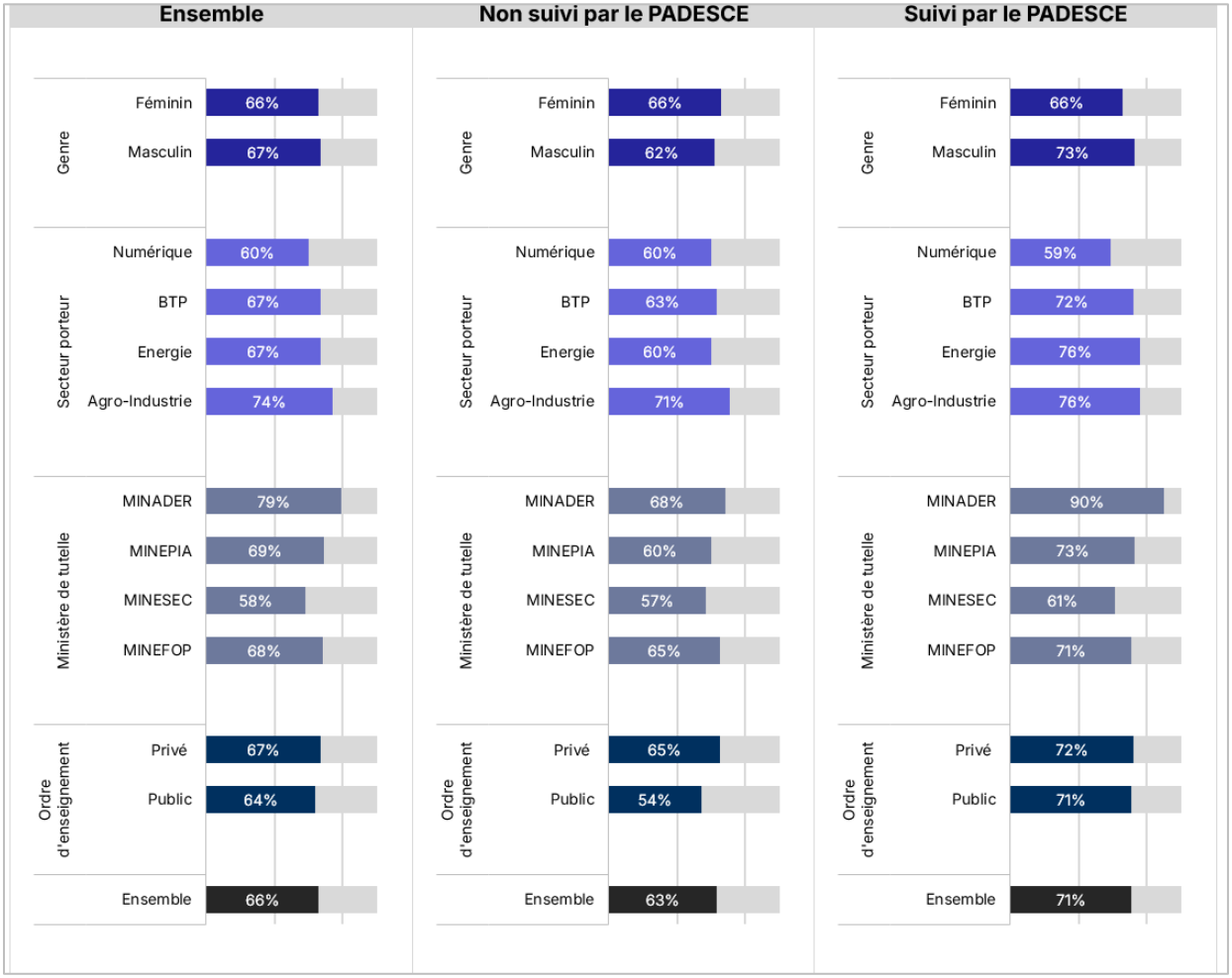
proportion des formés employés ou indépendants qui utilisent régulièrement les compétences acquises en formation dans leur emploi. Sa formule de calcul est donnée ci-dessous :

$$\frac{\text{Nombre de formés utilisant régulièrement les compétences acquises dans leur emploi}}{\text{Nombre de formés occupant un emploi}} * 100$$

La majorité (66%) des répondants déclarent mettre en pratique régulièrement les compétences qu'ils ont reçues au cours de leur formation.

Seulement 3 formés sur 5 (63%) issus des EFTP non suivis par le PADESCE, déclarent utiliser régulièrement dans leur emploi, les compétences acquises lors de leur formation, contre 7 sur 10 (71%) pour ceux issus des EFTP suivis par le PADESCE.

Graphique 12: Taux de mise en pratique des compétences au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

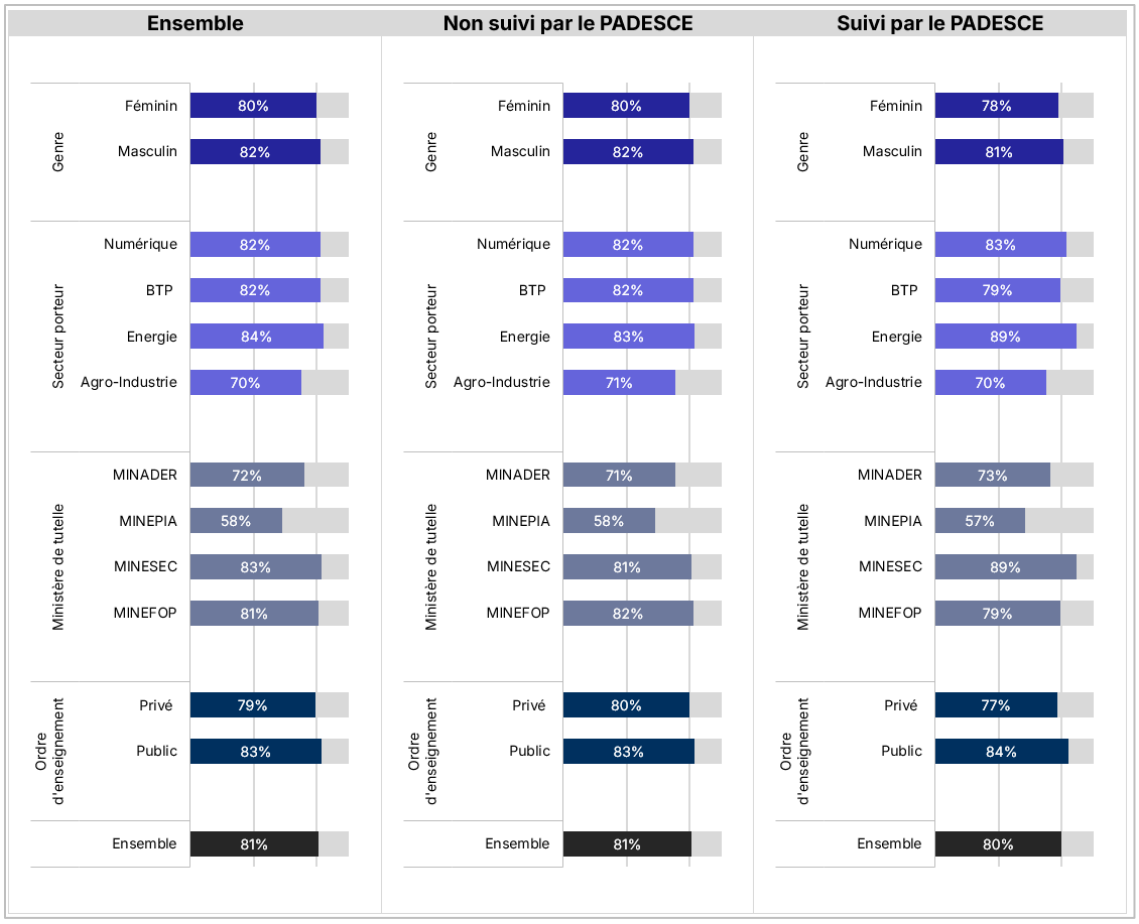
## 1.3.7. Taux de besoin en formation complémentaire

Le taux de besoin en formation complémentaire identifie la proportion des formés qui ont besoin d'une formation complémentaire pour exceller dans leur emploi ou pour mieux insérer le marché du travail. Il est donné par la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de formés désirant une formation complémentaire}}{\text{Nombre de formés}} * 100$$

Une forte majorité de formés, soit 4 interviewés sur 5 (81%) souhaite suivre une formation complémentaire, qu'il soit issu d'une EFTP suivi par le PADESCE (80%) ou pas (81%).

Graphique 13: Taux de besoin en formation complémentaire au global, par genre, secteur porteur, ministère de tutelle et ordre d'enseignement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# Chapitre 2 : Résultats concernant les Établissements de Formation Technique et Professionnelle (EFTP)

# 2.1 Caractéristiques générales

261 EFTP ont été enquêtés. Le tableau ci-dessous montre les éléments clés concernant les établissements suivis et non suivis par le PADESCE.

Au niveau régional, la majorité des EFTP enquêtés se trouvent dans les régions Centre-Sud-Est et Littoral-Ouest, avec un nombre d'EFTP accompagnés par le PADESCE plus importante dans les régions du Littoral Ouest (35%) et du Septentrion (27%) et faible dans la zone du Nord-Ouest et Sud-Ouest (4%). 85% des EFTP suivis par la PADESCE ont été enquêtés en zone urbaine contre 15% en zone rural. Au niveau des ministères de tutelle, 74% des EFTP suivis par le PADESCE sont sous la tutelle du MINEFOP contre 21% pour le MINESEC. On note une proportion relativement équivalente d'EFTP suivis par le PADESCE aussi bien privé (51%) que public (49%).

Concernant les secteurs porteurs, 52% des EFTP enquêtés suivis par le PADESCE sont dans le secteur de formation du numérique et du BTP contre 45% pour l'énergie et 31% pour l'Agro-Industrie.

Tableau 11: Caractéristiques générales des EFTP par région, statut d'urbanité, Ministère de tutelle, Ordre d'enseignement, Secteur porteur

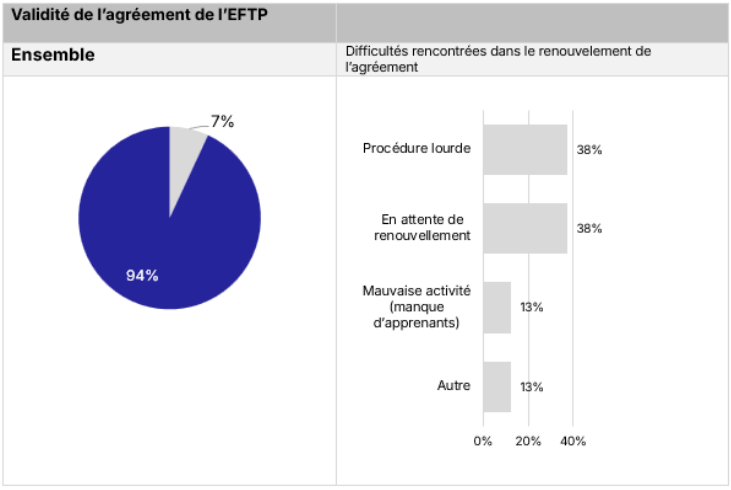
| Caractéristiques | Ensemble | Non suivi par le projet | Suivi par le Projet |
|---|---|---|---|
| **Base** | **261** | **183** | **68** |
| **Régions** | | | |
| Adamaoua | 5% | 4% | 9% |
| Centre | 26% | 28% | 15% |
| Est | 5% | 4% | 9% |
| Extrême Nord | 8% | 7% | 10% |
| Littoral | 16% | 16% | 19% |
| Nord | 4% | 3% | 7% |
| Nord-Ouest | 8% | 11% | 1% |
| Ouest | 15% | 15% | 16% |
| Sud | 7% | 5% | 10% |
| Sud-Ouest | 5% | 5% | 3% |
| **Statut d'urbanisme** | | | |
| Urbain | 69% | 64% | 85% |
| Rurale | 31% | 36% | 15% |
| **Ministère de tutelle** | | | |
| MINEFOP | 54% | 47% | 74% |
| MINESEC | 42% | 49% | 21% |
| MINEPIA | 1% | 1% | 3% |
| MINADER | 3% | 3% | 3% |
| **Ordre d'enseignement** | | | |
| Public | 44% | 40% | 49% |
| Privé | 56% | 60% | 52% |
| **Secteur porteur** | | | |
| Agro-industrie | 24% | 22% | 31% |
| Numérique | 57% | 58% | 52% |
| Energie | 49% | 50% | 45% |
| BTP | 61% | 63% | 52% |

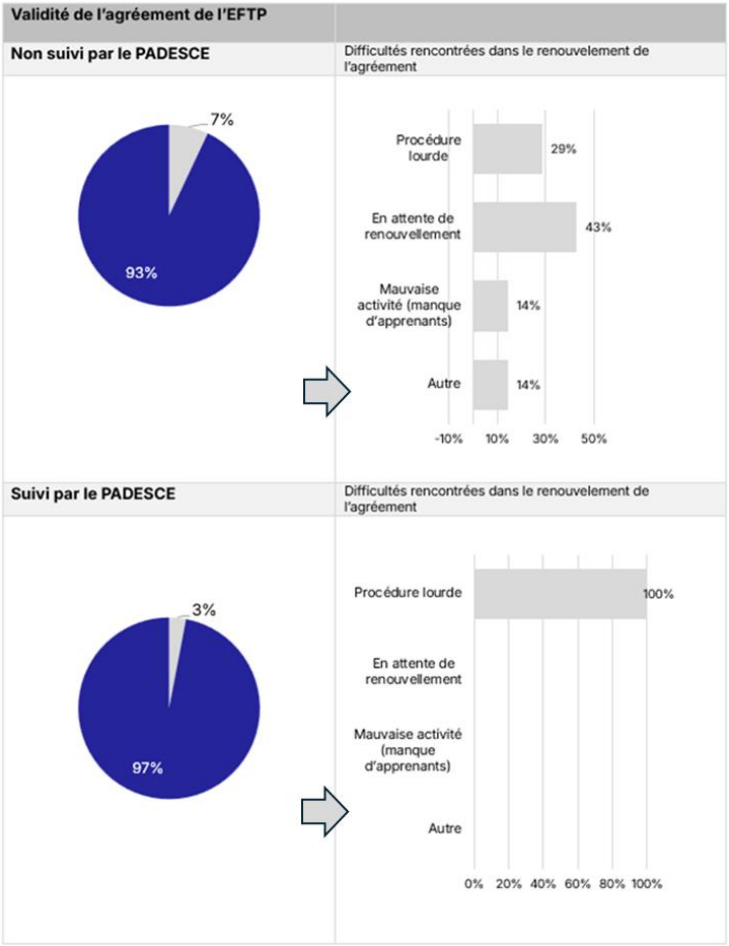
*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

Plus de 90% des EFTP ont encore leur agrément valide. C'est le cas de 93% des EFTP non suivi par le PADESCE et de 97% des EFTP suivis par le PADESCE.

Les EFTP non suivi qui n'ont leur agrément valide (7%) sont en attente de renouvellement pour la majorité d'entre eux. Par contre pour les EFTP accompagnés par le PADESCE ce taux ne représente que 3% et les établissements concernés font face à des difficultés liées à la lourdeur des procédures.

Graphique 14: Validité de l'agréement de l'EFTP et difficultés rencontrées dans le renouvellement de l'agréement




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, PADESCE 2025*

# 2.2. Offres de formation

Les EFTP suivis par le PADESCE offre majoritairement des formations initiales (81%) contre 69% pour des formations continues et 53% pour des formations en apprentissage. Les formations offertes par le PADESCE sont pour préparer les apprenants à entrer sur le marché du travail. Pour les EFTP suivis et non suivi, 99% des formations dans ces deux catégories sont dispensés en présentiels ce qui reflète clairement une préférence de l'apprentissage en face à face et une réticence à adopter les formations à distance qui reste faible (23% pour le non suivi et 32% pour le suivi).

Les spécialités de formation les plus répandues relèvent des secteurs du BTP (60%) et du Numérique (56%), suivent les formations du secteur de l'énergie (49%) et de l'Agro-industrie (23%).

L'analyse du nombre moyen de spécialités de formation offerte par les EFTP nous montre que les EFTP suivis par le PADESCE offrent une plus grande diversité de spécialités, constituant un atout pour les sortants à la recherche d'un emploi sur le marché du travail. Dans le secteur de l'Agro-Industrie, il y'a environ en moyenne 5 spécialités offertes par les EFTP suivis par le PADESCE contre 3 pour les EFTP non suivis, dans le BTP et l'énergie une à deux spécialités en plus pour les EFTP suivis par le PADESCE.

Dans le secteur du numérique, les EFTP non suivis font relativement autant que les EFTP suivis par le PADESCE (en moyenne 5,4 pour les EFTP suivis contre 6,0 pour les EFTP non suivis).

Tableau 12: Offres de formation par les EFTP non suivi et suivi par le PADESCE

| Caractéristiques | Ensemble | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|---|
| **Base** | **261** | **183** | **68** |
| **Type de formation offertes par les EFTP** | | | |
| **Continue** | 64% | 62% | 69% |
| **Initiale** | 75% | 75% | 81% |
| **Apprentissage** | 57% | 58% | 53% |
| **Mode de formations offertes** | | | |
| **Présentiel** | 99% | 99% | 99% |
| **Formation à distance** | 1% | 23% | 32% |
| **Secteurs de formation** | | | |
| **Agro-Industrie** | 23% | 21% | 31% |
| **Numérique** | 56% | 57% | 51% |
| **Energie** | 49% | 50% | 44% |
| **BTP** | 60% | 62% | 51% |
| **Nombre de spécialités par secteur de formation** | | | |
| **Agro-Industrie** | | | |
| Moyenne | 3,8 | 3,1 | 5,2 |
| Médiane | 2,0 | 2,0 | 3,0 |
| Ecart-type | 4,0 | 3,0 | 5,3 |
| **Numérique** | | | |
| Moyenne | 5,6 | 6,0 | 5,4 |
| Médiane | 3,0 | 3,0 | 4,0 |
| Ecart-type | 9,4 | 10,8 | 4,8 |
| **Energie** | | | |
| Moyenne | 1,6 | 1,5 | 2,2 |
| Médiane | 1,0 | 1,0 | 2,0 |
| Ecart-type | 1,1 | 1,0 | 1,5 |
| **BTP** | | | |
| Moyenne | 2,6 | 2,2 | 3,9 |
| Médiane | 2,0 | 1,0 | 3,0 |
| Ecart-type | 3,3 | 3,1 | 3,7 |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 2.2.1 Indicateurs de la qualité de l'offre de formation et de compétences

Nous dénombrons trois indicateurs de la qualité de l'offre de formation :

- Le taux d'utilisation des référentiels dans les formations
- Le taux d'utilisation des manuels d'apprentissage par les formateurs
- Le ratio apprenant/formés
- Les taux d'abandon, de réussite et d'échecs

#### 2.2.1.1 Taux d'utilisation des référentiels dans les formations

C'est le taux d'utilisation des référentiels de formation. Il donne la proportion des Centres de formation technique et professionnelle qui dispose d'un référentiel de formation pour les formations offertes. Il mesure la qualité de formation dispensée par les EFTP à travers l'utilisation des référentiels de formation.

$$\frac{\text{Nombre d'EFTP ayant t un référentiel de formation}}{\text{Nombre total de spécialités d'EFTP}} * 100$$

Le taux d'utilisation global des référentiels dans les formations est 87% pour les établissements non suivis par le PADESCE et de 99% pour les EFTP qui sont suivis par le PADESCE. Les EFTP suivis par le PADESCE ont une meilleure intégration des référentiels dans les formations et par conséquent un meilleur suivi. Les formations proposées semblent adapter au marché du travail. Cependant les EFTP enquêtés sous tutelle du MINEFOP estiment que les référentiels ne sont pas à jour, parfois obsolètes et ils adaptent les formations en fonction des attentes du marché.

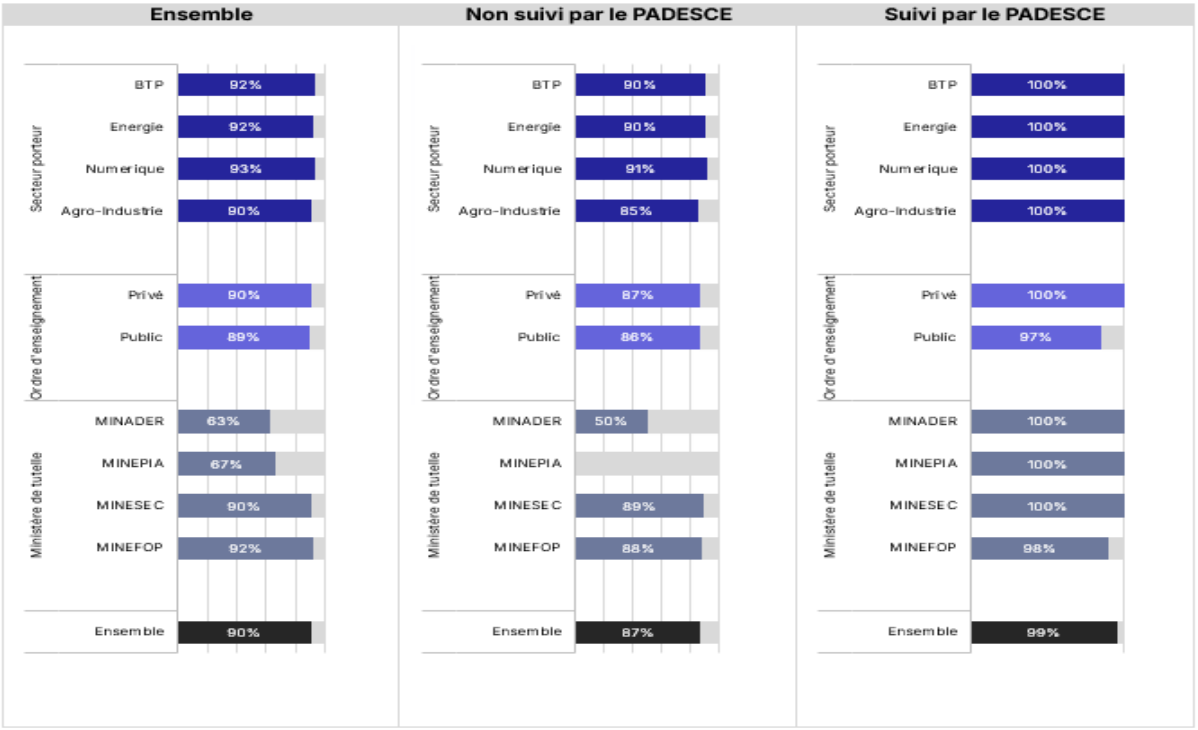
Ces taux varient d'une région à une autre. Dans les Nord-Ouest et Sud-Ouest ce taux est de 81% pour les EFTP non suivi et de 100% pour les EFTP suivi. Le SEPTENTRION présente les taux les moins importants (46% pour les EFTP non suivi contre 61% pour les EFTP suivis. Des disparités régionales qui peuvent laisser présager des disparités dans l'accès aux ressources et à une formation de qualité.

Les taux d'utilisation varient également selon les ministères de tutelle. Le MINEPIA et le MINADER montrent des taux inexistants, ce qui soulève des questions sur l'efficacité des formations dans ces secteurs. En revanche, MINESEC et MINEFOP montrent des taux plus élevés. Il y'a une meilleure intégration des référentiels pour ces deux ministères de tutelle.

Les EFTP publics et privés affichent des taux d'utilisation relativement similaires, mais les établissements privés semblent bénéficier d'un meilleur suivi (71% pour le privé contre 67% pour le public). Il y'a une certaine réactivité du secteur privé aux exigences du marché.

Les secteurs comme l'énergie et le BTP montrent des taux d'utilisation variés, avec l'énergie à 75% (pour les EFTP, non suivies non suivi) et 70% (pour les EFTP suivi), tandis que le BTP est à 70% (EFTP non suivi) 63% (EFTP suivi).

Graphique 15: Taux d'utilisation des référentiels de formation par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle et régions




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

Graphique 16: Taux d'utilisation des référentiels de formation au niveau régional

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

#### 2.2.1.2 Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage par les formateurs

C'est la proportion des EFTP dont les formateurs utilisent des manuels d'apprentissage mis à leur disposition par l'EFTP. Il détermine la proportion des EFTP qui disposent des manuels d'apprentissage pour les formateurs

$$\frac{\text{Nombre d'EFTP qui dispose des manuels d'apprentissage pour les formateurs}}{\text{Nombre total d'EFTP}} * 100$$

Le taux d'utilisation global des manuels d'apprentissage reste encore modéré (68%). Il reste encore une marge d'amélioration pour une utilisation plus importante des manuels pédagogiques.

Au niveau régional, la région du CSE (67% pour les EFTP non suivi contre 54% pour les EFTP suivi) montre une utilisation moins importante des manuels d'apprentissage contre une utilisation relativement plus importante dans les régions :

- du Littoral-Ouest (75% pour les EFTP non suivi contre 77% pour les EFTP suivi)
- du SEPTENTRION (73% pour les EFTP non suivi contre 72% pour les EFTP suivi)

Il existe une grande disparité régionale dans l'utilisation des ressources pédagogiques dans les Nord-Ouest et Sud-Ouest entre les EFTP (50% pour les EFTP non suivi contre 84% pour les EFTP suivi).

Au niveau des ministères de tutelle,

Pour le MINEFOP une utilisation relativement moins importante quel que soit l'EFTP (64% pour les EFTP non suivi contre 67% pour les EFTP suivi) ;

Pour le MINESEC une utilisation plus importante dans les EFTP non suivi (74% pour les EFTP non suivi contre 71% pour les EFTP suivi) ;

Le MINADER, un problème dans l'utilisation des manuels (36% pour les EFTP non suivi contre 28% pour les EFTP suivi)

Au niveau des ordres d'enseignement,

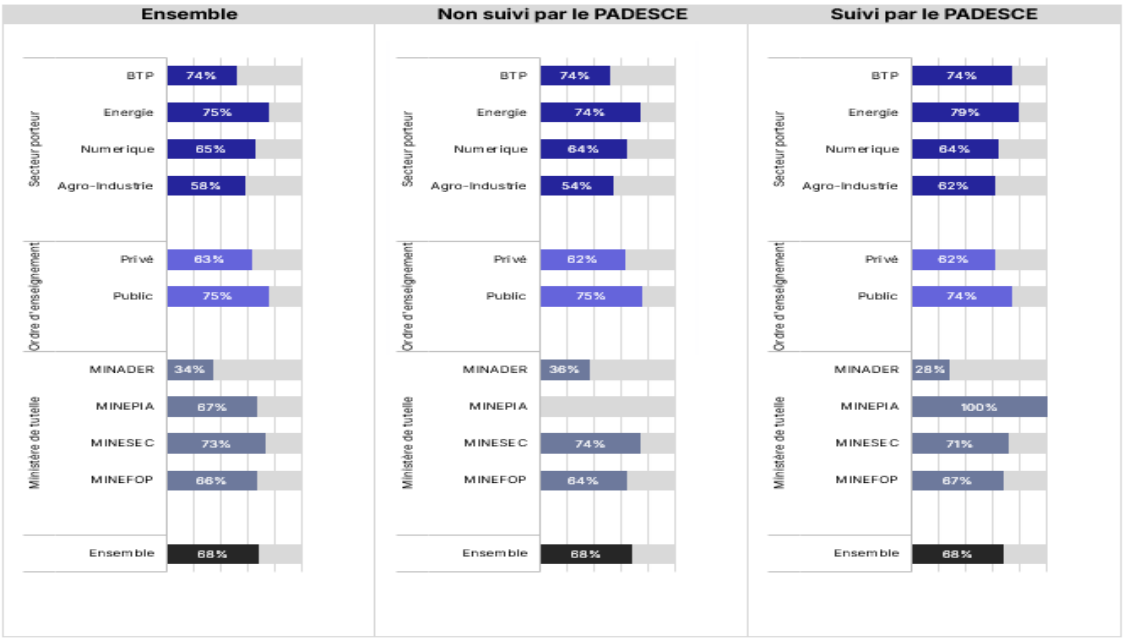
Dans le secteur public, un taux d'utilisation des référentiels relativement plus important (75% pour les EFTP non suivi contre 74% pour les EFTP suivi)

Dans le secteur privé, une utilisation plus faible (62% pour les EFTP non suivi contre 62% pour les EFTP suivi).

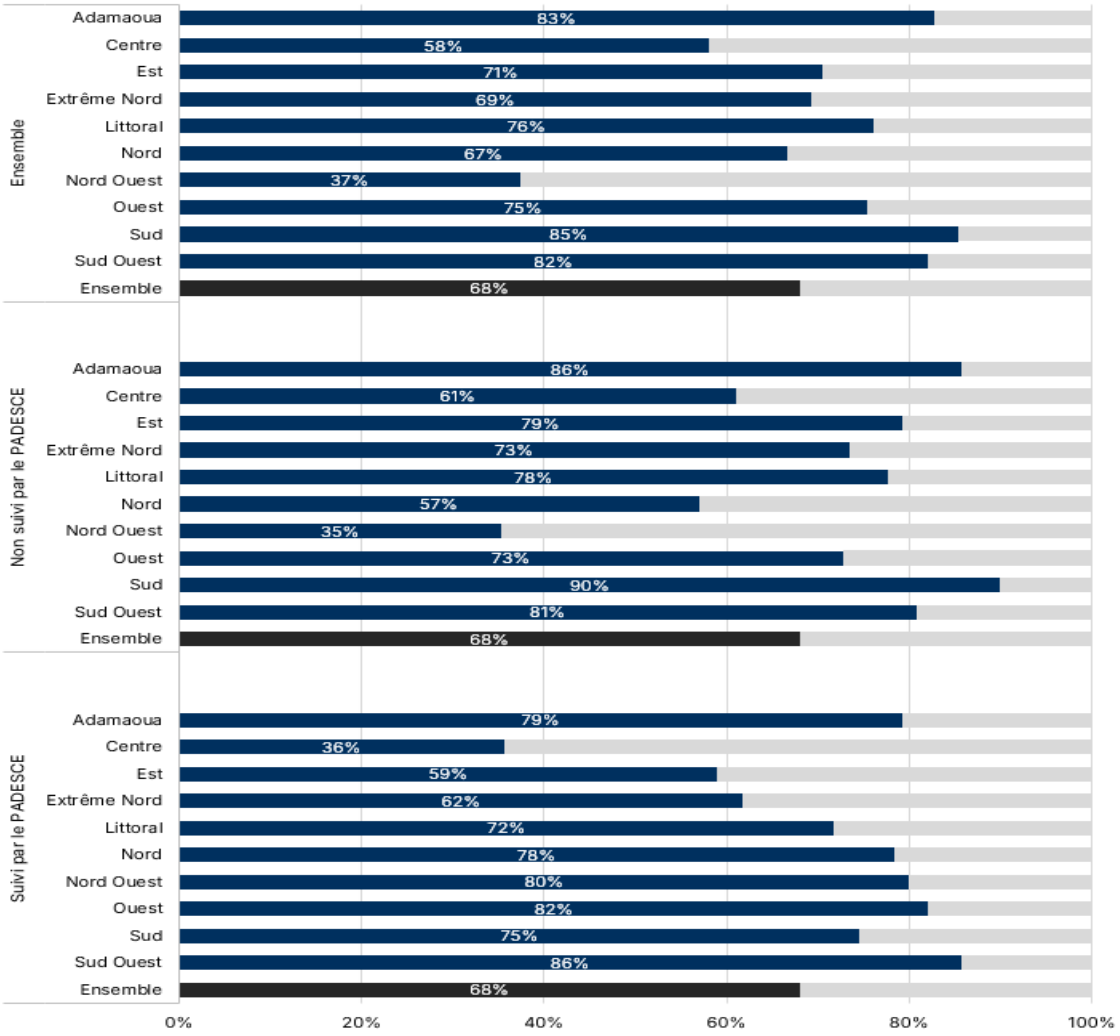
Au niveau des secteurs porteurs,

Des niveaux d'utilisation plus importante dans les secteurs du BTP et de l'Energie mais relativement faible dans les secteurs de l'Agro-industrie et du numérique.

Graphique 17: Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage au global, par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle




Graphique 18: Taux d'utilisation des manuels d'apprentissage au niveau régional




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 2.2.1.3 Ratio apprenant /formateur

Il est défini comme le nombre d'apprenants inscrits qui peut être sous la charge d'un formateur. Il détermine la charge de travail des formateurs.

$$\frac{\text{Nombre d'apprenants dans la spécialité}}{\text{Nombre de formateurs dans la spécialité}}$$

La charge de travail des formateurs est autant importante pour les formateurs des EFTP suivis par le PADESCE que celles non suivis par le PADESCE (ce ratio est de 6, 9 pour les EFTP non suivis par le PADESCE contre 5,9 pour les EFTP suivi par le PADESCE, en d'autres termes il y'a un formateur pour 7 apprenants pour les EFTP non suivi contre 6 apprenants pour un formateur pour les EFTP suivi par le PADESCE).

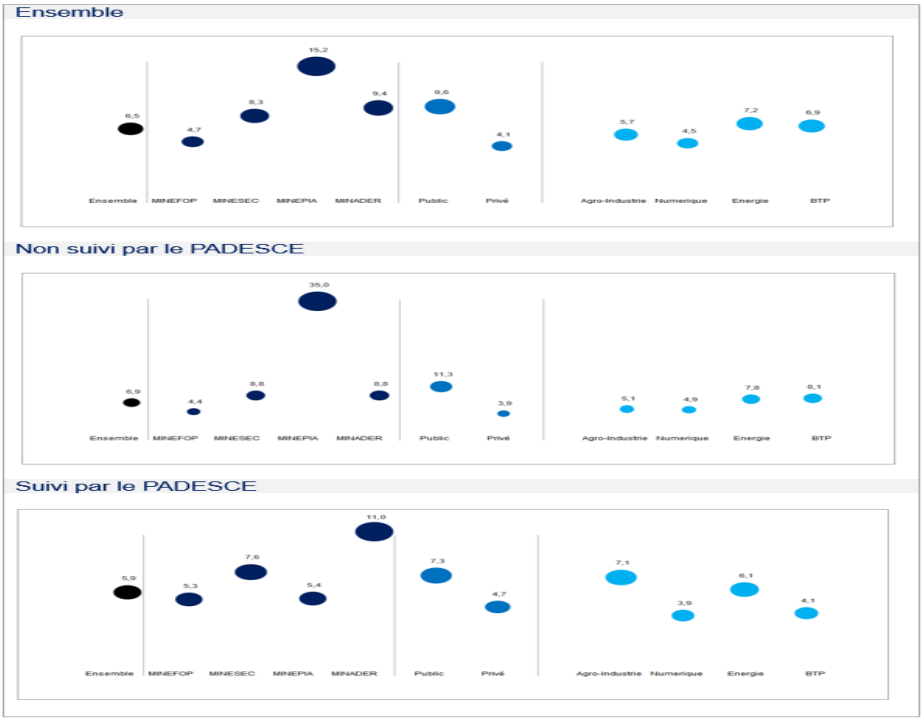
L'analyse du ratio apprenant/formateurs met en lumière plusieurs aspects important dans les différentes régions et secteurs d'enseignement et secteurs porteurs.

Au niveau régional, pour les EFTP non suivi par le PADESCE, les ratios varient considérablement d'une région à l'autre. Elles sont d'autant plus importantes entre la zone septentrionale et la zone anglophone. La charge de travail des formateurs est plus importante dans les EFTP du Septentrion. Il y'a 1 formateur pour 10 apprenants contre 1 formateur pour 2 apprenants dans le Nord-Ouest, Sud-Ouest. Dans les EFTP suivi par le PADESCE les mêmes écarts existent mais dans des proportions moins importantes.

Cela indique des disparités significatives dans l'accès à la formation et à l'éducation entre ces deux zones.

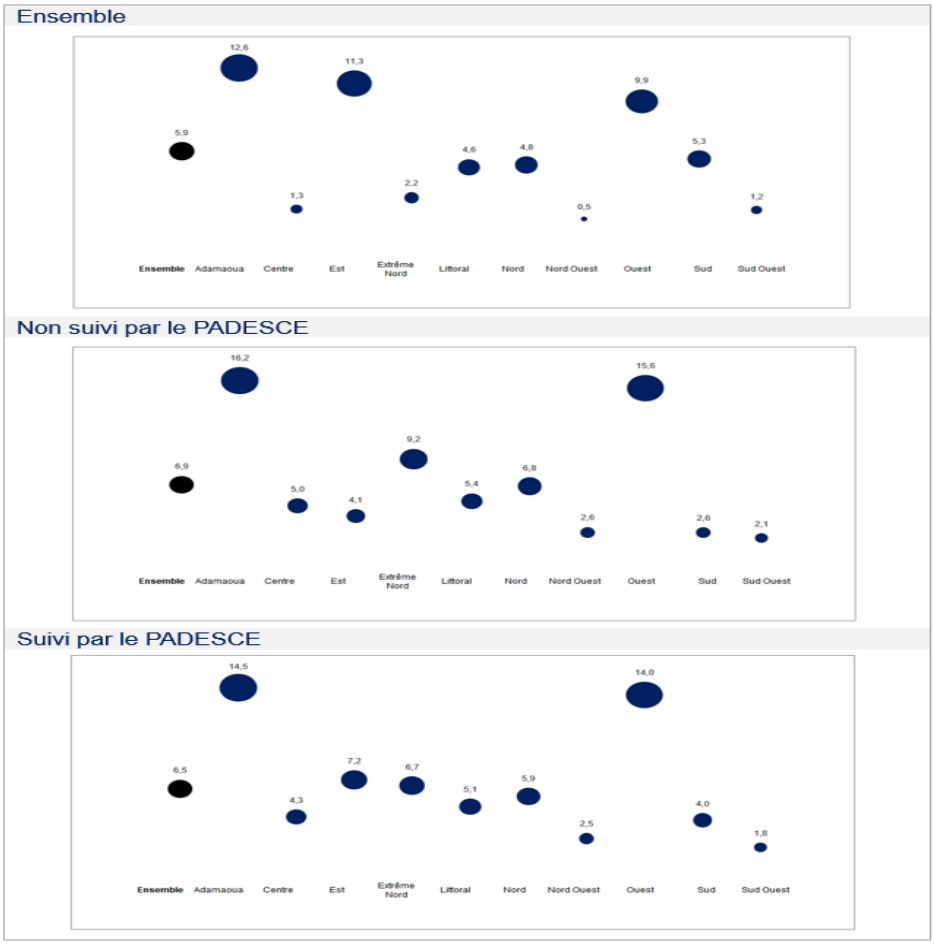
Les régions qui ne sont pas suivies par le projet semblent avoir des ratios plus faibles, ce qui pourrait indiquer un manque de soutien et de ressources.

Graphique 19: Ratio apprenant formateur au global, par secteur porteur, ordre d'enseignement, Ministère de tutelle




Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025

Graphique 20: Ratio apprenant formateur au niveau régional




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 2.2.1.4 Taux de réussite (sortants diplômés), taux d'échec, taux d'abandon et taux de non diplômés

Dans cette étude, le taux de réussite calculé est le nombre de formés diplômés sur l'ensemble des formés inscrits, le taux d'échec est le nombre de formés qui n'ont pas abandonné le cursus et n'ont pas obtenu de diplôme sur l'ensemble des formés inscrits, le taux d'abandon est le nombre de formés qui n'ont pas terminé le cursus académique sur l'ensemble des formés inscrits et enfin, le taux de non diplômés est le nombre de formés qui ont terminé le cursus, mais n'ont pas obtenu de diplôme sur l'ensemble des formés inscrits. Ces différents taux sont calculés pour chaque modalité des variables de déclinaison, notamment le ministère de tutelle, le secteur de formation et l'ordre d'enseignement.

$$\text{Taux de réussite} = \frac{\text{Nombre de formés diplômés}}{\text{Nombre de formés inscrits}} * 100$$

$$\text{Taux d'échec} = \frac{\text{Nombre de formés en situation d'échec}}{\text{Nombre de formés inscrits}} * 100$$

$$\text{Taux d'abandon} = \frac{\text{Nombre de formés ayant abandonné}}{\text{Nombre de formés inscrits}} * 100$$

$$\text{Taux de non diplômé} = \frac{\text{Nombre de formés n'ayant pas obtenu de diplôme}}{\text{Nombre de formés inscrits}} * 100$$

D'après le tableau 13 ci-dessous, l'on constate qu'en moyenne, 3 formés sur 5 (62%) sortent avec un diplôme d'une EFTP. L'on enregistre au cours du cursus des cas d'abandon (11%) ou de formés qui finissent la formation et sortent sans diplôme (15%). Un peu plus d'un formé sur dix (12%) ne réussit pas à l'examen pour l'obtention du diplôme.

En analysant ces différents taux par variable de déclinaison, l'on relève que le taux de réussite est beaucoup plus élevé dans les EFTP privés (66%) que public (58%) et il est meilleur dans les spécialités de formation relevant des secteurs de l'agro-industrie (67%) et du Numérique (64%), bien que les secteurs du BTP (58%) et de l'Energie (59%) ne restent pas en marge.

On enregistre des taux élevés d'échec dans les EFTP public (15%) comparativement à ceux du privé (8%). S'agissant des secteurs de formation, l'Energie (15%), BTP (13%) et le Numérique (11%) ont les taux d'échec de plus de deux chiffres.

On observe une différence de 2 points des taux d'abandon des formées des EFTP sous-tutelle du MINEFOP (13%) plus et ceux sous-tutelle du MINESEC (11%)

Tableau 13 : répartition des formés inscrits, diplômés, non diplômés, en situation d'échec ou d'abandon selon le ministère de tutelle, l'ordre d'enseignement et le secteur de formation

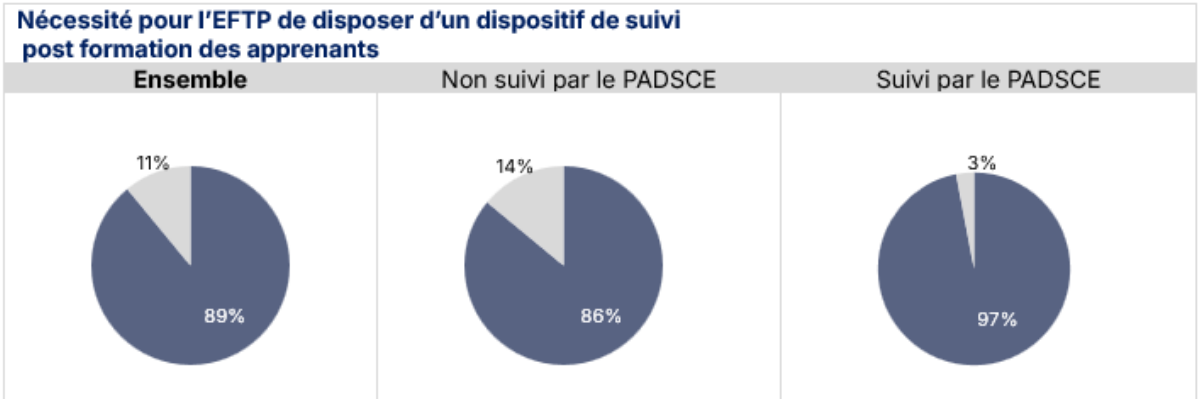
| Caractéristiques | Inscrits | réussite | Echec | Abandon | Non diplômé |
|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **28 160** | **17 344** | **3 338** | **3 188** | **4 290** |
| **Ministère de tutelle** | | | | | |
| **MINEFOP** | 40% | 63% | 8% | 13% | 16% |
| **MINESEC** | 56% | 59% | 15% | 11% | 15% |
| **MINEPIA** | 1% | 91% | 5% | 3% | 1% |
| **MINADER** | 3% | 74% | 5% | 3% | 19% |
| **Ordre d'enseignement** | | | | | |
| **Public** | 51% | 58% | 15% | 12% | 15% |
| **Privé** | 49% | 66% | 8% | 11% | 15% |
| **Secteur porteur** | | | | | |
| **Agro-industrie** | 17% | 67% | 7% | 9% | 17% |
| **BTP** | 35% | 58% | 13% | 12% | 17% |
| **Energie** | 21% | 59% | 15% | 13% | 13% |
| **Numérique** | 28% | 64% | 11% | 10% | 14% |
| **Ensemble** | **100%** | **62%** | **12%** | **11%** | **15%** |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 2.2.2 Dispositif de suivi post formation des sortants

86% des EFTP non suivi par le PADESCE (contre 97% des EFTP suivi par le PADESCE) estiment qu'il est nécessaire pour une EFTP de suivre le parcours de ses apprenants après leur formation, ce qui renforce l'idée selon laquelle le suivi est primordial pour le succès des diplômés sur le marché du travail.

Graphique 21: Nécessité pour l'EFTP de disposer d'un dispositif de suivi post formation des apprenants des EFTP




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

Un suivi efficace pourrait donc améliorer les taux d'insertion des sortants, et donc leur employabilité sur marché du travail.

65% des EFTP suivi par le PADESCE déclarent posséder un dispositif de suivi post formation de leurs apprenants contre 32% des EFTP non suivi par le PADESCE. Ce dispositif est fonctionnel pour plus de 80% des EFTP ayant mis en place un dispositif de suivi post formation (91% pour les EFTP du PADESCE contre 88% pour les EFTP non PADESCE).

Pour les EFTP dont ce dispositif n'est pas fonctionnel, les difficultés sont liées à :

- Un manque de ressources humaines adéquates (60%)
- Un manque de moyens techniques (30%)
- Un manque de moyens financiers (10%)

Les contraintes humaines et financières sont donc les obstacles majeurs à la mise en œuvre d'un suivi post-formation efficace des EFTP non suivi par le PADESCE.

Tableau 14: Existence d'un dispositif de suivi post formation des EFTP

| Caractéristiques | Ensemble | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|---|
| **Base** | **261** | **183** | **68** |
| **Dispositif de suivi post formation des anciens formés dans l'EFTP** | | | |
| **Oui** | 41% | 32% | 65% |
| **Non** | 59% | 68% | 35% |
| **Fonctionnalité de ce dispositif dans l'EFTP** | | | |
| **Oui** | 90% | 88% | 91% |
| **Non** | 10% | 12% | 9% |
| **Raisons de non fonctionnalité de ce dispositif dans l'EFTP** | | | |
| **Manque de moyen financier** | 10% | 10% | 0% |
| **Manque de moyen technique** | 30% | 30% | 0% |
| **Manque de ressources humaines adéquates** | 60% | 60% | 0% |
| **Raisons de non présence d'un dispositif de suivi post-formation des anciens apprenants dans l'EFTP** | | | |
| **Ne connait pas** | 7% | 7% | 4% |
| **Ne voit pas l'utilité** | 2% | 3% | 0% |
| **Manque de moyen financier** | 42% | 43% | 39% |
| **Manque de moyen technique** | 20% | 19% | 26% |
| **En cours de création** | 18% | 16% | 26% |
| **Autres** | 12% | 13% | 4% |
| **Volonté de l'EFTP de mettre en place un dispositif de suivi post-formation des anciens apprenants** | | | |
| **Oui** | 93% | 91% | 100% |
| **Non** | 7% | 9% | 0% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

Les raisons pour lesquelles un dispositif de suivi n'est même pas présent pour les anciens apprenants des EFTP incluent :

- Un manque de moyens financiers (43%)
- Un manque de moyens techniques (19%)
- Une méconnaissance de l'utilité du dispositif (3%)

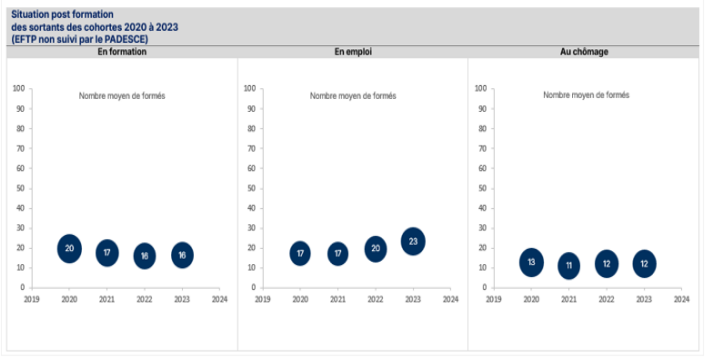
Il est encourageant de noter que 91% des EFTP non suivi affirment avoir la volonté de mettre en place un dispositif de suivi post-formation. Cela montre un engagement potentiel qui pourrait être exploité pour améliorer la situation des EFTP.

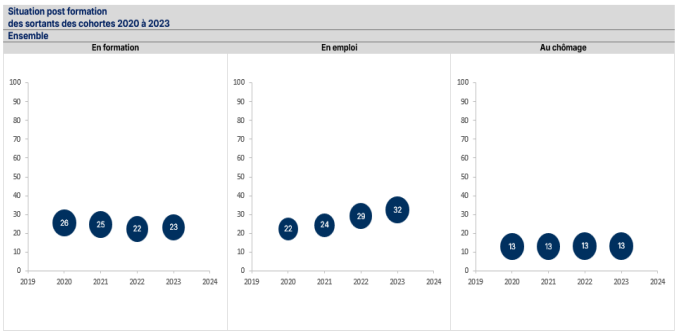
L'analyse des graphes sur la situation post formation des sortants des cohortes de 2020 à 2023 met un éclairage sur plusieurs aspects concernant la l'insertion professionnelle des sortants des EFTP dans le cas de l'existence d'un dispositif de suivi post formation des EFTP.

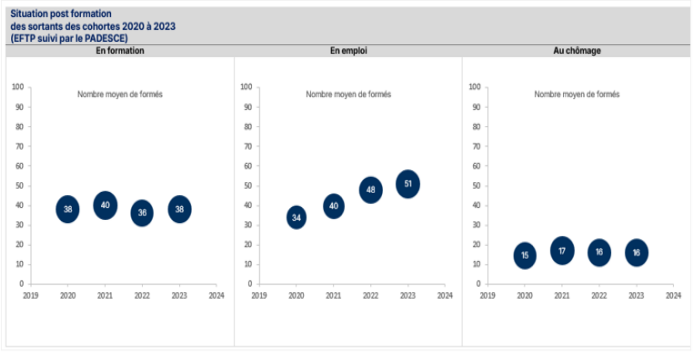
Les EFTP suivi par le PADESCE semblent afficher un meilleur taux d'emploi de leurs sortants que ceux qui ne sont pas suivi par le PADESCE. Sur la promotion de 2023 par exemple, pour une EFTP une moyenne de 50 formés étaient en emploi contre une moyenne de 23 formés pour les EFTP non suivi. Il existe une dynamique à l'emploi plus importante pour les formés des EFTP du PADESCE que ceux qui ne sont pas suivis par le PADESCE.

En termes de niveau de chômage, le taux pour les sortants des EFTP non suivi par le PADESCE est relativement équivalente à celui des EFTP suivi par le PADESCE. Concernant les formations continues des sortants, Les diplômés suivis par le PADESCE sont plus nombreux à être en formation (en moyenne plus de 30 formés pour une EFTP suivi contre 15 pour une EFTP non suivi). Les diplômés des EFTP suivi par le projet cherchent à améliorer leurs compétences, reflétant ainsi une volonté d'améliorer leurs compétences compte tenu du manque d'opportunités d'emploi sur le marché du travail.

Graphique 22: Dispositif de suivi post formation des formés sur la période de 2020 à 2023 : Situation actuelle des formés




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

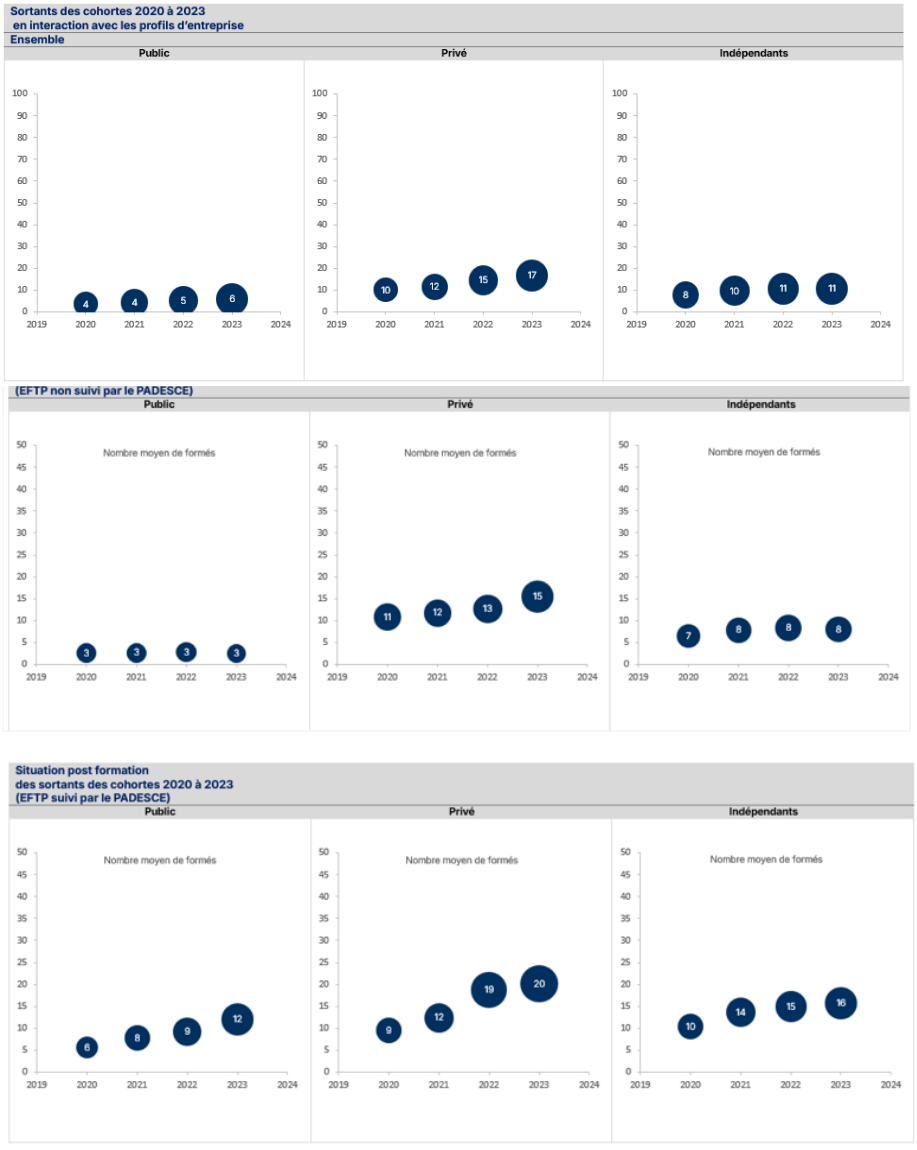
Dans le cadre du dispositif de suivi, en considérant l'interaction des formés avec le secteur institutionnel, les formés travaillant dans le secteur privé sont plus nombreux que l'EFTP soit accompagné ou non par le PADESCE.

Globalement, on note une dynamique à l'emploi plus forte pour les EFTP du PADESCE que ceux qui ne sont pas suivi par le projet.

Les diplômés suivis par le PADESCE semblent avoir une meilleure insertion dans le secteur public, avec une moyenne de 12 formés en 2023, contre 3 pour ceux non suivis. Pour les formés en indépendants, Le nombre de diplômés indépendants est relativement stable pour les EFTP suivi, mais ceux suivis par le PADESCE montrent une tendance à avoir des revenus plus élevés.

Il apparait clairement que des disparités significatives entre les diplômés des EFTP suivis par le PADESCE et ceux qui ne le sont pas, soulignant l'importance d'un accompagnement structuré pour améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle des formés.

Graphique 23: Dispositif de suivi post formation des formés sur la période de 2020 à 2023 : Estimation du nombre moyen de sortants travaillant dans le secteur institutionnel (Interaction avec les employeurs des différents secteurs)




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 2.3. Ressources et infrastructures

## 2.3.1. Disponibilité des infrastructures/équipements

Le tableau ci-dessous montent des inégalités d'accès aux infrastructures et services essentiels entre les établissements suivis par le PADESCE et non suivis. Cela pose des préoccupations sur l'équité dans la formation professionnelle.

Les EFTP suivis par le projet montrent des taux d'accès nettement plus élevés à des infrastructures essentielles comme l'énergie électrique 97% contre 84% pour ceux non suivis), l'eau potable (88% contre 66%), et la connexion à Internet (63% contre 49%). Le projet PADESCE a un impact positif sur l'amélioration des infrastructures.

Les cantines scolaires et les bibliothèques sont plus présentes dans les établissements suivis (37% et 56% respectivement) que les établissements non suivis, ce qui pourrait indiquer un besoin d'amélioration dans ces domaines, même si les taux sont plus élevés que dans les établissements non suivis.

L'existence d'une infirmerie est plus importante dans les établissements suivis (40% contre 32% non suivis), ce qui soulève moins de préoccupations sur la santé des apprenants.

Les latrines fonctionnelles pour les filles et les garçons montrent des taux similaires dans les deux groupes (plus de 70%), ce qui traduit que ces infrastructures sont déjà en place mais nécessitent une attention continue pour leur maintenance.

Les infrastructures adaptées aux personnes vivant avec un handicap sont très faibles dans les deux groupes, mais légèrement meilleures dans les établissements suivis (22% contre 18%). La prise en compte des problèmes d'inclusivité dans les EFTP est un enjeu qui devrait être abordé.

Tableau 15: Accès aux infrastructures des EFTP suivi et non suivi par le PADESCE

| Caractéristiques | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|
| **Base** | **183** | **68** |
| **Infrastructures de l'EFTP (% Oui)** | | |
| Accès à l'énergie électrique | 84% | 97% |
| Moyens alternatifs d'accès à l'énergie électrique (groupes électrogène, panneaux solaires,) | 55% | 66% |
| Connexion fonctionnelle à l'internet | 49% | 63% |
| Accès à de l'eau potable | 66% | 88% |
| Cantines scolaire | 39% | 37% |
| Equipée d'une bibliothèque | 36% | 56% |
| Existence d'un gymnase | 11% | 9% |
| Boite à pharmacie avec les produits de premiers soins | 86% | 81% |
| Installation de lavage des mains | 74% | 75% |
| Clôture | 40% | 66% |
| Internat | 15% | 24% |
| Aires de jeu | 43% | 41% |
| Latrines fonctionnelles filles | 78% | 78% |
| Latrines fonctionnelles garçons | 78% | 77% |
| Latrines fonctionnelles personnel hommes | 72% | 68% |
| Latrines fonctionnelles personnel femmes | 67% | 69% |
| Salle multimédia fonctionnelle/médiathèque | 48% | 65% |
| Infirmerie | 32% | 40% |
| Infrastructures adaptées aux personnes vivant avec un handicap | 18% | 22% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### 2.3.2. Ressources humaines

Concernant le genre des ressources (Hommes, Femmes), on observe des différences significatives entre les hommes et les femmes dans les catégories de formateurs/enseignants vacataires et permanents. Les hommes semblent avoir une moyenne plus élevée dans les deux catégories de formateurs, tandis que les femmes ont des moyennes plus faibles. Les femmes semblent sous représenté dans les postes de formateurs permanents que l'EFTP soit ou non accompagné par le PADESCE.

Tableau 16: Ressources humaines des EFTP suivi ou non suivi par le PADESCE

| Caractéristiques | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|
| **Base** | **183** | **68** |
| **Homme** | | |
| **Formateurs/Enseignants vacataires** | | |
| Moyenne | 12,4 | 12 |
| Médiane | 6 | 7,0 |
| Ecart-type | 21,1 | 17,0 |
| **Formateurs/Enseignants permanents** | | |
| Moyenne | 11,0 | 19,0 |
| Médiane | 6,0 | 5,0 |
| Ecart-type | 16,0 | 36,0 |
| **Personnel Administratif enseignant** | | |
| Moyenne | 4,0 | 4,0 |
| Médiane | 3,0 | 2,0 |
| Ecart-type | 3,0 | 6,0 |
| **Personnel Administratif non enseignant** | | |
| Moyenne | 2,9 | 2,1 |
| Médiane | 0,0 | 1,0 |
| Ecart-type | 11,5 | 3,8 |
| **Femme** | | |
| **Formateurs/Enseignants vacataires** | | |
| Moyenne | 7,9 | 6,7 |
| Médiane | 2,0 | 2,0 |
| Ecart-type | 23,6 | 16,5 |
| **Formateurs/Enseignants permanents** | | |
| Moyenne | 8,6 | 14,5 |
| Médiane | 3,0 | 2,0 |
| Ecart-type | 26,4 | 34,0 |
| **Personnel Administratif enseignant** | | |
| Moyenne | 1,8 | 2,6 |
| Médiane | 1,0 | 1,0 |
| Ecart-type | 3,3 | 4,1 |
| **Personnel Administratif non enseignant** | | |
| Moyenne | 3,4 | 1,6 |
| Médiane | 0,0 | 1,0 |
| Ecart-type | 21,3 | 2,9 |

Les moyennes pour le personnel administratif, tant enseignant que non enseignant, montrent également des disparités entre les sexes, avec des moyennes plus élevées pour les hommes dans certaines catégories.

Les formateurs permanents des EFTP qui sont suivis par le PADESCE sont en moyenne plus nombreux que les formateurs permanents dans les EFTP qui ne sont pas suivis améliorant ainsi les performances de l'EFTP ainsi que les performances du personnel enseignant et administratif.

### 2.3.3. Perception des responsables du Budget alloué aux EFTP

**En termes de suffisance du budget,**

Il existe un fort consensus entre les EFTP sur l'insuffisance des budgets alloués, quel que soit le statut de suivi.

89% des EFTP non suivi contre 91% des EFTP suivis estiment que le budget à la disposition n'est pas suffisant.

**Concernant le budget de fonctionnement actuel,**

Pour les EFTP non suivi par le PADESCE, Le budget de l'EFTP est évalué à environ 109 millions de FCFA, avec un budget de fonctionnement d'environ 47 millions.

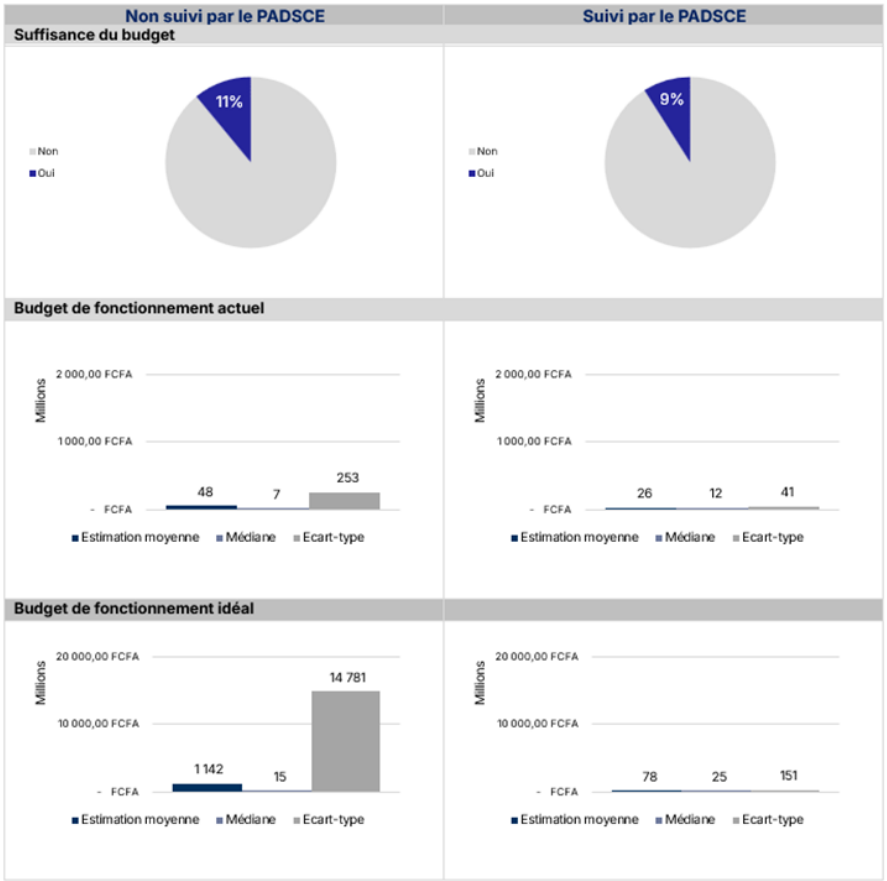
Dans les EFTP suivi par le PADESCE, ce budget est évalué à environ 54 millions, avec un budget de fonctionnement d'environ 25 millions.

Les EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE estiment avoir un besoin budgétaire plus élevé que ceux qui le sont, ce qui indique des attentes ou des besoins différents des deux catégories d'EFTP.

**S'agissant du montant idéal du budget,**

Les attentes en matière de financement sont beaucoup plus élevées chez les EFTP qui ne sont pas suivis par le PADESCE. Ces EFTP estiment un budget idéal d'environ 1,14 milliard de FCFA, tandis que ceux suivis par le projet PADESCE estiment un budget idéal moyen d'environ 77 millions.

Graphique 24: Ressources financières des EFTP suivi ou non par le PADESCE




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 2.4. Partenariats avec les entreprises, les organismes financiers et les institutions publiques

**Concernant le partenariat avec les entreprises,**

Le tableau ci-dessous montre que 63% des EFTP non suivi par le PADESCE ont des partenariats avec des entreprises pour les stages, contre seulement 78% pour les EFTP suivis par le PADESCE. Le PADESCE favorise plus fortement les collaborations avec les entreprises, crucial pour l'employabilité des formés.

31% des EFTP suivis par le projet ont des partenariats avec des programmes d'emploi, contre 21% pour ceux qui ne sont pas suivis.

Les sources de financement des apprenants montrent une dépendance significative à des organismes publics comme le MINEFOP, le FNE, et d'autres. 32% des EFTP suivis par le PADESCE sont financés par le MINEFOP, ce qui indique un rôle central de l'État dans le soutien à la formation professionnelle.

En revanche, le faible pourcentage de financement par des banques ou des microfinances (4% pour les EFTP non suivis par le PADESCE) suggère un manque d'accès au financement privé. Les montants annuels d'aide reçus des partenaires financiers montrent une différence significative entre les EFTP suivis et non suivis par le projet, avec une moyenne de 332 000 FCFA pour les EFTP suivis contre 292 857 pour les EFTP non suivis.

Les recommandations des ministères (MINEFOP, MINESEC, etc.) dominent le choix des programmes de formation, mais il est intéressant de noter que 31% des EFTP suivis par le PADESCE choisissent leurs programmes en fonction de la demande sur le marché. Il y'a une certaine réactivité des EFTP suivis par le PADESCE aux besoins du marché, plus d'une dépendance aux recommandations officielles.

La majorité des EFTP garantissent des stages aux apprenants (74% pour ceux suivis), ce qui est un point positif. Cependant, 21% des apprenants doivent trouver eux-mêmes leurs stages, ce qui pose des difficultés et des défis pour ceux qui n'ont pas de réseau ou de ressources.

Tableau 17: Partenariat des EFTP avec les entreprises, les organismes financiers et les institutions publiques

| Caractéristiques | Non suivi par le PADESCE | Suivi par le PADESCE |
|---|---|---|
| **Base** | **183** | **68** |
| **Partenariats avec les entreprises pour les stages** | | |
| **Oui** | 63% | 78% |
| **Non** | 37% | 22% |
| **Partenariats avec des programmes d'emploi et de promotion d'entreprise** | | |
| **Oui** | 21% | 31% |
| **Non** | 79% | 69% |
| **EFTP recevant des apprenants financés par :** | | |
| **MINEFOP** | 14% | 32% |
| **FNE** | 6% | 22% |
| **MINPROFF** | 3% | 7% |
| **MINJEC** | 3% | 7% |
| **Autre Organisme Public** | 3% | 9% |
| **ONG** | 14% | 25% |
| **Financement des établissements financiers (Banques, Microfinances…)** | | |
| **Oui** | 4% | 7% |
| **Non** | 93% | 91% |
| **Ne Sait Pas** | 3% | 2% |
| **Choix des programmes de formation professionnelle des EFTP** | | |
| **Recommandation du MINEFOP** | 40% | 68% |
| **Recommandation du MINESEC** | 48% | 27% |
| **Recommandation du MINEPIA** | 2% | 9% |
| **Recommandation du MINADER** | 3% | 9% |
| **Avec consultation des entreprises/des regroupements d'entreprises** | 8% | 21% |
| **Suivant la demande sur le marché** | 26% | 31% |
| **Après étude de marché sur le besoin en compétences** | 20% | 35% |
| **Autres** | 3% | 0% |
| **Stages de formation professionnelle offerts par les EFTP** | | |
| **Les apprenants ont la charge de trouver les entreprises pour leur stage (l'établissement n'a aucune responsabilité** | 22% | 21% |
| **L'établissement de formations garanti des stages aux apprenants** | 70% | 74% |
| **L'établissement trouve le stage aux apprenants qui ont des difficultés à en trouver** | 49% | 54% |
| **Autres** | 2% | 3% |
| **Montant annuelle de l'aide reçu des partenaires financiers (Banque, microfinance...)** | | |
| Moyenne | 292 857 | 332 000 |
| Médiane | 200 000 | 170 000 |
| Ecart-type | 159 239 | 376 789 |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# Chapitre 3 : Résultats concernant les entreprises employant les formés

# 3.1. Caractéristiques structurelles

Les entreprises ont été enquêtées en tenant compte de plusieurs éléments clés à savoir la structure et la dynamique des secteurs d'activité, la taille des entreprises et la répartition régionale.

**Au niveau des secteurs porteurs,**

17% des entreprises de l'Agro-Industrie, 9% du secteur de l'énergie, 28% du secteur du numérique, 19% pour le BTP et 27% pour les autres secteurs.

**Au niveau du secteur d'activité,**

56% des entreprises du tertiaire (indiquant une économie des services) contre 36% pour le secondaire et 8% pour le primaire

**Sur les tailles d'entreprise,**

Les TPE représentent 33% des entreprises enquêtées contre 30% pour les PE, 26% pour les ME et 10% pour les GE.

**Au niveau régional,**

Dans le bloc Littoral-Ouest 45% des entreprises ont été enquêtées contre 34% pour le bloc Centre-Sud-Est, 17% pour le Septentrion et 4% pour le Nord-Ouest et Sud-Ouest.

Tableau 18: Caractéristiques structurelles des entreprises

| Caractéristiques | Ensemble |
|---|---|
| **Base** | **156** |
| **Secteur porteur** | |
| **Agro-Industrie** | 17% |
| **Numérique** | 28% |
| **Energie** | 9% |
| **BTP** | 19% |
| **Autres secteurs** | 27% |
| **Secteur d'activité** | |
| **Primaire** | 8% |
| **Secondaire** | 36% |
| **Tertiaire I (Commerce) & Tertiaire II (Services)** | 56% |
| **Taille de l'entreprise** | |
| **TPE** | 33% |
| **PE** | 30% |
| **ME** | 26% |
| **GE** | 10% |
| **Bloc régional** | |
| **C-S-E** | 34% |
| **LT-O** | 45% |
| **SEPTENTRION** | 17% |
| **Nord-Ouest et Sud-Ouest** | 4% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 3.2. Besoins en compétences des entreprises

Les entreprises indiquent une difficulté à trouver des employés qualifiés dans presque tous les secteurs. Les taux de difficulté sont particulièrement élevés dans le BTP (66%) et le Numérique (57%), où une majorité des entreprises signalent des difficultés à très difficile ou difficile pour recruter des employés ayant la formation adéquate ce qui souligne un déséquilibre entre l'offre de formation et les besoins du marché.

Tableau 19: Besoin en compétences des entreprises par secteurs porteurs

| Caractéristiques | Ensemble | Agro-Industrie | Numérique | Energie | BTP | Autres secteurs |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **156** | **27** | **44** | **14** | **29** | **42** |
| **Difficulté à trouver les employés ayant la formation dans les domaines où vous en avez besoin** | | | | | | |
| **Très difficile** | **19%** | 30% | 14% | 14% | 21% | 19% |
| **Difficile** | **37%** | 22% | 43% | 36% | 45% | 33% |
| **Indifférent** | **15%** | 15% | 20% | 14% | 10% | 12% |
| **Facile** | **24%** | 22% | 20% | 36% | 24% | 26% |
| **Très facile** | **5%** | 11% | 2% | 0% | 0% | 10% |
| **Raisons des difficultés à trouver le bon profil d'employé** | | | | | | |
| **L'inadéquation des formations offertes avec les besoins** | **24%** | 33% | 27% | 14% | 21% | 19% |
| **La mauvaise qualité de la formation** | **23%** | 19% | 30% | 21% | 34% | 12% |
| **Très peu de personne ont une formation professionnelle** | **30%** | 22% | 16% | 43% | 34% | 43% |
| **Autres difficultés** | **23%** | 26% | 27% | 21% | 10% | 26% |
| **Profil prioritaire des entreprises dans l'embauche** | | | | | | |
| **Les formés des EFTP** | **60%** | 44% | 66% | 86% | 66% | 52% |
| **Des proches parents, des recommandations, quel que soit leur expérience ou leur qualification** | **6%** | 4% | 11% | 0% | 7% | 5% |
| **Un ex-salarié d'une entreprise** | **15%** | 30% | 11% | 14% | 17% | 10% |
| **N'importe qui** | **12%** | 15% | 9% | 0% | 3% | 24% |
| **Autres profils** | **6%** | 7% | 2% | 0% | 7% | 10% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### Formation peu professionnelle et inadéquation au marché du travail :

Les principales difficultés de recrutement incluent une très faible proportion de **formations professionnelles** (30%, particulièrement dans les domaines de l'énergie et du BTP) contre **l'inadéquation des formations offertes avec les besoins des entreprises** (24%, particulièrement dans le domaine de l'Agro-Industrie).

### Profil des Employés Recherchés :

Les entreprises semblent privilégier certains profils lors de l'embauche, notamment les diplômés des Écoles de Formation Technique et Professionnelle (EFTP), qui représentent 86% des préférences pour le secteur de l'énergie et 66% des préférences dans le secteur du BTP et du numérique. Les entreprises veulent recruter des candidats ayant une formation spécifique.

### Recommandation et réseaux :

Les recommandations et les relations personnelles jouent un rôle important dans le processus de recrutement. Ce qui a tendance à créer des barrières pour les candidats qui n'ont pas accès à ces réseaux, renforçant ainsi les inégalités sur le marché du travail.

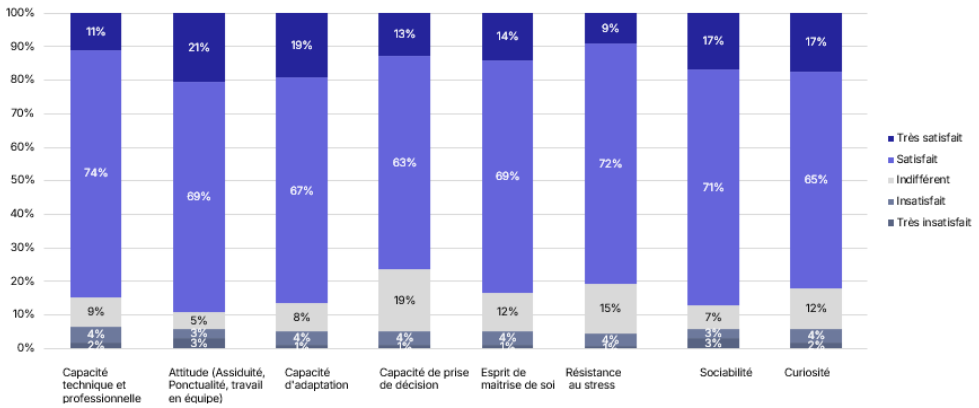
## 3.3. Satisfaction vis-à-vis des formés

La majorité des employeurs se déclarent satisfaits ou très satisfaits des formés, en particulier en ce qui concerne la capacité technique et professionnelle (74% satisfaits) et l'attitude (69% satisfaits). Les formations dispensées répondent globalement aux attentes des entreprises. Au niveau des différents attributs :

- **La capacité technique et professionnelle :** C'est l'attribut le mieux noté, ce qui souligne l'importance de la formation technique dans le développement des compétences des formés
- **L'attitude :** Les entreprises semblent également apprécier l'assiduité, la ponctualité et le travail en équipe, important dans un environnement de travail collaboratif.
- **La capacité d'adaptation et prise de décision :** Ces compétences sont moins bien notées par les entreprises, avec un pourcentage d'indifférence relativement élevé. Ces points seraient à améliorer.
- **La résistance au stress et maîtrise de soi** : Bien que ces compétences soient importantes, elles semblent être moins satisfaisantes.

Les taux d'insatisfaction restent faibles, mais il est important de noter que certains attributs, comme **la curiosité et la résistance au stress**, montrent des niveaux d'indifférence plus élevés de la part des entreprises.

Graphique 25: Satisfaction des entreprises vis à vis des formés sur les attributs de soft skills




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# Chapitre 4 : Analyse de l’adéquation formation-emploi

# 4.1. Comparaison entre les compétences enseignées et les besoins des entreprises

**D'après les entreprises, dans l'ensemble, les formations des apprenants ne sont pas assez pratiques (pour 60% des entreprises) et leurs durées sont courtes (pour 42% des entreprises).**

### Adéquation des formations :

Dans le secteur numérique, 68% des entreprises estiment que les formés ne pratiquent pas assez, ce qui pourrait expliquer les lacunes en compétences observées.

Les avis sur la qualité des formations sont préoccupants, notamment dans le secteur numérique où 23% des entreprises estiment que les personnes formées ne sont pas bien formées. Il y'a donc un problème de qualité qui pourrait affecter la productivité et l'innovation dans ces secteurs.

Une majorité dans le secteur numérique (57%) et le BTP (57%) considère que les durées de formation sont trop courtes. Les formations actuelles ne permettent pas d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux défis du secteur.

Une faible proportion d'entreprises dans le secteur de l'énergie (19%) et du BTP (18%) estime que les formations ne sont pas adaptées. Il y'a pour les EFTP un besoin urgent de réévaluation des programmes de formation pour mieux répondre aux exigences du marché.

Tableau 20: Adéquation formation-emploi par secteurs porteurs

| Caractéristiques | Ensemble | Agro-Industrie | Numérique | Energie | BTP | Autres secteurs |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **156** | **27** | **44** | **14** | **29** | **42** |
| **Avis sur la formation des EFTP** | | | | | | |
| **Elles ne sont pas adaptées** | **13%** | 19% | 18% | 21% | 3% | 10% |
| **Elles sont mal faites (les personnes formées ne sont pas bien formées)** | **19%** | 19% | 23% | 14% | 17% | 17% |
| **Les durées de formations sont assez courtes** | **42%** | 33% | 57% | 57% | 38% | 31% |
| **Les formées ne pratiques pas assez** | **60%** | 52% | 68% | 57% | 69% | 50% |
| **Autres avis** | **28%** | 37% | 20% | 36% | 28% | 29% |
| **Niveau de compétence de l'employé** | | | | | | |
| **Très bas** | **2%** | 0% | 0% | 7% | 3% | 2% |
| **Bas** | **3%** | 7% | 2% | 0% | 3% | 2% |
| **Moyen** | **44%** | 30% | 52% | 29% | 48% | 45% |
| **Elevé** | **31%** | 44% | 23% | 36% | 21% | 36% |
| **Très élevé** | **17%** | 15% | 18% | 29% | 14% | 14% |
| **Je ne saurais le dire** | **4%** | 4% | 5% | 0% | 10% | 0% |
| **Séparation avec un employé envisagé** | | | | | | |
| **Oui** | **12%** | 19% | 9% | 21% | 17% | 5% |
| **Non** | **88%** | 81% | 91% | 79% | 83% | 95% |
| **Séparation avec un formé par le passé** | | | | | | |
| **Oui** | **49%** | 67% | 48% | 21% | 48% | 50% |
| **Non** | **51%** | 33% | 52% | 79% | 52% | 50% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

## Niveau de compétence des formés

Les compétences perçues :

Il y'a une disparité dans les compétences des formés. Pour 44% des entreprises, le niveau de compétence des formés est moyen, tandis que 31% le jugent élevé.

Séparation avec des formés envisagé : 12% des entreprises envisagent de se séparer d'un formé.

Séparation avec des formés par le passé : Près de 49% des entreprises ont déjà eu à se séparer d'un formé. Il existerait un niveau de turn over élevé des entreprises surtout dans le secteur de l'Agro-Industrie (67%).

Une majorité des entreprises (dans le Centre-Sud-Est) estime que les formations EFTP ne sont pas adaptées ou mal réalisées.

Tableau 21: Adéquation formation emploi au niveau régional

| Caractéristiques | Ensemble | Adamaoua | Centre | Est | Extrême-Nord | Littoral | Nord | Nord-Ouest | Ouest | Sud | Sud-ouest |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Base** | **156** | **8** | **32** | **17** | **5** | **44** | **13** | **6** | **26** | **4** | **1** |
| **Avis sur la formation des EFTP** | | | | | | | | | | | |
| **Elles ne sont pas adaptées** | **13%** | 0% | 22% | 18% | 0% | 14% | 23% | 0% | 8% | 0% | 0% |
| **Elles sont mal faites (les personnes formées ne sont pas bien formées)** | **19%** | 0% | 34% | 18% | 0% | 16% | 0% | 33% | 19% | 25% | 0% |
| **Les durées de formations sont assez courtes** | **42%** | 75% | 38% | 29% | 60% | 48% | 23% | 0% | 54% | 50% | 0% |
| **Les formées ne pratiques pas assez** | **60%** | 38% | 63% | 59% | 20% | 68% | 31% | 83% | 62% | 75% | 100% |
| **Autres avis** | **28%** | 25% | 25% | 47% | 80% | 18% | 46% | 0% | 27% | 25% | 0% |
| **Niveau de compétence de l'employé** | | | | | | | | | | | |
| **Très bas** | **2%** | 0% | 3% | 6% | 0% | 0% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% |
| **Bas** | **3%** | 13% | 3% | 0% | 0% | 0% | 15% | 0% | 4% | 0% | 0% |
| **Moyen** | **44%** | 50% | 53% | 18% | 20% | 36% | 23% | 100% | 58% | 50% | 100% |
| **Elevé** | **31%** | 25% | 25% | 29% | 40% | 34% | 46% | 0% | 31% | 50% | 0% |
| **Très élevé** | **17%** | 13% | 13% | 35% | 40% | 25% | 15% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| **Je ne saurais le dire** | **4%** | 0% | 3% | 12% | 0% | 5% | 0% | 0% | 4% | 0% | 0% |
| **Séparation avec un employé envisagé** | | | | | | | | | | | |
| **Oui** | **12%** | 13% | 6% | 6% | 20% | 18% | 0% | 0% | 12% | 50% | 100% |
| **Non** | **88%** | 88% | 94% | 94% | 80% | 82% | 100% | 100% | 88% | 50% | 0% |
| **Séparation avec un formé par le passé** | | | | | | | | | | | |
| **Oui** | **49%** | 25% | 66% | 59% | 80% | 48% | 46% | 17% | 35% | 50% | 100% |
| **Non** | **51%** | 75% | 34% | 41% | 20% | 52% | 54% | 83% | 65% | 50% | 0% |

*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

# 4.2. Identification des écarts et analyse des disparités régionales

L'analyse permet de ressortir le niveau l'adéquation entre le marché du travail et les compétences disponibles dans les différents secteurs porteurs et les blocs régionaux.

### Analyse des disparités par secteur porteur :

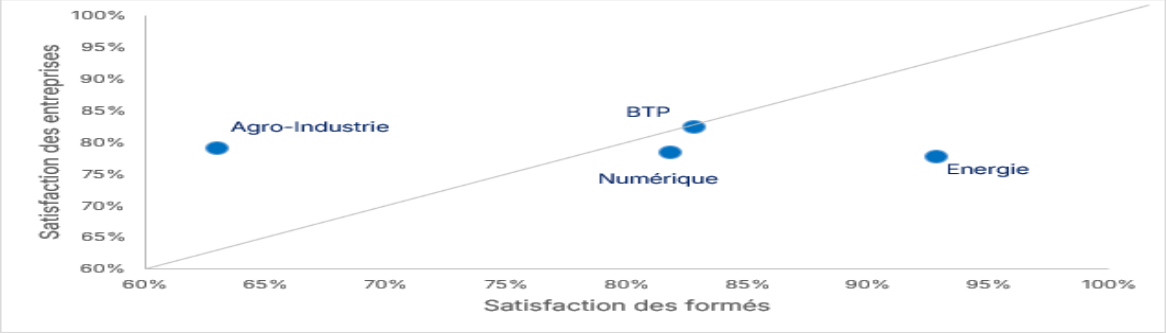
**Agro-Industrie** : il apparait un décalage entre les attentes des formés et celles des entreprises. Le secteur est moins à l'équilibre, la satisfaction des entreprises est plus importante que celle des formés du secteur.

**Numérique :** La satisfaction des formés (78%) semblent être aussi importante que celle des entreprises (82%). Ce secteur est plus en phase avec les attentes des entreprises, mais il reste des marges d'amélioration.

**Energie :** La satisfaction des entreprises est très élevée (93%), mais celle des formés est plus faible (78%). Les entreprises sont satisfaites de l'apport des formés, mais les formés ne se sentent pas aussi bien préparés ou soutenus par les entreprises.

**BTP :** Les deux niveaux de satisfaction sont assez proches (83% pour les entreprises et 82% pour les formés), il apparait une bonne adéquation entre la formation et les besoins des entreprises dans ce secteur.

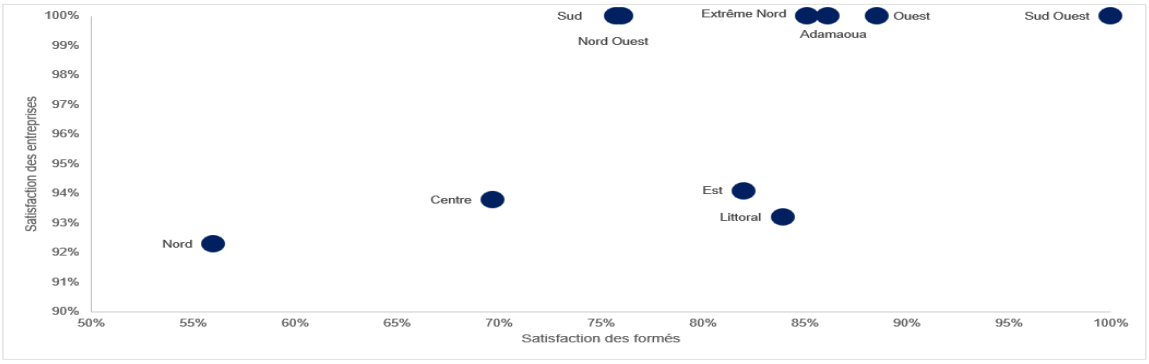
Graphique 26: Analyse des disparités par secteurs porteurs entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles des formés des EFTP




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

### Analyse des disparités au niveau régionale :

Graphique 27: Analyse des disparités par secteurs porteurs entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles des formés des EFTP




*Source : Enquête de suivi, insertion des formés, 2025*

Il existe un déséquilibre notable dans plusieurs régions où les entreprises sont satisfaites mais les formés ne le sont pas, ce qui pourrait indiquer des problèmes dans la perception de la qualité de la formation.

Les régions où les deux parties sont satisfaites (comme le Sud-Ouest et l'Ouest) pourraient servir de modèles pour améliorer la satisfaction dans d'autres régions.

Les régions où les entreprises ont le niveau de satisfaction le plus faible et où les formés ont une faible satisfaction (Le Nord, le Centre et l'Est) nécessitent une attention particulière pour identifier et résoudre les problèmes sous-jacents.

L'inadéquation entre la satisfaction des entreprises et celle des formés peut être le résultat d'une combinaison de facteurs liés aux attentes, à la qualité de la formation, à la communication, au contexte économique, à l'évaluation subjective et aux différences culturelles.

Les entreprises peuvent avoir des attentes spécifiques en matière de compétences et de qualifications qui ne correspondent pas nécessairement à ce que les formés estiment avoir acquis. Les formés peuvent rechercher des compétences techniques précises, tandis que les entreprises peuvent se sentir satisfaits de la formation générale de ces formés.

# Chapitre 5 : Perceptions et appréciations du public cible

Afin de compléter les enseignements issus de la phase quantitative, une enquête qualitative a été conduite. Cette démarche avait pour objectif de recueillir une compréhension approfondie des trajectoires, des perceptions et des attentes des principaux acteurs impliqués dans le dispositif : les formés, les établissements de formation et les entreprises.

L'approche qualitative, mise en œuvre à travers des focus groups et des entretiens semi-directifs dans les régions du Littoral, du Centre et du Nord. Cette démarche vise à explorer les réalités vécues derrière les chiffres : qualité perçue des formations, obstacles rencontrés dans l'insertion professionnelle, pratiques pédagogiques des centres, ainsi que besoins exprimés par les employeurs. Elle a permis de mettre en lumière non seulement les convergences fortes entre territoires et catégories d'acteurs, mais aussi des spécificités locales et sectorielles essentielles pour affiner l'analyse.

L'intégration de ces résultats qualitatifs au rapport global permet ainsi d'apporter un regard nuancé et humain sur les dynamiques de l'insertion professionnelle des jeunes au Cameroun, tout en identifiant des leviers d'action concrets pour renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

# 5.1. Objectifs et démarche de la phase qualitative

La phase qualitative s'inscrit dans la continuité du dispositif global d'évaluation mis en œuvre dans le cadre du Projet d'Appui au Développement du Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE). Alors que la phase quantitative a permis de dresser un panorama statistique détaillé de l'insertion des sortants des établissements de formation technique et professionnelle (EFTP), la démarche qualitative visait à apporter un éclairage plus nuancé, humain et contextuel sur les réalités vécues par les acteurs du terrain : les jeunes formés, les responsables d'établissements et les employeurs.

L'intérêt de cette approche réside dans sa capacité à mettre en évidence des éléments difficilement capturés par les chiffres seuls : représentations sociales, perceptions subjectives de la qualité des formations, obstacles liés aux pratiques locales, ou encore stratégies individuelles et collectives de contournement des difficultés d'insertion. Comme le rappellent plusieurs auteurs dans la littérature évaluative, l'articulation entre approches quantitatives et qualitatives est indispensable pour produire une analyse complète et opérationnelle.

## 5.1.1. Objectifs poursuivis

Trois objectifs majeurs ont guidé cette phase :

- Appréhender les trajectoires des formés après leur passage dans les établissements de formation, en mettant en évidence les réussites, les difficultés rencontrées et les attentes exprimées vis-à-vis du dispositif ;
- Explorer le fonctionnement des établissements de formation, leurs pratiques pédagogiques, leurs contraintes institutionnelles et leur relation avec le projet PADESCE ;
- Recueillir la perception des entreprises, tant sur les compétences des jeunes diplômés que sur la qualité des liens existants avec les centres de formation.

Ces trois objectifs forment un triptyque d'analyse articulant offre de formation (EFTP), demande du marché (entreprises) et produits du système (jeunes formés), garantissant une lecture systémique du dispositif d'insertion professionnelle.

### 5.1.2. Choix méthodologiques

Pour atteindre ces objectifs, une méthodologie qualitative rigoureuse a été déployée dans trois sites représentatifs de la diversité socio-économique du Cameroun : Littoral, Centre et Nord. Dans chacune de ces régions, la démarche s'est articulée autour de deux principaux outils de collecte :

- Focus groups avec les formés (8 à 12 participants par ville), permettant de stimuler les échanges collectifs, de croiser les expériences vécues et de faire émerger des perceptions partagées sur la qualité des formations et les obstacles à l'insertion.
- Entretiens semi-directifs auprès des responsables d'établissements et des entreprises locales, réalisés à partir de guides thématiques. Ces entretiens ont apporté une parole plus experte et institutionnelle, tout en permettant de documenter les pratiques concrètes en matière de formation et de recrutement.

La mise en œuvre a reposé sur des enquêteurs formés, encadrés par une équipe de coordination qui a assuré la qualité des données recueillies (enregistrement, transcription et analyse).

### 5.1.3. Approche analytique

Les matériaux recueillis ont été traités selon une analyse thématique croisée. Cette démarche visait à :

- Identifier les convergences entre les discours des formés, des établissements et des entreprises ;
- Mettre en évidence les divergences ou contradictions, révélatrices de décalages structurels (par ex. perception positive des établissements vs critiques des entreprises) ;
- Souligner les spécificités locales liées aux contextes socio-économiques ou sectoriels.

Les verbatims les plus significatifs ont été sélectionnés et intégrés dans l'analyse, afin de donner une voix directe aux acteurs et d'illustrer les constats. Ces extraits, loin d'être anecdotiques, constituent de véritables révélateurs des réalités systémiques.

### 5.1.4. Valeur ajoutée de la démarche

- Elle complète la lecture des résultats quantitatifs en donnant chair et sens aux chiffres.
- Elle éclaire les logiques sociales, culturelles et institutionnelles qui structurent l'insertion des jeunes.
- Elle ouvre des pistes concrètes pour renforcer l'adéquation formation-emploi, en s'appuyant directement sur les attentes exprimées par les bénéficiaires et partenaires du projet.

Ainsi, l'intégration de cette démarche qualitative au rapport global ne constitue pas une simple annexe descriptive, mais bien une contribution analytique majeure pour orienter les décisions stratégiques futures du PADESCE et des politiques publiques de formation au Cameroun.

# 5.2. Perceptions des formés

## 5.2.1. Appréciation de la qualité de la formation

La majorité des jeunes rencontrés à Douala, Yaoundé et Garoua expriment une forme de reconnaissance vis-à-vis des formations suivies. Ils reconnaissent avoir acquis une base dans leur domaine. Toutefois, cette satisfaction initiale est rapidement nuancée, voire entamée, par plusieurs limites structurelles qui affectent la profondeur, la pertinence et l'utilité concrète de leur apprentissage.

Nous regroupons ici les principaux éléments exprimés par les formés, illustrés par des verbatims représentatifs, autour de cinq sous-thématiques : contenus théoriques, pratique insuffisante, matériel inadapté ou absent, promesses non tenues et sentiment d'inachèvement.

**a) Une formation jugée trop théorique et peu professionnalisante**

Les formés dénoncent un apprentissage centré sur la théorie, avec peu de mise en pratique concrète. Cette dissociation entre ce qui est enseigné et ce qui est exigé dans le monde professionnel renforce un sentiment d'impréparation.

> « *On a appris les choses, oui. Mais c'était trop général. Pas assez pratique. Moi je n'ai jamais touché un vrai appareil.* » Participant, Douala
>
> « *Le temps de formation était court, le dosage n'était pas conséquent.* » Alexandre, Yaoundé
>
> « *Ce qu'on nous a appris ne suffit pas*. » Participant, Douala
>
> « *On nous apprend le B-A-BA, mais il y a Z à la fin, et on n'arrive même pas à F.* » Lucien, Yaoundé

Dans les trois villes, ce manque de professionnalisation de la formation a été systématiquement souligné comme un frein majeur à l'employabilité.

**b) Une pratique en conditions réelles quasi absente**

La formation pratique, lorsqu'elle existe, est perçue comme anecdotique ou mal encadrée. Les jeunes n'ont souvent pas eu l'occasion de manipuler les outils ou les machines évoqués dans les programmes.

> « *On a vu les machines, mais on ne les a jamais utilisées*. » Participant, Garoua
>
> « *Les machines ne marchaient pas. On les regardait seulement.* » Participant, Garoua
>
> « *Ce n'est pas en regardant qu'on apprend.* » Participant, Yaoundé

L'absence de manipulation réelle nuit à la consolidation des gestes professionnels et empêche de développer les réflexes attendus par les employeurs.

**c) Des équipements vétustes, obsolètes ou inexistants**

Dans tous les sites, les formés pointent un grave déficit d'équipements techniques, souvent trop vieux, en panne ou absents. Cela concerne aussi bien les filières industrielles que les filières numériques ou tertiaires.

> « *On nous parlait de 4 appareils, on n'en avait même pas deux.* » Pulchérie, Yaoundé
>
> « *J'ai appris sur des logiciels qui ne servent à rien maintenant*. » Participant, Douala
>
> « *On nous a montré l'écran une fois, mais on n'a pas vraiment travaillé sur SAGE.* » Participant, Garoua

Ces conditions de formation éloignées des réalités du terrain entretiennent un décalage profond entre le contenu pédagogique et les standards du marché.

**d) Des promesses non tenues et une communication trompeuse des centres**

De nombreux jeunes affirment que les centres de formation ont survendu leurs services : promesse de stage, équipements modernes, certification reconnue, voire accompagnement vers l'emploi… autant d'engagements rarement respectés selon les témoignages.

> « *Ce qu'on nous disait sur les prospectus, ce n'était pas la réalité*. » Alexandre, Yaoundé
>
> *« Ils te disent que tu vas apprendre sur les vraies machines, que tu vas sortir avec un boulot. Mais ce n'est pas ça. C'est juste pour qu'on paie. »* Participant, Douala

Ce sentiment de tromperie renforce la défiance vis-à-vis des établissements, et affecte la motivation des formés, en particulier ceux issus de familles ayant consenti des sacrifices pour financer la scolarité.

**e) Un sentiment d'inachèvement et une frustration latente**

La plupart des jeunes interrogés estiment ne pas avoir été au bout de leur apprentissage. Ils décrivent leur formation comme une « initiation », un « survol » ou une « introduction », sans approfondissement suffisant pour se sentir compétents.

> « *J'ai dû refaire une deuxième année dans un autre centre pour me sentir prêt.* » – Joseph, Yaoundé
>
> « *Le formateur n'était même pas toujours là. Et quand il venait, il faisait vite*. » – Participant, Garoua

Ce sentiment d'inachèvement engendre une perte de confiance en soi, une autocensure dans les démarches professionnelles, et dans certains cas, une remise en cause de l'utilité même du parcours suivi.

Malgré les disparités régionales ou les différences de filières, les constats convergent fortement : les jeunes ne rejettent pas le principe de la formation professionnelle, mais dénoncent la faiblesse qualitative de sa mise en œuvre.

La promesse d'une formation professionnalisante n'est pas tenue dans les faits, ce qui explique en partie les faibles taux d'insertion, la fragilité des parcours d'auto-emploi, et les critiques des entreprises sur la faible opérationnalité des sortants.

La voix des formés, dans ce contexte, alerte sur l'urgence de réformer :

- les contenus ;
- les méthodes pédagogiques ;
- les équipements ;
- et les standards de transparence dans les centres.

## 5.2.2. Parcours post-formation et insertion professionnelle

Les trajectoires des jeunes formés, observées à travers les focus groups de Douala, Yaoundé et Garoua, révèlent une grande hétérogénéité. Si certains parviennent à s'insérer (souvent de manière précaire) une majorité se retrouve confrontée à des transitions professionnelles longues, incertaines, ou à des reconversions forcées. La formation professionnelle, en l'état actuel, ne garantit ni l'emploi ni la stabilité.

**a) Trois trajectoires dominantes observées**

**Jeunes insérés en entreprise, une minorité fragile**

Certains formés ont réussi à décrocher un poste salarié, généralement à la suite d'un stage transformé en opportunité. Cependant, ces cas restent isolés et très dépendants de facteurs contingents : chance, réseau personnel ou contexte favorable.

> « *C'est à Géomesure que j'ai suivi ma formation, et après on est restés trois dans l'entreprise.* » – Joseph, Yaoundé
>
> « *J'ai fait plomberie. Maintenant je travaille à mon compte, mais ce n'est pas tous les jours qu'on a du boulot.* » – Sorel, Douala

Même insérés, ces jeunes occupent souvent des emplois instables ou à faible rémunération, et ne sont pas nécessairement en lien direct avec leur spécialité initiale.

**Auto-entrepreneurs en quête de stabilité**

Dans les trois villes, de nombreux jeunes se sont tournés vers **l'auto-emploi**, notamment dans l'artisanat (couture, mécanique, production de jus, etc.) ou les petits services (Orange Money, BTP). Si cette voie est perçue comme un moyen de survie ou d'autonomisation, elle reste précaire, peu formalisée, et difficile à pérenniser sans accompagnement.

> « *Moi je me débrouille avec Orange Money. Mais ce n'est pas stable, il faut juste tenir un peu.* » – Sarana, Garoua
>
> « *Je suis dans le BTP, j'ai ma petite entreprise, mais c'est instable. Il y a des périodes mortes.* » – Robert, Yaoundé

Ces situations soulignent un paradoxe : l'auto-emploi est souvent une voie par défaut, non par choix, en l'absence d'alternatives solides sur le marché formel.

**Jeunes non insérés ou en reconversion**

Une proportion importante de formés n'a pas réussi à s'insérer. Certains se retrouvent au chômage depuis plusieurs mois ou années, d'autres se reconvertissent dans des activités non qualifiées ou sans lien avec leur formation.

> « *Moi j'ai fait développement d'applications, mais aujourd'hui je vends des habits. Ce n'est pas ce que je voulais*. » – Alvine, Douala
>
> « *Je suis retourné à la maison. Je ne travaille pas. La formation est finie, mais il n'y a rien.* » – Roukayatou, Garoua
>
> « *J'ai fait secrétariat bureautique après avoir échoué dans l'enseignement, mais je n'ai toujours pas trouvé de travail.* » – Cressence, Yaoundé

Certains parcours sont interrompus par des événements personnels (maternité, problèmes de santé) ou administratifs (non délivrance de l'attestation de fin de formation), aggravant leur vulnérabilité.

> « *Je n'ai pas postulé parce que je n'avais pas d'attestation. Je n'avais pas achevé la formation, j'étais à terme.* » – Urielle, Yaoundé

**b) Une insertion déconnectée de la formation initiale**

Même parmi ceux qui travaillent, rares sont les jeunes qui exercent un métier en lien direct avec la filière apprise. Cette situation reflète une inadéquation persistante entre les contenus de formation, les opportunités économiques locales et les attentes du marché.

> « *J'ai appris sur des logiciels qui ne servent à rien maintenant. Dans les entreprises, c'est autre chose qu'ils utilisent.* » – Participant, Douala
>
> « *Les entreprises cherchent des techniciens supérieurs, pas des DQP.* » – Robert, Yaoundé

Ainsi, la valeur perçue du diplôme ou des compétences acquises est souvent insuffisante pour ouvrir les portes de l'emploi qualifié. Plusieurs jeunes déclarent avoir dû recommencer une formation dans un autre centre, ou exercer une activité par défaut, éloignée de leur projet initial.

**c) Des situations parfois marquées par la précarité ou l'abus**

Certains jeunes insérés font état de conditions de travail très difficiles : horaires excessifs, absence de rémunération, exploitation informelle, parfois sous couvert de stage ou de « période d'observation ».

> « *Je travaille de 6h à 18h, et on me dit que je suis encore en apprentissage. Même pas un sou.* » – Gamaliel, Garoua
>
> « *Même quand on travaille, on ne nous respecte pas. Le patron fait ce qu'il veut.* » – Ulrich, Garoua

Ces situations alimentent un sentiment d'injustice et de désillusion, et remettent en question l'intérêt même de la formation lorsqu'aucun débouché structuré n'existe.

Les parcours post-formation révèlent un triangle d'inégalités :

- Inégalités d'accès à l'emploi (diplômes peu reconnus, absence de stage, réseaux sociaux décisifs) ;
- Inégalités d'usage des compétences acquises (déphasage avec la réalité du travail) ;
- Inégalités d'opportunité selon les contextes locaux, le genre, ou la situation personnelle.

En définitive, la transition formation–emploi n'est ni linéaire, ni garantie. Elle est marquée par des ruptures, des détours et des stratégies d'adaptation. Cette réalité appelle une approche systémique de l'insertion, allant au-delà de la simple délivrance d'un certificat pour intégrer l'accompagnement, la mise en réseau et la reconnaissance sociale des compétences.

## 5.2.3. Obstacles rencontrés

Au-delà des limites pédagogiques de la formation, les jeunes formés identifient plusieurs obstacles systémiques qui freinent leur accès à l'emploi ou leur stabilisation dans une activité économique. Ces obstacles sont multiples : institutionnels, sociaux, genrés ou techniques. Ils traduisent une inégalité structurelle d'accès au marché du travail, et renforcent le sentiment de déclassement des jeunes, malgré leur passage par un centre de formation.

#### a) L'exigence d'expérience : un verrou pour les primo-demandeurs d'emploi

Dans toutes les régions, les jeunes dénoncent une exigence récurrente d'expérience professionnelle préalable, y compris pour des postes supposés accessibles aux débutants. Cette condition crée une impasse : sans expérience, pas d'emploi ; sans emploi, pas d'expérience.

> « *Moi j'ai cherché pendant un an. Tout le monde demande au moins deux ans d'expérience. On sort de l'école, on a zéro expérience. Comment on fait ?* » – Participant, Douala
>
> « *Même quand tu es formé, on te demande cinq ans d'expérience. Où est-ce que je vais prendre ça ?* » – Alexandre, Yaoundé
>
> « *J'ai fini la formation, mais les entreprises ne prennent que ceux qui ont déjà travaillé*. » – Clara, Yaoundé

L'absence d'un stage intégré au parcours, ou d'un appui à l'insertion, aggrave cette situation de blocage.

#### b) Une faible reconnaissance des diplômes délivrés

Les jeunes porteurs d'un DQP (Diplôme de Qualification Professionnelle) – souvent issus de centres privés ou non agréés – déplorent une marginalisation institutionnelle de leur certification. Le DQP est perçu par de nombreux recruteurs comme un diplôme de « seconde zone », comparé aux diplômes d'État.

> *« On prend quelqu'un qui a un Bac pro, même s'il est nul, juste parce que c'est un diplôme d'État. Moi avec mon DQP, on ne me regarde même pas. » – Robert, Yaoundé*
>
> *« Même si on est compétent, on ne nous considère pas parce que le diplôme n'est pas reconnu. » – Alexandre, Yaoundé*
>
> *« Quand on dit qu'on a le DQP, certains employeurs haussent les épaules. » – Participant, Yaoundé*

Cette situation nourrit une frustration intense chez les jeunes, qui se sentent pénalisés malgré leurs efforts de formation.

#### c) La corruption et les pratiques de favoritisme

De nombreux jeunes dénoncent un système de recrutement **opaque, clientéliste et corrompu**, dans lequel les compétences réelles pèsent peu face aux relations, aux recommandations ou aux « dessous de table ».

> « *J'ai déposé au moins quinze CV. Mais ce n'est pas le dossier qui fait. C'est qui t'a envoyé.* » – Participant, Douala
>
> « *Si tu ne connais pas quelqu'un ou si tu ne payes pas, tu ne rentres pas. C'est comme ça maintenant.* » – Participant, Douala
>
> « *Au Cameroun, on appelle ça le "Tchoko". Tu déposes ton dossier, mais sans argent, tu n'as aucune chance.* » – Sandrine, Garoua

Ce constat, récurrent dans les trois villes, est vécu comme une atteinte au principe de méritocratie et renforce le sentiment d'exclusion.

#### d) Les discriminations sexistes dans le monde professionnel

Les jeunes femmes formées, en particulier dans les filières techniques (BTP, électrotechnique, informatique), font état de discriminations à l'embauche, de déclassement de compétences et, dans plusieurs cas, de harcèlement sexuel ou moral.

> « *Quand c'est une fille, on te demande de sortir avec eux pour te donner le stage. Moi j'ai dit non, je suis restée à la maison.* » – Participante, Douala
>
> « *Mon patron me demande de faire la cuisine. Pourtant ce n'est pas dans mes tâches.* » – Cressence, Yaoundé
>
> « *À la caisse, on me drague. On me parle mal.* » – Clara, Yaoundé

Ces situations illustrent la nécessité d'intégrer une approche genre transversale dans les politiques d'insertion et de mieux protéger les jeunes femmes dans les milieux professionnels.

#### e) Le manque de préparation à la recherche d'emploi

Plusieurs jeunes avouent ne pas maîtriser les outils de **prospection professionnelle** (CV, lettre de motivation, entretien), faute d'avoir été formés sur ces aspects. Cela représente un frein important, notamment pour les plus isolés ou éloignés des ressources numériques.

> « *Il y a des gens qui ne savent même pas rédiger un CV. On devrait nous apprendre ça pendant la formation.* » – Robert, Yaoundé
>
> « *Moi, je ne savais pas qu'il fallait aussi envoyer une lettre avec le CV. J'ai appris ça après.* » – Lucien, Yaoundé

Ce déficit en compétences transversales constitue un angle mort des programmes actuels de formation.

#### f) Le poids des réseaux sociaux et familiaux

Dans un contexte d'accès limité aux opportunités formelles, l'appui relationnel (réseau personnel, membre influent, connaissance en entreprise) apparaît comme la principale voie d'accès à l'emploi. L'absence de réseau devient ainsi un facteur d'exclusion.

> « *Ce n'est pas ce que tu sais faire qui compte, c'est qui tu connais.* » – Robert, Yaoundé
>
> « *Pour trouver un travail, il faut que quelqu'un t'amène. Sinon tu vas tourner en rond.* » – Lucien, Yaoundé

Les jeunes sans carnet d'adresses se sentent abandonnés dans un marché du travail peu transparent et faiblement régulé.

#### g) Une orientation absente ou mal encadrée

Certains jeunes affirment s'être engagés dans une filière sans réelle compréhension des débouchés, ni accompagnement dans leur choix d'orientation. Cela mène parfois à des parcours inadaptés ou à un désengagement rapide.

> « *Je me suis lancée dans l'élevage sans savoir si c'était vraiment porteur.* » – Clara, Yaoundé
>
> « *On nous forme et après on nous jette dans la nature.* » – Robert, Yaoundé

L'absence de bilan d'orientation, de conseils initiaux ou d'évaluation du potentiel d'insertion des filières constitue une faiblesse de pilotage majeure.

L'ensemble des obstacles identifiés illustre un écosystème de formation-insertion fragile, où la responsabilité de l'insertion est laissée aux seuls jeunes, sans dispositif structurant pour les accompagner.

Ces obstacles ne relèvent pas seulement de la qualité de la formation, mais de l'environnement institutionnel et social dans lequel elle s'inscrit. Ils appellent à des mesures correctives touchant à :

- la reconnaissance des diplômes ;
- l'intégration systématique du stage et de l'orientation ;
- la protection contre les discriminations ;
- et l'outillage des jeunes pour faire face au marché du travail.

### 5.2.4. Attentes et recommandations des formés

Malgré les multiples difficultés rencontrées et les désillusions exprimées, les jeunes formés se distinguent par une posture non fataliste. Leurs témoignages témoignent d'un fort désir de réussir et d'une volonté de contribuer à l'amélioration du système. Les propositions formulées sont nombreuses, concrètes, souvent convergentes entre villes et filières. Elles traduisent une aspiration claire : transformer la formation professionnelle en un levier réel d'insertion.

#### a) Renforcer la pratique et les équipements dans les centres

Tous les jeunes insistent sur la nécessité d'une formation plus pratique, ancrée dans les gestes professionnels réels, avec un accès régulier à des équipements fonctionnels et à jour.

> « *Il faut qu'on ait plus de pratique, plus d'exercices concrets. Ce n'est pas en regardant qu'on apprend.* » – Participant, Yaoundé
>
> « *Les machines ne marchaient pas. On les regardait seulement.* » – Participant, Garoua
>
> « *Sans équipement à jour, on ne peut pas parler de formation professionnelle.* » – Participant, Douala

La demande porte autant sur les plateaux techniques que sur la manipulation effective des outils, notamment dans les filières industrielles, numériques et artisanales.

#### b) Rendre les stages obligatoires, encadrés et valorisés

L'absence ou la faiblesse des stages est l'un des points les plus critiqués. Les jeunes demandent qu'un stage en entreprise soit intégré au cursus, avec des modalités précises (durée, encadrement, attestation), afin de leur permettre de justifier d'une première expérience professionnelle.

> « *Il faut un stage obligatoire. Avec un rapport et un encadreur. Comme ça on peut avoir une vraie expérience.* » – Participant, Douala
>
> « *Même un mois juste pour apprendre à chercher le travail, ça peut changer la donne*. » – Lucien, Yaoundé
>
> « *Je travaille depuis 6 mois, mais on dit que je suis encore en apprentissage. Je n'ai rien sur papier*. » – Participant, Garoua

Le stage est vu non seulement comme une passerelle vers l'emploi, mais aussi comme un outil d'apprentissage en situation réelle, aujourd'hui manquant dans de nombreux parcours.

### c) Intégrer des modules d'orientation et de développement personnel

Les jeunes expriment un fort besoin de savoir-être, de préparation à la recherche d'emploi, et de guidance initiale. L'insertion ne se joue pas uniquement sur les compétences techniques, mais aussi sur la capacité à se positionner, se présenter, et naviguer dans le monde professionnel.

> « *Il faut former aussi sur le savoir-être, la posture, la communication.* » – Robert, Yaoundé
>
> « *Il y a des gens qui ne savent même pas rédiger un CV. On devrait nous apprendre ça pendant la formation.* » – Robert
>
> « *Je me suis lancée dans l'élevage sans savoir si c'était vraiment porteur.* » – Clara, Yaoundé

Les jeunes demandent l'introduction de modules spécifiques sur la gestion du stress, la communication professionnelle, la présentation de soi, la connaissance du marché, etc.

### d) Mettre en place un dispositif de suivi post-formation

Une forte attente concerne l'accompagnement après la formation : les jeunes ne veulent plus être « abandonnés » à l'issue de leur cursus, mais suivis, conseillés et soutenus dans leurs démarches d'insertion ou d'auto-emploi.

> « *On doit nous suivre après la formation. Nous guider, nous orienter. Pas juste nous former et nous laisser.* » – Participant, Douala
>
> « *On a besoin d'un système qui nous suit après la formation. Même une formation sur comment chercher un emploi, ça peut aider*. » – Participant, Yaoundé
>
> « *Il faut qu'on nous accompagne, pas seulement nous former.* » – Participant, Garoua

Les jeunes suggèrent la création de bureaux d'insertion, de cellules d'orientation, de mentorat ou encore de sessions de bilan de compétences après la sortie.

### e) Renforcer les liens avec les entreprises locales

Plusieurs participants proposent une coopération active entre les centres et les entreprises, pour co-construire les contenus, organiser des visites professionnelles, intégrer les professionnels dans les modules de formation, ou instaurer des formations en alternance.

> « *Il faut impliquer les entreprises, qu'on aille sur le terrain pendant la formation, pas seulement après.* » – Participant, Yaoundé
>
> « *Si on doit former des gens pour la SODECOTON, que la SODECOTON dise ce qu'il faut leur apprendre.* » – Timothée, Garoua

Cette recommandation traduit une volonté de réduire le fossé entre école et marché, et d'assurer une meilleure adéquation entre les profils formés et les compétences attendues.

### f) Appuyer l'auto-emploi : outils, encadrement, démarrage

Face à la difficulté d'intégrer le salariat formel, les jeunes formés appellent à un soutien structuré à l'auto-emploi : formation en entrepreneuriat, mise à disposition de kits de démarrage, microcrédits, ou accompagnement dans la structuration d'une activité viable.

> « *Moi je me débrouille avec Orange Money. Mais ce n'est pas stable. Il faut juste tenir un peu.* » – Sarana, Garoua
>
> « *Il faut un appui matériel à ceux qui veulent se lancer. Sinon on reste bloqués.* » – Participant, Garoua

Cette recommandation est particulièrement forte à Garoua, où les opportunités d'emploi salarié sont faibles et les jeunes très orientés vers l'informel.

**g) Garantir une meilleure inclusion des femmes et des personnes en situation de handicap**

Les jeunes insistent sur la nécessité de mesures spécifiques pour garantir l'égalité d'accès, d'apprentissage et d'insertion pour les profils vulnérables. Cela inclut :

- Lutte contre le harcèlement et la stigmatisation des femmes ;
- Soutien à la maternité (garde d'enfant, horaires flexibles) ;
- Accessibilité des outils pour les personnes vivant avec un handicap ;
- Formation des formateurs à l'accompagnement inclusif.

> « *J'ai dormi sur le chantier avec mon bébé faute de moyen de transport.* » – Pulchérie, Yaoundé
>
> « *Il n'y avait pas de logiciels pour malvoyants. Même les formateurs ne savaient pas comment m'aider.* » – Viviane, Garoua
>
> « *Les gens ont peur de nous confier les outils. Ils pensent qu'on va les casser.* » – Viviane

Ces témoignages soulignent que l'accès à la formation ne suffit pas : c'est l'ensemble de l'environnement pédagogique et professionnel qui doit être rendu inclusif.

Les recommandations exprimées ne relèvent pas d'un simple désir de confort ou de perfectionnement. Elles révèlent une analyse lucide du système par ses bénéficiaires, et une volonté de transformation. Les jeunes ont pleinement conscience des décalages actuels, mais aussi des leviers possibles pour les corriger.

Leurs propositions rejoignent les préoccupations des centres et des entreprises, ce qui renforce leur légitimité : plus de pratique, plus d'accompagnement, plus de lien avec les réalités du marché.

### 5.2.5. Lecture analytique et lien avec le quantitatif

L'analyse des témoignages recueillis dans les trois focus groups met en lumière un ensemble de perceptions et de vécus qui viennent expliquer, nuancer et enrichir les résultats obtenus lors de la phase quantitative du PADESCE. Elle permet notamment d'interpréter certaines tendances statistiques et d'en dégager les causes sous-jacentes, souvent invisibles dans les seuls chiffres.

**a) Une explication des taux d'insertion faibles et inégaux**

Les verbatims confirment que le taux d'insertion globalement modeste observé dans l'enquête quantitative ne traduit pas un manque de volonté ou de compétence des jeunes, mais plutôt une série d'obstacles structurels : absence d'expérience exigée, faible reconnaissance des diplômes, manque de stages, non-accompagnement à la sortie, etc.

La typologie des parcours (insérés, auto-entrepreneurs précaires, chômeurs/reconvertis) que l'on retrouve dans les focus groups éclaire les trajectoires observées statistiquement, en donnant une voix aux réalités humaines qu'elles recouvrent.

« *Moi j'ai fait développement d'applications, mais aujourd'hui je vends des habits.* » – Alvine, Douala

« *Je suis retourné à la maison. Je ne travaille pas.* » – Roukayatou, Garoua

**b) Une mise en perspective du besoin de pratique exprimé par les employeurs**

Les résultats quantitatifs soulignent que les entreprises jugent les jeunes insuffisamment opérationnels. Cette perception est confirmée par les jeunes eux-mêmes, qui pointent un manque de formation pratique, d'équipements adaptés, et l'absence d'un stage intégré et valorisé.

« *Ce n'est pas en regardant qu'on apprend.* » – Participant, Yaoundé

« *Les machines ne marchaient pas.* » – Participant, Garoua

Ces constats convergents des deux côtés (formés et employeurs) donnent une légitimité renforcée à l'idée que l'apprentissage pratique doit devenir un axe structurant des parcours de formation.

**c) La confirmation d'un déficit de dispositifs post-formation**

La phase quantitative a révélé que très peu d'établissements assurent un suivi formel des sortants. Les entretiens qualitatifs permettent de comprendre les effets concrets de cette lacune : désorientation, isolement, rupture brutale entre le centre de formation et la réalité du marché.

« *On nous forme, puis on nous dit "débrouillez-vous". C'est injuste.* » – Participant, Douala

« *On doit nous suivre après la formation.* » – Participant, Douala

Cette absence de lien entre formation et insertion est vécue comme un abandon institutionnel, ce qui appelle à une révision en profondeur de l'architecture des dispositifs d'accompagnement.

**d) Une mise en lumière des inégalités structurelles**

Les écarts observés dans les taux d'insertion selon les régions, les filières ou le genre trouvent dans les focus groups une explication qualitative très claire : discriminations, précarité des conditions de travail, stigmatisation des jeunes femmes ou des personnes handicapées, réseaux sociaux déterminants…

« *J'ai dormi sur le chantier avec mon bébé.* » – Pulchérie, Yaoundé

« *Les handicapés, souvent il n'y a pas de matériel adapté.* » – Viviane, Garoua

Ces récits démontrent que la performance moyenne masque de fortes inégalités d'accès aux opportunités, et qu'il est nécessaire de raisonner par profils pour ajuster les politiques.

**e) Un appel à repenser les indicateurs de réussite**

Enfin, les jeunes eux-mêmes suggèrent, parfois implicitement que l'évaluation de la formation ne peut se limiter à l'obtention du diplôme. L'utilité réelle, la capacité à générer un revenu, à exercer un métier ou à évoluer doivent faire partie des critères d'appréciation.

Ils insistent sur la valeur de la reconnaissance sociale du diplôme, de l'employabilité réelle, et de l'insertion durable, plutôt que sur la seule délivrance d'un certificat.

La phase qualitative ne se contente pas d'illustrer les résultats du quantitatif : elle en propose une lecture stratégique, en donnant sens aux chiffres. Elle permet de :

- contextualiser les écarts et les disparités ;
- comprendre les mécanismes invisibles (décrochage, résignation, contournement) ;
- valoriser les recommandations émanant directement des bénéficiaires ;
- orienter les priorités pour renforcer l'efficacité des formations.

En ce sens, la voix des formés constitue un levier incontournable de pilotage pour améliorer l'adéquation formation-emploi au Cameroun. Elle alerte sur les angles morts, confirme les urgences, et trace des pistes concrètes pour réformer le dispositif de manière durable.

# 5.3. Perceptions des établissements de formation

Cette section présente les enseignements issus des entretiens réalisés avec les responsables d'établissements de formation dans les trois villes couvertes par l'étude (Douala, Yaoundé et Garoua). Les données recueillies permettent d'analyser, de manière croisée. Cette analyse adopte une approche comparative, en mettant en évidence les points communs et les spécificités propres à chaque ville. Elle s'appuie sur les verbatims des responsables de centres afin d'illustrer de manière concrète les réalités locales et de mettre en lumière les leviers d'amélioration identifiés.

## 5.3.1. Organisation et offres pédagogiques

Les établissements rencontrés dans les trois villes (Douala, Yaoundé et Garoua) présentent des profils organisationnels hétérogènes, mais tous partagent un même objectif : former utile, dans un contexte où l'employabilité immédiate et l'adaptation aux besoins du marché sont devenues centrales. L'analyse de leur organisation et de leurs offres pédagogiques révèle à la fois des dynamiques d'innovation et des contraintes structurelles profondes.

**a) Douala : un écosystème dense, structuré mais inégal**

Douala, capitale économique, se distingue par une concentration importante de centres aux statuts variés : publics, privés ou porteurs de partenariats internationaux. Cette diversité permet une offre large, mais aussi une concurrence intense, parfois au détriment de la qualité pédagogique.

Les formations proposées s'articulent autour de trois grands blocs :

- **Filières industrielles** : électricité, mécanique, plomberie, chaudronnerie, froid/climatisation et fabrication mécanique. Ces spécialités sont considérées comme des filières nobles, avec des débouchés réels dans les entreprises industrielles.
- **Filières tertiaires** : secrétariat, comptabilité, marketing, gestion des ressources humaines, QHSE. Ces formations attirent un public large, mais sont perçues comme saturées sur le marché formel.
- **Filières numériques** : infographie, développement web, cybersécurité, marketing digital, vidéosurveillance, qui connaissent une demande croissante, notamment dans le travail indépendant.

« *Nos filières les plus sollicitées sont l'électricité, la mécanique et la plomberie. Ce sont celles qui attirent le plus d'apprenants chaque année*. » – Responsable CEFTI

« *Nous sommes pionniers du numérique à Douala, avec des formations en infographie, marketing digital, web design et vidéosurveillance.* » – Responsable ISP

Les centres publics comme le CFPE se démarquent par des programmes structurés sur deux ans, intégrant deux périodes de stage (3 et 6 mois), tandis que les centres privés privilégient des formats plus courts (9 à 12 mois), souvent mieux adaptés aux contraintes économiques des apprenants. Cette flexibilité, si elle favorise l'accès, pose toutefois la question de la profondeur des apprentissages.

**b) Yaoundé : des approches pédagogiques diversifiées mais fragmentées**

La capitale politique offre une mosaïque de modèles pédagogiques allant de l'enseignement technique classique à des formations courtes et flexibles, pensées pour répondre aux attentes d'insertion rapide ou d'auto-emploi.

**Des publics et des formats variés**

- Lycée Technique de Nkolbisson : ancré dans le système public, il accueille principalement des adolescents dans des filières industrielles et tertiaires (CAP, BEP, BAC technique).

« *Nos apprenants viennent du système général. Ce sont des élèves orientés vers la technique, souvent par défaut, mais de plus en plus par choix réfléchi.* » – Responsable du lycée

- Centres privés comme Christ Winners Academy : accueillent un public hétérogène, de jeunes adultes à des mères en reconversion. Les parcours, de 6 à 9 mois, ciblent des métiers tertiaires et numériques. D'aucuns misent sur l'agilité et l'entrepreneuriat, avec des formations orientées projets et des modules de soft skills.

« *On accepte tout le monde, du moment qu'il est motivé. Même les mamans reviennent se former en bureautique ou en compta.* » – Promoteur, Christ Winners Academy

« *Nos formations ne s'adressent pas à ceux qui veulent juste un diplôme. On veut des jeunes qui veulent apprendre à entreprendre.* » – Directeur, Powerbache Institut

Les centres privés construisent souvent leurs modules en fonction des évolutions du marché et des retours des anciens apprenants, mais soulignent le manque de soutien pour structurer cette innovation.

**c) Garoua : une offre contextualisée et pragmatique**

Dans un contexte marqué par un sous-emploi élevé et une économie informelle dominante, les centres de Garoua ont développé des approches pragmatiques et inclusives.

**Des formations ancrées dans les réalités locales**

Les centres proposent des formations agricoles, artisanales et communautaires, pensées pour permettre un auto-emploi immédiat. D'autre part, ils développent des compétences numériques et en énergie renouvelable pour des débouchés dans les services locaux et le freelancing.

*« Nous formons pour ici, avec ce que les jeunes peuvent exploiter sans attendre. » – CFP JAPSSO*

*« Nos jeunes doivent pouvoir proposer des services concrets : concevoir un site, diagnostiquer un problème informatique, installer un panneau solaire. » – Centre Les Ingénieurs du Sahel*

L'Institut Supérieur Yerima Delwa quant à lui, se positionne comme un acteur académique avec une ambition d'excellence, combinant rigueur théorique et employabilité immédiate.

*« Nos jeunes doivent pouvoir intégrer une PME, une mairie, une coopérative, ou lancer leur propre affaire avec une vision stratégique. » – Institut Supérieur Yerima Delwa*

**Analyse transversale**

- Une féminisation croissante : Les filières tertiaires et bureautiques attirent majoritairement des jeunes femmes, souvent en reprise d'activité ou en reconversion.
- Une montée du numérique : Les formations en TIC gagnent du terrain dans toutes les villes, portées par la digitalisation de l'économie et la demande pour des compétences polyvalentes.
- Des approches pédagogiques hybrides : Si les centres publics maintiennent des cadres rigides, les centres privés innovent dans les formats et les contenus, sans toujours avoir les moyens de garantir une qualité homogène.

## 5.3.2. Défis structurels rencontrés

Malgré la diversité des profils institutionnels et des approches pédagogiques, les centres de formation dans les trois villes partagent des contraintes structurelles majeures qui freinent leur efficacité et leur capacité à répondre aux besoins du marché du travail. Ces défis se déclinent en quatre dimensions principales : les équipements et infrastructures, les ressources humaines, le financement et la gouvernance, et l'articulation avec le marché du travail.

**a) Douala : un paradoxe entre dynamisme et fragilités**

Douala bénéficie d'un écosystème dense et dynamique, mais ce dynamisme masque des faiblesses profondes qui limitent l'impact des formations.

**Équipements vétustes et inadaptés**

Les centres industriels privés comme publics manquent de matériels modernes. Des machines âgées de plus de dix ans sont encore utilisées, empêchant les apprenants d'acquérir des compétences alignées sur les standards des entreprises locales.

*« Nous avons parfois des machines vieilles de 15 ans. Quand les stagiaires arrivent en entreprise, ils découvrent des outils qu'on ne leur a jamais montrés. »* – Formateur, CEFTI

**Précarité des ressources humaines**

Les centres privés fonctionnent presque exclusivement avec des formateurs vacataires. Ces derniers, souvent compétents techniquement, sont peu stabilisés, ce qui engendre un turnover élevé et une hétérogénéité pédagogique.

> « *Dans certaines filières, il est très difficile de trouver des profils disponibles à temps plein. Ce sont des professionnels en activité, et on les fait intervenir à la carte.* » – Responsable CIS

**Faible soutien institutionnel**

Les centres privés se sentent marginalisés dans la répartition des appuis publics et des projets comme le PADESCE, ce qui limite leurs capacités d'investissement.

> « *Nous n'avons jamais reçu un appui. Tout ce que nous avons construit, nous l'avons fait à crédit, avec les banques.* » – Responsable CIS

**b) Yaoundé : précarité financière et désorganisation**

À Yaoundé, le déficit d'appui structurel est encore plus marqué, y compris dans les centres publics.

**Financement insuffisant**

Tous les centres visités fonctionnent quasi exclusivement grâce aux frais de scolarité, un modèle jugé précaire qui empêche le renouvellement des équipements, l'entretien des locaux et l'attribution de bourses.

> *« On fait ce qu'on peut avec ce qu'on a. Mais c'est dur de garder la qualité quand on dépend uniquement des inscriptions. » – Christ Winners Academy*

**Instabilité du corps enseignant**

Le recours massif à des vacataires non encadrés par des contrats pérennes génère des rotations fréquentes et une faible continuité pédagogique.

> « *On a besoin de former les formateurs. Beaucoup sont bons techniquement, mais ne savent pas transmettre.* » – Christ Winners Academy

**Équipements inadaptés**

Hormis le Lycée Technique de Nkolbisson, qui dispose d'ateliers mais en mauvais état, les centres privés souffrent d'un manque criant de matériel, rendant les apprentissages pratiques difficiles.

> « *Nos référentiels sont officiels, mais datent parfois de plusieurs années. On essaie de les adapter en classe, mais il faudrait une vraie révision.* » – Responsable Lycée Technique de Nkolbisson

**Faiblesse des dispositifs de stage**

La plupart des stages sont laissés à la charge des apprenants et réalisés sans encadrement ni suivi, ce qui limite leur valeur pour l'employabilité.

> « *On suit les jeunes comme on peut. Certains repassent au centre, d'autres nous appellent. Mais ce n'est pas systématique.* » – IFC GMS Consulting

**c) Garoua : contraintes contextuelles et défis d'inclusion**

Les centres de Garoua, bien que pragmatiques et adaptés aux réalités locales, font face à des défis spécifiques liés à leur contexte socio-économique.

**Faibles ressources matérielles et absence de soutien pérenne**

Les équipements sont souvent rudimentaires, parfois improvisés, ce qui limite l'acquisition de compétences opérationnelles de haut niveau. Même les centres dynamiques fonctionnent sur fonds propres ou grâce à des financements ponctuels d'ONG, insuffisants pour structurer des investissements durables.

*« Nous avons parfois des machines vieilles de 15 ans. Quand les stagiaires arrivent en entreprise, ils découvrent des outils qu'on ne leur a jamais montrés. » Formateur, CEFTI*

**Inclusion des personnes handicapées**

Les dispositifs pédagogiques sont rarement adaptés aux apprenants en situation de handicap. L'absence de logiciels spécifiques, de supports pédagogiques accessibles et de formation des encadrants constitue un frein majeur.

*« Il n'y avait pas de logiciels pour malvoyants. Même les formateurs ne savaient pas comment m'aider. » – Viviane, apprenante non-voyante*

*« Les gens ont peur de nous confier les outils. Ils pensent qu'on va les casser. » – Viviane*

**Analyse transversale des défis**

- Manque d'investissements structurels : Les centres, publics comme privés, souffrent d'un déficit chronique d'équipements modernes et d'infrastructures adaptées.
- Précarité des équipes pédagogiques : L'absence de contrats stables et de formations continues limite la qualité des enseignements.
- Faible articulation avec le marché : Le manque de partenariats formels avec les entreprises réduit l'accès à des stages structurés et fragilise l'insertion des diplômés.
- Inégalités d'accès et d'inclusion : Les publics vulnérables (jeunes femmes, personnes handicapées) restent confrontés à des obstacles supplémentaires dans leur parcours de formation et d'insertion.
- Dépendance à l'autofinancement : L'absence d'appuis publics structurants enferme les centres dans des logiques de survie économique plutôt que de développement stratégique

### 5.3.3. Relations avec le PADESCE et attentes exprimées

Les relations entre les centres de formation et le PADESCE révèlent des dynamiques contrastées selon les territoires et les profils institutionnels. Si certains établissements, principalement publics ou stratégiquement positionnés, ont bénéficié d'appuis significatifs, d'autres, souvent privés ou émergents se disent marginalisés et expriment des attentes précises en matière de soutien technique, financier et institutionnel.

**a) Douala : des appuis différenciés, des besoins encore importants**

À Douala, le niveau de soutien varie fortement d'un centre à l'autre, créant un écart visible entre établissements soutenus et non soutenus.

- **CFPE (Centre public)** : bénéficiaire d'un appui structurant, le centre a pu moderniser ses ateliers, introduire de nouvelles technologies respectueuses de l'environnement et former ses équipes.
- **CEFTI (Centre privé ancien)** : a bénéficié d'un appui combiné du PADESCE et d'autres partenaires, lui permettant de rééquiper des ateliers et de mettre en place un bureau d'orientation.
- **ISP (Centre privé numérique)** : n'a reçu qu'un soutien limité (fourniture de consommables pédagogiques et ateliers de formation), jugé insuffisant pour transformer son offre.

- **CIS Formation (Centre privé multisite)** : n'a reçu aucun appui à ce jour, malgré son fort taux d'insertion des jeunes.

> *« Grâce à PADESCE et LENOUDI, nous sommes aujourd'hui le seul centre de la sous-région habilité à former sur certains gaz respectueux de l'environnement. »* – Responsable CFPE
>
> « *L'année dernière, l'appui d'ODC nous a permis de relancer nos ateliers et de mieux accompagner les jeunes filles.* » – Responsable CEFTI
>
> « *PADESCE a financé quelques consommables, mais c'est trop peu pour transformer l'offre. L'important, ce serait de financer les incubateurs et les équipements permanents.* » – Responsable ISP
>
> « *Nous n'avons jamais reçu un appui. Tout ce que nous avons construit, nous l'avons fait à crédit, avec les banques.* » – Responsable CIS

Les attentes des centres de Douala se cristallisent autour de :

- Un fonds national d'équipement pour moderniser les ateliers et maintenir un plateau technique à jour.
- Des mécanismes de partenariat formalisés avec les entreprises, pour stabiliser les stages et améliorer l'employabilité.
- Une reconnaissance institutionnelle plus équitable des centres privés performants.

**b) Yaoundé : une absence totale d'appui et un sentiment de marginalisation**

Dans la capitale économique, aucun des centres visités y compris le Lycée Technique de Nkolbisson n'a bénéficié d'un appui du PADESCE. Ce constat alimente un sentiment de marginalisation, voire d'injustice, d'autant plus que ces établissements accueillent un public varié et vulnérable.

> « *Depuis que nous existons, nous décrions même cela… Nous voudrions avoir des financements pour nous aider à construire nos propres locaux, parce que nous sommes en location. Nous n'avons pas encore reçu de financement*. » – Powerbache Institut
>
> « *Bénéficié d'un appui ? NON. Ou bien pas encore. Peut-être par vous, on en aura.* » – IFC GMS Consulting

Les attentes des centres de Yaoundé se déclinent en plusieurs axes :

- Équipements : ordinateurs, logiciels, kits audiovisuels, mobilier et accès internet stable.
- Formation des formateurs : modules de pédagogie active et certification.
- Soutien financier pour sécuriser des locaux ou moderniser des infrastructures.
- Appui au suivi post-formation, pour structurer des dispositifs de placement et de mentorat.
- Mise en réseau avec les entreprises locales, pour renforcer l'accès aux stages et à l'emploi.

**c) Garoua : des appuis ciblés mais insuffisants**

À Garoua, certains centres ont bénéficié d'appuis spécifiques du PADESCE, principalement sous forme de dotations en équipements ou de formations pour les formateurs. Ces soutiens sont salués, mais jugés insuffisants face à l'ampleur des besoins.

> « *Les équipements nous ont aidés à améliorer un peu nos ateliers, mais ça reste limité pour répondre à toute la demande*. » – Responsable JAPSSO

D'autres n'ont reçu aucun appui, malgré leur volonté de structurer une offre académique de qualité.

> « *Nous faisons tout avec nos propres moyens. Pourtant, nos étudiants pourraient bénéficier de matériels plus modernes pour rivaliser ailleurs.* » – Responsable Institut Yerima

Les attentes convergent vers :

- Un renforcement des équipements techniques, notamment pour les filières industrielles et numériques.
- Des appuis financiers pour soutenir l'auto-emploi des jeunes diplômés.
- Des outils pour favoriser l'inclusion, avec des logiciels adaptés pour les personnes en situation de handicap.
- Un dialogue institutionnel plus fluide avec le PADESCE, pour co-construire des solutions adaptées au contexte local.

**Analyse transversale**

- Appuis inégalement distribués : Les centres publics ou disposant de réseaux solides bénéficient de soutiens significatifs, tandis que de nombreux centres privés performants restent sans appui.
- Attentes convergentes : Tous les centres, quel que soit leur profil, demandent des investissements dans les équipements, la formation des formateurs, et la structuration de dispositifs de suivi post-formation.
- Besoin de reconnaissance : Les responsables souhaitent une reconnaissance plus équitable de leur rôle dans l'écosystème de formation, au-delà des statuts institutionnels.
- Enjeux d'inclusion : Les centres insistent sur la nécessité d'intégrer les publics vulnérables (jeunes femmes, personnes handicapées) dans les priorités des appuis.

### 5.3.4. Analyse croisée et lien avec le quantitatif

Ces constats qualitatifs rejoignent plusieurs tendances quantitatives :

- Les résultats chiffrés montrent que les EFTP suivis par le PADESCE disposent d'un meilleur accès aux infrastructures et équipements (électricité, internet, eau potable) que ceux non suivis. Les témoignages confirment cette disparité.
- Le manque de partenariats structurés entre centres et entreprises, relevé dans les entretiens, explique la faiblesse des taux de stages rapportés dans le quantitatif.
- Les résultats quantitatifs montrent que 86 % des EFTP non suivis par le PADESCE et 97 % de ceux accompagnés par le projet estiment qu'il est nécessaire pour un établissement de suivre le parcours de ses apprenants après la formation. Autrement dit, la quasi-totalité des établissements reconnaît l'importance du suivi post-formation comme condition de réussite de l'insertion professionnelle.

Cependant, ces données ne traduisent pas une pratique effective et systématique. Elles reflètent davantage une volonté ou une conviction institutionnelle qu'une réalité opérationnelle.

En effet, comme le confirment les entretiens qualitatifs, la majorité des centres rencontrés reconnaissent ne pas disposer de dispositifs formels de suivi :

- Le suivi, lorsqu'il existe, se limite à quelques contacts informels avec d'anciens apprenants ou à l'exploitation ponctuelle de réseaux sociaux.
- L'absence de moyens financiers et humains dédiés empêche la mise en place d'un mécanisme structuré et durable.
- Certains établissements affirment s'appuyer uniquement sur les retours spontanés des étudiants revenus témoigner ou demander une recommandation.
- Ainsi, le qualitatif nuance fortement le quantitatif : si les responsables expriment massivement le besoin de suivre les apprenants, dans les faits, cette pratique reste rare, informelle et très inégale selon les centres.

Les établissements de formation occupent une place stratégique dans la chaîne de valeur de l'insertion professionnelle. Ils constituent le point de passage obligé entre les ambitions du PADESCE et les attentes du marché du travail. Toutefois, leurs capacités réelles sont encore limitées par des contraintes structurelles majeures : déficit d'équipements, instabilité des ressources humaines, faiblesse des financements, partenariats fragiles.

La perception des responsables de centres révèle à la fois une volonté d'amélioration et un besoin urgent d'appuis structurés pour moderniser et stabiliser leur fonctionnement. L'avenir du dispositif passe nécessairement par un renforcement de ces institutions, condition *sine qua non* pour améliorer l'employabilité des jeunes.

# 5.4. Perceptions des entreprises

L'évaluation qualitative menée auprès d'entreprises dans les trois villes (Douala, Yaoundé et Garoua) a permis d'explorer en profondeur la relation entre le monde économique et les centres de formation technique et professionnelle. Les entretiens réalisés avec des responsables RH, des chefs d'équipes techniques et des dirigeants d'entreprises de tailles et de secteurs variés révèlent des informations essentielles.

Ces analyses croisées mettent en lumière à la fois des points de satisfaction, notamment dans certaines filières techniques, et des zones de tension persistantes, liées à la préparation insuffisante des jeunes, à l'absence de dispositifs de suivi, ou encore à des partenariats encore trop peu structurés entre les deux sphères.

## 5.4.1. Pratiques de recrutement

Les pratiques de recrutement observées traduisent un marché du travail à la fois informel, relationnel et sélectif. Les entretiens menés auprès des responsables d'entreprises, des chefs d'ateliers et des recruteurs ont permis de dégager plusieurs tendances clés, tout en mettant en lumière les difficultés structurelles qui freinent l'insertion des jeunes diplômés des centres de formation.

**a) Le poids déterminant du réseau et des recommandations**

Dans la majorité des cas, le réseau personnel ou communautaire reste le principal canal de recrutement.

- Les petites et moyennes entreprises (PME) privilégient les candidatures cooptées par des proches ou des employés, considérant la recommandation comme une garantie de sérieux.

- Les jeunes sans réseau se trouvent ainsi défavorisés, même lorsqu'ils disposent de compétences techniques solides.

> « *Ici, ce n'est pas la compétence qui compte en premier. C'est d'abord qui vous recommande. Après, on voit si la personne sait travailler*. » – AMB SARL, Douala
>
> « *Quand on a besoin de quelqu'un, on demande d'abord aux employés s'ils connaissent quelqu'un de sérieux. On ne fait pas d'annonce publique.* » – CODAS CARITAS, Garoua
>
> « *Il faut toujours avoir un parrain. Sinon, votre dossier reste sous la pile.* » – SALAR ENGINEERING, Yaoundé

Cette logique alimente un sentiment d'injustice chez les jeunes formés, qui voient leurs efforts et leur motivation peu valorisés sans appuis relationnels.

**b) Prudence et période d'essai prolongée**

La majorité des employeurs rencontrés se montrent méfiants vis-à-vis des primo-demandeurs d'emploi.

- Les jeunes sont souvent placés en stages prolongés non rémunérés ou faiblement indemnisés, sous prétexte de les « tester » avant une embauche éventuelle.
- Même après cette période, la contractualisation reste précaire, avec des contrats courts ou journaliers.

> « *On prend souvent les jeunes en stage de trois à six mois. C'est le temps de voir s'ils sont sérieux et motivés.* » – ECNA Cameroun, Douala
>
> « *On ne peut pas les mettre directement sur des chantiers importants. On commence petit, et on voit*. » – TOPO DESIGN, Yaoundé
>
> « *Pour être franc, on préfère les garder en stage le plus longtemps possible. C'est moins coûteux pour l'entreprise.* » – SODECOTON, Garoua

**c) Des procédures plus formalisées dans les grandes structures**

Dans les grandes entreprises et les filiales de groupes internationaux, les recrutements sont davantage structurés et professionnalisés (publication d'offres, sélection sur CV, tests techniques et entretiens approfondis).

Cependant, même dans ces environnements plus réglementés, l'exigence d'expérience préalable demeure un critère quasi systématique, réduisant les chances des jeunes diplômés.

> « *Nous avons une procédure claire : appel à candidatures, test écrit, puis entretien. Mais il faut au moins une expérience de six mois pour être retenu.* » – CONGELCAM, Douala
>
> « *Même pour les postes de base, on préfère quelqu'un qui a déjà travaillé sur un chantier.* » – MONT LONAKO, Yaoundé

**d) Recrutements dictés par les besoins ponctuels**

Dans de nombreuses entreprises, en particulier dans le BTP et l'agro-industrie, les recrutements répondent à des besoins conjoncturels :

- Renfort pour un chantier,
- Pic de production,
- Lancement d'un projet spécifique.

Ces besoins ponctuels favorisent des embauches rapides, souvent sans évaluation approfondie, mais aussi des ruptures soudaines lorsque l'activité diminue.

> « *Quand on a un gros marché, on prend des jeunes pour renforcer l'équipe. Après le chantier, si on n'a pas d'autres contrats, on les laisse partir.* » CIC, Douala
>
> « *Parfois, on recrute pour une saison, mais pas au-delà.* » SODECOTON, Garoua

**e) Faible valorisation des certifications professionnelles**

Beaucoup d'entreprises, notamment dans les secteurs formels, accordent peu de crédit aux diplômes délivrés par les centres privés, surtout le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP). Cette perception alimente une discrimination institutionnelle qui complique l'accès aux postes qualifiés.

> « *On prend quelqu'un qui a un Bac pro, même s'il est moins compétent. Le DQP, ça ne compte pas pour nous.* » –CIC, Douala
>
> « *Quand on entend centre privé, on se méfie. On ne sait pas ce qu'ils ont réellement appris.* » – MONT NLONAKO, Yaoundé

**f) Implications pour l'insertion des jeunes**

Ces pratiques de recrutement créent un **cercle vicieux** pour les jeunes formés :

- Sans réseau, ils peinent à décrocher un premier poste.
- Sans première expérience, ils restent écartés des opportunités formelles.
- Et lorsqu'ils accèdent à des stages, ceux-ci sont souvent non rémunérés ou sans véritable encadrement, les maintenant dans une précarité prolongée.

**Synthèse**

| Élément clé | Constat | Conséquence pour les jeunes |
|---|---|---|
| **Recrutement par réseau** | La recommandation prime sur la compétence | Exclusion des jeunes sans appuis relationnels |
| **Prudence des employeurs** | Stages prolongés, contrats précaires | Instabilité professionnelle et faible revenu |
| **Exigence d'expérience** | Critère même pour les postes de base | Blocage de l'insertion des primo-demandeurs |
| **Faible reconnaissance du DQP** | Diplômes perçus comme peu crédibles | Moindre accès aux postes qualifiés |
| **Recrutements ponctuels** | Embauches liées à des besoins immédiats | Manque de stabilité et peu de perspectives |

## 5.4.2. Relations avec les centres de formation

Les relations entre les entreprises et les établissements de formation sont fragmentés, peu structurées et largement informelles, quel que soit le secteur ou la ville. Si quelques expériences positives émergent, notamment dans des filières techniques, l'ensemble des acteurs économiques interrogés souligne que les liens actuels sont insuffisants

pour garantir une adéquation entre les compétences des jeunes formés et les besoins du marché.

**a) Douala : des échanges ponctuels, sans cadre formel**

À Douala, les entreprises du secteur industriel et technique (CIC, CONGELCAM, ECNA Cameroun, AMB SARL) reconnaissent avoir des contacts épisodiques avec certains centres de formation, souvent initiés par des besoins ponctuels de stagiaires ou par des demandes directes des apprenants eux-mêmes. Cependant, ces relations restent dépourvues de conventions formelles ou de mécanismes de collaboration régulière.

> « *Les jeunes viennent déposer leurs dossiers, on les prend parfois en stage quand on a de la place, mais il n'y a pas vraiment de partenariat avec les centres.* » ECNA Cameroun, Douala
>
> « *Nous avons déjà pris des stagiaires du CFPE. Certains étaient bons, mais ce n'est pas organisé. Chacun vient avec son dossier.* » CIC, Douala
>
> « *On aimerait bien avoir une relation plus structurée. Par exemple, qu'on nous dise quels sont les profils disponibles, qu'on puisse échanger sur ce qu'il faut améliorer dans la formation.* » CONGELCAM, Douala

Certaines entreprises signalent avoir participé à des ateliers ou des visites organisées par des centres, mais jugent ces initiatives trop rares et peu suivies d'actions concrètes.

> « *On nous a invités une fois à une journée portes ouvertes au CEFTI. C'était intéressant, mais après il n'y a pas eu de suite.* » AMB SARL, Douala

**b) Yaoundé : des liens faibles et non institutionnalisés**

Les entreprises confirment l'absence de partenariats formels avec les centres. Elles reçoivent des stagiaires, souvent sur recommandation ou par contact direct, mais sans implication dans le contenu pédagogique ou dans l'évaluation des compétences.

> « *Les centres envoient parfois des jeunes pour des stages. On accepte quand on a du temps pour encadrer. Mais il n'y a pas de collaboration sur le contenu des formations.* » TOPO DESIGN, Yaoundé
>
> « *On découvre ce qu'ils savent faire une fois qu'ils sont chez nous. Ce serait bien qu'on échange avant, pour ajuster ce qu'ils apprennent.* » SALAR ENGINEERING, Yaoundé
>
> « *Nous avons pris un stagiaire en graphisme, mais il n'était pas au niveau attendu. Il a fallu tout reprendre depuis le début.* » GBS / ALL IN ONE SPRINT, Yaoundé

Certaines entreprises évoquent un manque de dialogue régulier avec les centres, qui empêche d'aligner les programmes de formation sur les évolutions du marché.

> « *On a besoin de techniciens qui connaissent les logiciels récents. Si on travaillait ensemble, ils pourraient mieux préparer les jeunes.* » MONT LONAKO, Yaoundé

**c) Garoua : des échanges plus ouverts mais encore limités**

À Garoua, certaines entreprises comme SODECOTON et CODAS CARITAS entretiennent des relations plus fréquentes avec les centres locaux, notamment pour l'accueil de stagiaires dans les filières agricoles, industrielles et de

maintenance. Cependant, ces interactions restent encore non contractualisées et peu suivies.

> *« On reçoit régulièrement des jeunes pour des stages en maintenance et production. Mais il n'y a pas de convention ou de suivi structuré avec les centres. »* – SODECOTON, Garoua
>
> *« On forme parfois des jeunes en situation de vulnérabilité, mais ce sont les ONG qui nous sollicitent directement. Les centres ne viennent presque jamais vers nous. »* CODAS CARITAS, Garoua
>
> *« On pourrait faire beaucoup plus si on travaillait ensemble. Par exemple, définir ensemble des modules pratiques adaptés à nos besoins. »* –SODECOTON, Garoua

**d) Un manque de co-construction des compétences**

Dans toutes les villes, les employeurs déplorent que les centres n'impliquent pas suffisamment les entreprises dans la définition des contenus pédagogiques. Cette absence de dialogue se traduit par des jeunes formés qui ne correspondent pas toujours aux besoins opérationnels.

> *« Nous ne sommes pas consultés pour les programmes. Pourtant, ce sont nous qui savons ce qui est demandé sur le terrain. »* – CONGELCAM, Douala
>
> *« Les formations sont trop générales. Si on travaillait ensemble, on pourrait créer des modules plus ciblés. »* – CIC, Douala
>
> *« Il faudrait qu'on puisse participer à la révision des référentiels. Ce serait bénéfique pour tout le monde. »* – SALAR ENGINEERING, Yaoundé

**e) Des attentes fortes en matière de partenariats**

Les entreprises expriment des attentes convergentes pour renforcer les liens avec les centres :

- Des conventions de stage encadrées : définir des durées, des objectifs et des mécanismes d'évaluation clairs.
- Une implication dans les contenus : co-construction des programmes pour mieux répondre aux besoins du marché.
- Des plateformes locales de dialogue : espaces de rencontre réguliers pour anticiper les évolutions sectorielles.
- Des mécanismes d'incubation ou d'alternance : combiner apprentissage en centre et pratique en entreprise pour des profils immédiatement employables.

> *« Il faut créer des ponts solides entre nous et les centres. Aujourd'hui, on est chacun dans son coin. »* –ECNA Cameroun, Douala
>
> *« Un partenariat plus formel nous permettrait de gagner du temps dans le recrutement et de mieux former les jeunes. »* – SODECOTON, Garoua
>
> *« Si on travaille ensemble, on peut même créer des passerelles pour l'auto-emploi. »* –GBS / ALL IN ONE SPRINT, Yaoundé

**f) Analyse transversale**

L'analyse des données qualitatives met en évidence plusieurs constats :

| Constat | Impacts sur l'insertion des jeunes |
|---|---|
| Relations peu formalisées entre centres et entreprises | Faible visibilité des profils, absence d'alignement des besoins et des compétences. |
| Dialogue insuffisant sur les contenus pédagogiques | Jeunes peu préparés aux réalités techniques du terrain. |
| Pratiques de stage non encadrées | Expériences peu valorisées et sans reconnaissance formelle. |
| Volonté des entreprises de coopérer | Opportunité de structurer des partenariats gagnant-gagnant pour l'emploi et l'auto-emploi. |

### 5.4.3. Attentes et propositions des entreprises

Les échanges avec les entreprises dans les trois villes révèlent des attentes fortes pour réduire le décalage entre les formations proposées et les besoins du marché du travail. Ces attentes s'articulent autour de quatre axes principaux :

- Améliorer la qualité technique des formations,
- Développer les compétences comportementales,
- Structurer de véritables partenariats avec les centres,
- Renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'insertion professionnelle et l'auto-emploi.

**a) Améliorer la qualité technique des formations**

Les entreprises insistent sur la nécessité de moderniser les plateaux techniques et de mettre à jour les référentiels pédagogiques pour mieux aligner les compétences des jeunes sur les standards actuels du marché.

> *« Les machines sur lesquelles ils apprennent sont dépassées. Quand ils arrivent ici, ils ne savent pas utiliser nos équipements. »* – CONGELCAM, Douala
>
> *« Il faut qu'ils soient formés sur les outils actuels, sinon on perd trop de temps à les recycler. »* – CIC, Douala
>
> *« Même pour des tâches simples, on doit les former. Ça veut dire que la formation initiale n'est pas au niveau. »* – SODECOTON, Garoua

Propositions formulées :

- Mettre à jour régulièrement les référentiels techniques, en collaboration avec les professionnels du secteur.
- Doter les centres de matériels modernes et proches des conditions réelles de travail.
- Renforcer les modules de pratique intensive pour rendre les jeunes immédiatement opérationnels.

**b) Développer les compétences comportementales**

Les entreprises considèrent que les lacunes en savoir-être constituent un frein majeur à l'insertion durable des jeunes. Elles souhaitent que les centres intègrent des modules portant sur :

- la discipline et la ponctualité,
- la communication professionnelle,

- le travail en équipe,
- la gestion des attentes et des priorités.

> *« Le diplôme, c'est bien, mais ce qui fait la différence, c'est l'attitude. Savoir se comporter, écouter, respecter les consignes. »* – SALAR ENGINEERING, Yaoundé
>
> *« Beaucoup de jeunes pensent qu'ils vont devenir chefs en un an. Il faut leur expliquer la réalité du terrain. »* – ECNA Cameroun, Douala
>
> *« On aimerait que les centres forment aussi sur le comportement en entreprise. Ça éviterait beaucoup de problèmes. »* – AMB SARL, Douala

Propositions formulées :

- Intégrer un module obligatoire sur les soft skills et la culture professionnelle.
- Organiser des séminaires de préparation à l'emploi, avec des témoignages d'entreprises.
- Créer des programmes de mentorat entre anciens diplômés et nouveaux apprenants.

**c) Structurer de véritables partenariats avec les centres**

Les entreprises souhaitent aller au-delà des échanges ponctuels pour bâtir des collaborations formalisées. Elles se disent prêtes à co-construire des solutions qui bénéficient à la fois aux centres, aux jeunes et aux employeurs.

> *« Si on travaille ensemble, on peut définir des modules qui correspondent vraiment à nos besoins. »* – CIC, Douala
>
> *« On devrait signer des conventions pour que les stages soient mieux organisés, avec des objectifs clairs. »* – CONGELCAM, Douala
>
> *« Il faut des plateformes de dialogue où on se retrouve régulièrement avec les centres pour anticiper les besoins. »* – TOPO DESIGN, Yaoundé
>
> *« Les partenariats ne doivent pas être seulement pour les grandes entreprises. Même les petites structures peuvent accueillir des jeunes, si c'est bien encadré. »* – CARITAS, Garoua

Propositions formulées :

- Mettre en place des conventions cadres pour les stages, avec objectifs, suivi et évaluation.
- Organiser des rencontres annuelles entre centres et entreprises pour ajuster les formations.
- Développer des programmes d'alternance pour associer apprentissage théorique et immersion professionnelle.

**d) Renforcer l'accompagnement des jeunes vers l'insertion et l'auto-emploi**

Plusieurs entreprises soulignent que l'insertion ne se limite pas à la formation, et qu'il faut accompagner les jeunes dans leurs premiers pas sur le marché. Elles voient également l'auto-emploi comme une voie réaliste, à condition d'être encadrée.

> *« Former, c'est bien. Insérer, c'est mieux. Il faut aider le jeune à franchir le dernier kilomètre. »* – MONT LONAKO, Yaoundé
>
> *« Beaucoup de jeunes peuvent se lancer seuls, mais ils n'ont pas les moyens ni l'accompagnement nécessaire. »* – SODECOTON, Garoua

*« On pourrait accueillir les jeunes dans des incubateurs partagés, pour qu'ils se lancent avec un minimum de sécurité. »* – GBS / ALL IN ONE SPRINT, Yaoundé

Propositions formulées :

- Créer des cellules d'insertion dans les centres, en lien avec les entreprises locales.
- Mettre en place des fonds de démarrage pour soutenir l'auto-emploi des jeunes formés.
- Développer des incubateurs sectoriels, en partenariat avec le secteur privé.

## 5.5. Constats transversaux

L'analyse croisée des résultats issus des focus groups avec les formés, des entretiens avec les établissements et des échanges avec les entreprises met en lumière un ensemble de constats majeurs. Ces enseignements transversaux permettent de dégager des tendances récurrentes, qui dépassent les spécificités locales ou sectorielles, et mettent en évidence les forces et faiblesses structurelles du dispositif d'enseignement technique et de formation professionnelle (EFTP) au Cameroun.

### Constat 1. Une formation perçue comme utile mais incomplète

Dans toutes les régions et filières, les formés s'accordent à reconnaître que l'EFTP leur a permis d'acquérir une base solide de connaissances et de compétences. Beaucoup expriment une certaine fierté d'avoir suivi un parcours professionnalisant, perçu comme un tremplin vers l'emploi ou l'auto-emploi. Toutefois, ce sentiment positif est nuancé par un diagnostic quasi unanime : la formation reste trop théorique et insuffisamment arrimée aux réalités du terrain.

Les employeurs confirment ce constat en soulignant le manque de préparation pratique des jeunes diplômés. L'écart entre les acquis des formés et les standards attendus dans le monde du travail est régulièrement mentionné. Cette inadéquation alimente une perception d'« inachèvement » : la formation est utile, mais ne prépare pas encore suffisamment à l'insertion directe.

### Constat 2. Des infrastructures et équipements inadaptés

Le déficit en équipements modernes constitue une faiblesse majeure du système. Les centres de formation, qu'ils soient publics ou privés, souffrent de plateaux techniques vétustes ou incomplets. Cette situation réduit la capacité des jeunes à acquérir des compétences opérationnelles et limite leur employabilité.

Les formés déplorent que la plupart des enseignements pratiques se déroulent avec du matériel obsolète, parfois très éloigné de ce qu'ils retrouvent dans les entreprises. Ainsi, un apprenant en informatique explique avoir été formé sur des logiciels dépassés, ce qui a compliqué sa recherche de stage.

Cette inadéquation des infrastructures contribue à la perception d'un enseignement « déconnecté » du monde professionnel, et affaiblit la crédibilité de certaines filières auprès des entreprises.

### Constat 3. Une reconnaissance limitée des diplômes professionnels

La question de la légitimité des diplômes délivrés par les établissements d'EFTP constitue un point critique. Plusieurs jeunes interrogés ont affirmé avoir rencontré des difficultés à faire reconnaître leurs certificats, notamment le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP). Les employeurs, pour leur part, accordent plus volontiers leur confiance aux diplômes d'État qu'aux certificats délivrés par des centres privés, perçus comme inégaux en termes de qualité.

Ce manque de reconnaissance institutionnelle crée une fracture : même lorsque les compétences techniques sont réelles, elles ne sont pas valorisées à leur juste valeur sur le marché du travail. Cela génère frustrations et découragements parmi les jeunes diplômés, qui peinent à se positionner face aux détenteurs de diplômes académiques.

### Constat 4. Des obstacles externes persistants à l'insertion

Au-delà des limites de la formation, les jeunes doivent composer avec un environnement de recrutement marqué par des pratiques contraignantes. Le favoritisme, le recours aux réseaux personnels, voire la corruption et le harcèlement sexuel, ont été régulièrement cités par les participants comme des freins majeurs.

Ces pratiques renforcent le sentiment d'injustice et de découragement, surtout chez les jeunes sans réseau ni appui particulier. Pour certains, ces barrières constituent un obstacle plus déterminant encore que la formation elle-même.

### Constat 5. Une faible articulation entre centres et entreprises

L'absence de collaboration structurée entre centres de formation et entreprises ressort comme un constat transversal majeur. Dans la majorité des cas, les relations se limitent à l'accueil ponctuel de stagiaires, sans convention claire ni suivi systématique. Les entreprises expriment pourtant leur volonté d'être davantage impliquées, notamment dans la définition des contenus pédagogiques et dans l'organisation des stages pratiques.

Ce déficit de dialogue alimente le décalage entre l'offre de formation et la demande du marché. Quelques initiatives positives existent, comme l'intervention de professionnels dans certains établissements ou la signature de conventions locales, mais elles demeurent marginales et non généralisées.

### Constat 6. Un accompagnement post-formation quasi inexistant

Les jeunes interrogés dénoncent massivement l'absence de mécanismes de suivi après leur sortie du centre. Une fois diplômés, ils se sentent livrés à eux-mêmes, sans orientation ni mentorat pour les guider vers l'emploi ou l'auto-emploi.

Cette absence de continuité fragilise considérablement leurs trajectoires. Plusieurs jeunes expliquent avoir abandonné leur projet professionnel faute d'accompagnement, tandis que d'autres tentent tant bien que mal de s'insérer dans l'informel. Le suivi post-formation apparaît dès lors comme un maillon faible du dispositif, et constitue une priorité si l'on veut améliorer durablement l'impact des formations.

### Constat 7. Des enjeux d'équité et d'inclusion insuffisamment adressés

Enfin, les résultats mettent en évidence des vulnérabilités spécifiques. Les jeunes femmes sont souvent confrontées à des discriminations de genre, allant du harcèlement au sein des entreprises à des contraintes familiales limitant leur mobilité ou leur disponibilité. De même, les personnes en situation de handicap soulignent l'absence d'adaptations spécifiques, que ce soit dans les infrastructures ou dans les programmes.

Ces limites soulignent la nécessité d'une approche plus inclusive, intégrant des dispositifs adaptés et une réelle politique de lutte contre les discriminations.

En somme, l'analyse qualitative met en évidence un paradoxe : l'EFTP est largement perçue comme une opportunité essentielle pour les jeunes, mais son potentiel est compromis par des limites structurelles (équipements, reconnaissance des diplômes), organisationnelles (faible articulation avec les entreprises) et sociétales (obstacles externes, discriminations).

Ces constats plaident en faveur d'une réforme systémique, orientée vers :

- Une meilleure articulation formation–insertion–marché du travail,
- Une reconnaissance accrue des diplômes professionnels,
- Et un accompagnement post-formation qui assure aux jeunes une transition effective vers l'emploi ou l'entrepreneuriat.

# 5.6. Enseignements et implications

L'exploitation croisée des données quantitatives et qualitatives met en évidence des tendances fortes et des fragilités structurelles du dispositif PADESCE. Ces constats permettent d'identifier des leviers d'amélioration qui dépassent le seul champ de la formation, pour interroger la manière dont les jeunes sont accompagnés depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle.

## 5.6.1. Enseignements majeurs

**Une formation utile mais incomplète** : Les formés reconnaissent avoir acquis une base technique. Toutefois, les savoirs transmis sont jugés trop théoriques et déconnectés des réalités du terrain. L'absence de stages bien encadrés accentue ce décalage, avec pour conséquence des sortants peu « opérationnels » aux yeux des employeurs.

**Des infrastructures et équipements inadaptés** : Les plateaux techniques sont souvent vétustes, avec un matériel obsolète ou en panne. Les logiciels utilisés ne correspondent pas aux standards du marché. Cela limite la capacité des apprenants à développer des compétences pratiques réellement transférables.

**Une reconnaissance limitée des diplômes** : Le DQP et d'autres certifications ne bénéficient pas d'une légitimité claire auprès des entreprises. Les employeurs continuent de privilégier les diplômes académiques, ce qui fragilise la position des jeunes issus de la formation professionnelle.

**Des obstacles externes persistants** : Au-delà de la formation, les jeunes se heurtent à des pratiques de favoritisme et de corruption dans le recrutement. Les discriminations de genre et les cas de harcèlement affaiblissent encore l'accès équitable à l'emploi, surtout pour les jeunes femmes.

**Une articulation limitée entre centres et entreprises** : Les relations actuelles sont informelles et ponctuelles. Les programmes ne sont pas systématiquement coconstruits avec les acteurs économiques, ce qui entretient un fossé entre formation et emploi.

**Un accompagnement post-formation quasi inexistant** : Aucun mécanisme structuré de suivi ou d'orientation n'est proposé aux sortants. Les jeunes sont livrés à eux-mêmes, ce qui fragilise leur insertion et réduit l'impact durable du dispositif.

**Des enjeux d'équité et d'inclusion insuffisamment pris en compte** : Les jeunes femmes et les personnes en situation de handicap sont confrontées à des contraintes spécifiques (absence de crèches, manque d'outils pédagogiques adaptés). Ces barrières compromettent leur pleine participation et limitent l'objectif d'un accès inclusif à la formation.

### 5.6.2 Implications stratégiques pour renforcer l'adéquation formation-emploi

**Passer d'une logique de formation à une logique de parcours :** la formation professionnelle doit être pensée comme un parcours intégré incluant orientation, apprentissage, stage, suivi post-formation et accompagnement vers l'emploi ou l'auto-emploi. Cette continuité est indispensable pour sécuriser les trajectoires des jeunes.

**Placer la pratique au cœur des dispositifs :** les témoignages montrent la nécessité d'accroître la part des apprentissages pratiques. Cela implique la modernisation des plateaux techniques, l'allongement des temps de pratique et l'organisation de stages obligatoires, mieux encadrés et certifiés.

**Renforcer la reconnaissance et la crédibilité des diplômes :** l'intégration des diplômes professionnels (notamment le DQP) dans l'architecture nationale des qualifications demeure une priorité, afin de leur conférer la même légitimité que les diplômes académiques et d'ouvrir des passerelles vers d'autres niveaux d'enseignement.

**Développer les compétences comportementales (soft skills) :** la réussite professionnelle repose autant sur le savoir-faire que sur le savoir-être. Les programmes doivent intégrer des modules de communication, discipline, esprit d'équipe, gestion du stress et autonomie.

**Favoriser l'inclusion et l'égalité des chances :** les politiques de formation doivent accorder une attention particulière aux publics vulnérables notamment les jeunes, les femmes, les mères et les personnes en situation de handicap. Des dispositifs spécifiques (crèches, outils pédagogiques adaptés, mentorat inclusif) doivent être mis en place pour garantir l'équité.

**Structurer le partenariat avec les entreprises : vers le modèle « entreprise-école » :** la relation entre les centres et les entreprises doit évoluer vers un modèle de pleine collaboration, inspiré du concept d'« entreprise - école ». Ce modèle repose sur l'idée que la formation professionnelle ne peut plus se limiter aux murs des établissements, mais doit s'immerger dans les environnements réels de production. Ce partenariat envisagé passe par plusieurs voies et moyens :

- Conventions tripartites (centre – entreprise – autorité) définissant clairement les rôles de chaque partie dans la formation et l'insertion.
- Programmes en alternance combinant enseignement théorique en centre et pratique en entreprise.
- Plateformes locales emploi-formation permettant de mutualiser les besoins en compétences et d'adapter les curricula en conséquence.
- Interventions croisées : des professionnels viennent enseigner en centre, tandis que des formateurs participent à des immersions en entreprise pour rester à jour.
- Valorisation des entreprises partenaires par des avantages fiscaux, des labels de reconnaissance ou l'accès prioritaire à des dispositifs d'appui.
- Incubateurs conjoints pour appuyer l'auto-emploi : mise à disposition de locaux, outils et coaching cofinancés par les centres et les entreprises.

**Encourager et outiller l'auto-emploi :** En complément, l'auto-emploi doit être mieux accompagné à travers des microcrédits, des kits de démarrage, des espaces collaboratifs et des mécanismes de mentorat.

La phase qualitative de l'enquête de suivi PADESCE a permis de donner de la profondeur aux constats issus de la phase quantitative, en mettant en lumière les perceptions, expériences et attentes des différents acteurs interrogés (apprenants, formateurs, responsables de centres, employeurs).

Les entretiens et focus groups ont révélé une convergence claire : la formation professionnelle constitue une opportunité réelle, mais elle demeure inachevée dans sa forme actuelle. Les jeunes bénéficient de bases techniques solides, mais manquent d'outils pratiques, d'accompagnement post-formation et de reconnaissance de leurs diplômes sur le marché du travail. Les insuffisances en termes d'infrastructures, d'équipements et de partenariats structurés avec les entreprises renforcent ce décalage entre formation et insertion.

Au-delà des limites matérielles et organisationnelles, l'analyse met également en évidence des enjeux sociaux cruciaux : persistance des discriminations de genre, inégalités d'accès, stigmatisation des personnes en situation de handicap. Ces réalités rappellent que l'efficacité du dispositif PADESCE ne se joue pas uniquement sur la qualité technique des formations, mais aussi sur sa capacité à intégrer pleinement les dimensions d'équité et d'inclusion.

En définitive, la phase qualitative confirme la pertinence du PADESCE, tout en soulignant la nécessité d'une évolution structurelle du dispositif. Les recommandations issues de cette analyse appellent à passer d'une logique centrée sur la formation à une logique de parcours intégré, de renforcer les liens avec le monde professionnel, et d'investir davantage dans l'accompagnement des sortants. C'est à cette condition que la formation professionnelle pourra réellement répondre à son ambition : préparer efficacement les jeunes à s'insérer durablement dans un marché du travail en mutation.

# Conclusion générale

Les résultats de cette étude apportent un éclairage sur plusieurs aspects du suivi post formation de l'insertion des formés sortis des EFTP :

### Concernant l'offre de formation :

- **Une réelle inadéquation entre la formation et les besoins du marché** : les contenus de formation sont jugés trop théoriques et désuets, manquant de mise à jour face aux évolutions technologiques et professionnelles. La formation pratique reste insuffisante, notamment dans les secteurs techniques.
- **Le Savoir-être n'est pas explicitement pris en compte lors des compétences enseignées** : les compétences comportementales (ponctualité, communication, gestion du stress) sont un facteur clé d'employabilité, mais elles sont rarement enseignées dans les centres de formation.
- **Manque de compétences spécifiques en entrepreneuriat** : Bien que l'entrepreneuriat soit une voie alternative, le manque de soutien gouvernemental et de financement rend cette option difficile pour de nombreux diplômés ;

### Concernant le cadre de formation :

- **Le déficit en infrastructures est inquiétant** : la majorité des EFTP visitées lors de l'enquête, notamment publics, souffrent d'un manque d'infrastructures adaptées.
- **La vétusté des machines et équipements de formation est très forte** : les métiers porteurs, notamment le Numérique, le BTP, etc., exigent l'accès à des ordinateurs performants, des logiciels spécialisés, une connexion internet fiable et rapide, ainsi qu'une veille technologique constante pour rester à jour avec les outils et les pratiques professionnelles ;

### Concernant les relations milieu professionnel et milieu de formation :

Les réalisations concrètes sont rares, bien que l'idée de partenariats entre les entreprises et les institutions de formation soit reconnue comme bénéfique. Ces relations sont des sujets de longues discussions lors des rencontres ;

### Concernant l'insertion des formés :

De nombreux employeurs privilégient l'expérience, ce qui constitue un obstacle majeur pour les jeunes diplômés qui n'ont souvent pas de cadres appropriés pour acquérir cette expérience.

### Concernant les informations sur l'insertion professionnelle :

Les données qui devraient être disponibles auprès des administrations et organismes sectoriels tant au niveau national que dans chaque région, ne sont pas accessibles. A titre de rappel, le Cameroun a un score inférieur à la moyenne régionale pour plusieurs indicateurs d'accès à l'information.

### Concernant les enquêtes successives de suivi de l'insertion des formés,

**La présente enquête a été très riche et devra servir comme enquête de référence**. En effet, par rapport à l'enquête pilote de 2022, la méthodologie a été mis à jour, enrichie et contextualisée. De même, les indicateurs ont été mieux définis et mis à jour. Les outils de collecte ont été enrichis grâce aux nombreux échanges avec le projet et ses partenaires. Les 10 régions du pays ont été couvertes. Trois bases de sondage sont disponibles : Base des

formés ; Base des EFTP et Base des Entreprises. Ainsi, de cette situation de départ, « Enquête de suivi de l'insertion des formés 2025 », nous ne disposons de points de départ avec lesquels les changements futurs pourront être mesurés et évalués. Dès la prochaine enquête, il sera possible d'apprécier qualitativement et quantitativement les changements apportés par le PADESCE, « toutes choses restant égales par ailleurs ».

## Enseignements suite à l'analyse combinée des phases quantitative et qualitative

Suite à l'analyse combinée des deux phases d'étude, quantitative et qualitative, cinq (05) enseignements majeurs sont mis en évidence sur la performance actuelle du dispositif mis en place par le PADESCE et les défis à relever pour renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi au Cameroun.

**Enseignement 1** : **La formation technique doit évoluer vers des programmes plus immersifs et standardisés, intégrant davantage de pratiques, des équipements modernes et une certification reconnue au niveau national.**

Ce que montrent les données quantitatives :

- Taux d'adéquation formation-emploi de 80 % au global.
- Délai moyen de 6 mois pour décrocher un premier emploi après la formation.
- Salaires moyens autour de 94 000 FCFA, légèrement inférieurs à ceux relevés lors de l'enquête pilote de 2022.

Ce que révèlent les discussions qualitatives

- Les jeunes jugent leurs formations trop théoriques et insuffisamment pratiques.
- L'utilisation de matériels ou de logiciels obsolètes les empêche d'être compétitifs sur le marché.
- Les diplômes issus de centres privés sont souvent peu reconnus par les employeurs.

**Enseignement 2** : **La mise en place d'un dispositif structuré d'intermédiation entre EFTP, jeunes diplômés et entreprises est essentielle pour réduire les barrières à l'insertion.**

Ce que montrent les données quantitatives

- 37 % des jeunes issus des établissements hors réseau PADESCE sont au chômage, contre 34 % chez ceux suivis par le projet.
- L'auto-emploi reste marginal et souvent précaire.

Ce que révèlent les discussions qualitatives

- Importance des réseaux personnels et du favoritisme dans l'accès à l'emploi.
- Exigence systématique d'expérience préalable, y compris pour les postes de débutants.
- Faible accompagnement post-formation.

**Enseignement 3** : **Il est urgent de formaliser les partenariats EFTP-entreprises et de renforcer la co-construction des curricula, tout en développant des dispositifs d'alternance.**

Ce que montrent les données quantitatives

- Plus de 60 % des EFTP déclarent avoir des partenariats avec des entreprises.
- Satisfaction globale des employeurs à 82 %, mais disparités régionales et sectorielles marquées.

Ce que révèlent les discussions qualitatives

- Relations souvent informelles entre centres et entreprises.
- Faible implication des employeurs dans la définition des contenus pédagogiques.
- Utilisation des stages comme unique passerelle vers l'emploi.

**Enseignement 4 : Renforcer l'équipement et instaurer un programme de formation continue des formateurs sont des priorités pour garantir une montée en qualité homogène.**

Ce que montrent les données quantitatives

- Les établissements suivis par le PADESCE sont mieux équipés
- Des disparités régionales persistantes limitent l'équité du dispositif.

Ce que révèlent les discussions qualitatives

- Manque d'équipements modernes dans plusieurs centres.
- Besoin urgent de formation continue pour les formateurs.

**Enseignement 5 : Intégrer une approche genre dans la formation, l'accompagnement et l'insertion est indispensable pour assurer une équité réelle et durable.**

Ce que montrent les données quantitatives

- Amélioration de la présence féminine dans certaines filières techniques.
- Sous-représentation des femmes dans les postes de formateurs.

Ce que révèlent les discussions qualitatives

Difficultés spécifiques des jeunes femmes tels que discriminations et stéréotypes persistants, cas de harcèlement dans les stages ou en entreprise, ou encore des contraintes familiales freinant la disponibilité.

## Difficultés rencontrées dans le suivi et solutions adoptées

| Difficultés rencontrées | Solutions adoptées |
|---|---|
| Manque d'information sur le formés (absence de toutes coordonnées du formé et du proche parent) | Les responsables d'EFTP doivent jouer un rôle de facilitateur pour permettre aux superviseurs de collecte de contacter les formés sélectionnés pour l'interview par le biais des anciens camarades à travers des groupes WhatsApp mis en place par ces derniers.<br>Dans certains cas, rechercher et contacter le formé via les réseaux sociaux (Facebook, Tik-tok) |
| Certains EFTP ne disposent pas de listes numériques des formés. Ils possèdent en lieu et place des registres physiques. | Reconstitution in-situ avec le responsable d'EFTP des listes de formés souhaitées. |

# Bibliographie


- Projet CRDI (2020), La transition des Jeunes vers les marchés du travail d'Afrique Francophone : Cas du Cameroun, du Burkina-Faso et du Tchad. Guide méthodologique pour l'enquête qualitative auprès des parties prenantes ;
- International Development Association (2020), Project Appraisal Document (PAD) to the Republic of Cameroun for the secondary education and skills development;
- Cameroun (1998) ; Loi no 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun
- MINEPAT (2020) ; Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation, DSSEF 2013-2020, 100p
- MINEPAT (2020) ; Stratégie Nationale de Développement 2020-2030, 214p
- PADESCE (2022) ; Réalisation du design d'une étude pilote du suivi de l'insertion des formés dans le marché du travail dans les secteurs porteurs cible incluant un test des outils élaborés ;
- Institut National de la Statistique (2022) troisième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI3) ;

# Annexe 1 : Lettre d'information aux EFTP's

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

PADESCE

REPUBLIC OF CA..EROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

0000006 /L/PADESCE/UCP/CG/CT2/RDI/To

Yaoundé le 24 JAN 2025

**Le Ministre**

**Mesdames et Messieurs les Délégués Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

**-MINEFOP-**

**Objet :** Enquête de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés dans les dix régions du Cameroun.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la croissance de l'Emploi (PADESCE) et particulièrement celles du DLI7b relative à la maîtrise des flux des sortants des dispositifs d'EFTP, une étude de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés a été lancée depuis le 13 novembre 2024 dans les dix (10) Régions du Cameroun.

L'objectif de cette étude est de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en 2021, une enquête de base pour le suivi post-formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'EFTP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et du MINADER, dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP, afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle et de renforcer l'employabilité des jeunes, face au défi crucial de l'insertion professionnelle.

A cet effet, la firme ***CIBLE ETUDES ET CONSEIL*** déploiera, sous la haute supervision des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et des Enseignements Secondaires (MINESEC), son équipe au sein des entreprises, des structures de formation et d'enseignement dont vous êtes territorialement responsables dans les dix (10) régions du pays.

Je vous saurai gré des dispositions utiles que vous voudrez bien prendre pour le bon déroulement de ladite mission.

THE MINISTER
LE MINISTRE

ISSA TCHIROMA BAKARY

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

000006 /L/PADESCE/UCP/CG/CT2/BDD/7b

PADESCE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS
DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

Yaoundé le 24 JAN 2025

Le Ministre

A

**Mesdames et Messieurs et les points focaux régionaux du PADESCE.**

**Objet :** Enquête de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés dans les dix régions du Cameroun.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la croissance de l'Emploi (PADESCE) et particulièrement celles du DLI7b relative à la maîtrise des flux des sortants des dispositifs d'EFTP, une étude de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés a été lancée depuis le 13 novembre 2024 dans les dix (10) Régions du Cameroun.

L'objectif de cette étude est de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en 2021, une enquête de base pour le suivi post-formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'EFTP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et du MINADER, dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP, afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle et de renforcer l'employabilité des jeunes, face au défi crucial de l'insertion professionnelle.

A cet effet, sous la haute supervision des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et des Enseignements Secondaires (MINESEC), la firme ***CIBLE ETUDES ET CONSEIL*** déploiera son équipe au sein des entreprises, les structures de formation et d'enseignement et des administrations où vous êtes responsables dans les dix (10) régions du pays.

Je vous saurai gré des dispositions utiles que vous voudrez bien prendre pour le bon déroulement de ladite mission.

THE MINISTER
LE MINISTRE

ISSA TCHIROMA BAKARY

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

PADESCE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

0000006 /L/PADESCE/UCP/CG/CT2/RDLI7b

Yaoundé le 24 JAN 2025

**Le Ministre**

**A**

**Mesdames et Messieurs les Responsables des structures de formation publics et privés.**

**Objet :** Enquête de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés dans les dix régions du Cameroun.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la croissance de l'Emploi (PADESCE) et particulièrement celles du DLI7b relative à la maîtrise des flux des sortants des dispositifs d'EFTP, une étude de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés a été lancée depuis le 13 novembre 2024 dans les dix (10) Régions du Cameroun.

L'objectif de cette étude est de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en 2021, une enquête de base pour le suivi post-formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'EFTP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et du MINADER, dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP, afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle et de renforcer l'employabilité des jeunes, face au défi crucial de l'insertion professionnelle.

A cet effet, la firme ***CIBLE ETUDES ET CONSEIL*** déploiera, sous la haute supervision des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et des Enseignements Secondaires (MINESEC), son équipe au sein des structures de formation et d'enseignement dont vous êtes responsables dans les dix (10) régions du pays.

Je vous saurai gré des dispositions que vous voudrez bien prendre pour le bon déroulement de ladite mission.

THE MINISTER / LE MINISTRE

ISSA TCHIROMA BAKARY

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

N°0495/C/PADESCE/UCP/CG/CT2/RDU/76

PADESCE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

Yaoundé le 03 FEV 2025

# COMMUNIQUE

Dans le cadre de l'enquête de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés, la firme ***CIBLE ETUDES ET CONSEIL*** se déploiera dans les dix (10) régions du pays pour le compte du PADESCE à compter de la date de signature du présent communiqué. Cette activité se fera sous la haute supervision des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et celui des Enseignements Secondaires (MINESEC).

Le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle saisit cette occasion, pour inviter les différents partenaires à savoir les entreprises et les responsables des structures de formation et d'enseignement du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et MINADER des secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP dans les dix régions, à bien vouloir remplir avec diligence les questionnaires qui seront mis à leur disposition et les retourner au cabinet suscité.

Compte tenu du délai imparti pour la réalisation de cette activité, le Ministre sait pouvoir compter sur la bonne compréhension de tous.

**Le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

**Issa TCHIROMA BAKARY**

**Le Ministre des Enseignements Secondaires**

**Pr. Pauline NALOVA LYONGA**

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

COOPÉRATION CAMEROUN
BANQUE MONDIALE

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET DES COMPÉTENCES POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

UNITÉ DE COORDINATION DU PROJET

PADESCE

REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE – WORK – FATHERLAND

CAMEROON – WORLD BANK
COOPERATION

SECONDARY EDUCATION AND SKILLS
DEVELOPMENT PROJECT

PROJECT COORDINATION UNIT

000006/L/PADESCE/UCP/CG/CT2/RDLI7b

Yaoundé le 24 JAN 2025

Le Ministre

A

Messieurs les Gouverneurs de Régions.

**Objet :** Enquête de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés dans les dix régions du Cameroun.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la croissance de l'Emploi (PADESCE) et particulièrement celles du DLI7b relative à la maîtrise des flux des sortants des dispositifs d'EFTP, une étude de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) publics et privés a été lancée depuis le 13 novembre 2024 dans les dix (10) Régions du Cameroun.

L'objectif de cette étude est de réaliser sur la base de la note méthodologique et du test des outils élaborés en 2021, une enquête de base pour le suivi post-formation des diplômés des années de formation 2020-2023 des systèmes d'EFTP du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et du MINADER, dans les secteurs de l'Agro-industrie, du Numérique, de l'Energie et des BTP, afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle et de renforcer l'employabilité des jeunes, face au défi crucial de l'insertion professionnelle.

A cet effet, sous la haute supervision des Ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et des Enseignements Secondaires (MINESEC), la firme ***CIBLE ETUDES ET CONSEIL*** déploiera son équipe au sein des entreprises, des structures de formation et d'enseignement dont vous êtes territorialement responsables dans les dix (10) régions du pays.

Je vous saurais gré des dispositions utiles que vous voudrez bien prendre pour le bon déroulement de ladite mission.

ISSA TCHIROMA BAKARY

# Annexe 2 : Guides d'entretien de l'étude qualitative

# 1. Guide d'entretien des Formés

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIFS |
|---|---|---|
| Section 1 | Introduction | |
| Section 2 | Description du marché du travail | Comprendre la perception qu'ont les jeunes diplômés du monde professionnel |
| Section 3 | Suivi et encadrement post formation | Comprendre le parcours des jeunes diplômés et l'adéquation formation - emploi |
| Section 4 | Perspectives | Recueillir les suggestions d'améliorations venant des diplômés |

**1. Introduction (10 mins)**

- Merci d'être venu aujourd'hui. Je m'appelle _____ et je travaille pour CIBLE.
- Rappel des règles de confidentialité et d'enregistrement. L'honnêteté et la sincérité
- Discussion libre, pas de bonne pas de mauvaise réponse. Juste être honnête et sincère
- Présentation – Nom ou prénom, situation professionnelle, formation, diplôme obtenu

**2. Description du marché du travail (10 mins)**
***Objectif : Comprendre la perception qu'ont les jeunes diplômés du monde professionnel***
Aujourd'hui, nous allons parler de l'emploi et de votre insertion professionnelle ;

- Pour commencer, quels commentaires pouvez-vous faire sur le marché du travail au Cameroun ?
- Quelles sont les secteurs qui recrutent le plus ? Pour quelles raisons ?
- Quelles sont les compétences indispensables pour trouver un emploi ?

**Modérateur : lister toutes les compétences et comprendre pourquoi elle est indispensable. Ensuite classer ces compétences**

**3. Suivi et encadrement Post formation (50 mins)**
***Objectif :*** *Comprendre le parcours des jeunes diplômés et l'adéquation formation - emploi*
Nous allons à présent nous attarder sur les formations professionnelles que vous avez reçues ;

- Quel est votre cursus scolaire ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- Pour quelles raisons avez-vous décidé de vous former ?
- Comment s'est effectué le choix de la formation ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- Quels critères avez-vous pris en compte dans le choix du centre de formation ?
- Quels sont les 5 principaux critères ?
- Comment cette formation vous a-t-elle préparé au monde professionnel ?
- Quels sont les aspects positifs ? Les aspects négatifs ?
- Avez-vous déjà changé d'emploi depuis votre insertion ? Si oui, pourquoi ?
- Quel type de contrat avez-vous (CDI, CDD, informel, autre) ?
- Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?
- Êtes-vous satisfait(e) de votre emploi actuel ? Pourquoi ?
- Êtes-vous sous-employé ? (Travail à temps partiel non voulu, salaire insuffisant, compétences non utilisées)
- Quel est votre revenu mensuel moyen (donnez une fourchette si vous préférez) ?

**Focus sur le parcours Post formation**

- Quels sont les entreprises partenaires de vos centres de formation ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- Comment avez-vous bénéficié de ces partenariats durant votre formation ?
- Quels sont les aspects positifs ? Les aspects négatifs ?

- Quels sont vos suggestions d'améliorations des partenariats entre les centres de formation et les entreprises ?

**Focus sur le parcours Post formation**

- Quel est votre parcours professionnel depuis la fin de votre formation ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

Quelles difficultés avez-vous rencontré dans votre recherche de l'emploi / insertion professionnelle ?

**Modérateur : relancer pour avoir le maximum de difficultés, noter les au tableau.**

- Comment le centre dans lequel vous avez suivi votre formation vous accompagne-t-il ?

**Modérateur : Faire un tour de table Focus sur ceux qui ont un emploi**

- Comment avez-vous obtenu l'emploi que vous exercez actuellement ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- Avez-vous bénéficié de l'aide dans la recherche d'un emploi ?
- Si oui de quelle manière ? Si non pourquoi d'après vous ?
- Combien de temps se sont écoulés entre la fin de votre formation et le début effectif de cet emploi ?
- Le poste que vous occupez actuellement correspond-il à la formation que vous avez reçue ?
- Si oui, comment la formation que vous avez reçue vous a-t-elle préparer à faire ce métier ?
- Si non, qu'est-ce qui vous a poussé à choisir cet emploi ? Etes -vous à la recherche d'un emploi dans le domaine dans lequel vous avez été formé ? Comment organisez-vous cette recherche d'emploi ?
- Avez-vous la possibilité de mettre en œuvre ce que vous avez appris au courant de votre formation dans cet emploi ? Pourquoi ?

**Focus sur ceux qui s'auto-emploient**

- Qu'est-ce qui vous a poussé à vous lancer dans l'auto-emploi ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous en tant qu'entrepreneur ?
- Comment y faites-vous face ?
- L'entreprise que vous avez lancée correspond-elle à la formation que vous avez reçue ?
- Si oui, comment la formation que vous avez reçue vous a-t-elle préparer à faire ce métier ?
- Si non, qu'est-ce qui vous a poussé à choisir cet emploi ? Etes -vous à la recherche d'un emploi dans le domaine dans lequel vous avez été formé ?
- Comment organisez-vous cette recherche d'emploi ?
- Quelles sont vos plus belles réussites ?
- Quels conseils pouvez-vous donner à ceux qui veulent se lancer dans l'entreprenariat ?

**Focus sur ceux qui n'ont pas d'emploi**

- Depuis combien de temps cherchez-vous un emploi ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- D'après -vous pourquoi n'avez-vous pas encore trouvé un emploi ?

**Modérateur : Faire un tour de table**

- Que pensez-vous des initiatives publiques pour soutenir l'insertion des jeunes (ex. subventions, incubateurs, stages professionnels) ?
- Quels types d'accompagnement post-formation vous auraient été utiles ?
- Quelles compétences supplémentaires souhaiteriez-vous acquérir pour améliorer votre insertion ?
- Avez-vous bénéficié de l'aide dans la recherche d'un emploi ?
- Si oui de quelle manière ? Si non pourquoi d'après vous ?
- Que faites – vous actuellement pour trouver un emploi ? Comment organisez-vous votre recherche d'emploi ?
- Avez-vous pensé à vous installer à votre propre compte ? Pourquoi ?

**4. Perspectives (10 mins)**

***Objectif : recueillir les suggestions d'améliorations venant des diplômés***

- D'après vous quelles mesures concrètes devraient être prises pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

**Modérateur : Faire un tour de table, pour chaque mesure demander comment cela doit être mise en œuvre**

- Quelles sont vos propositions pour améliorer l'employabilité des jeunes ?

**Conclure et remercier les répondants**

# 2. Guide d'entretien des EFTP

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIFS |
|---|---|---|
| Section 1 | Introduction | |
| Section 2 | Présentation du centre de formation | Connaitre l'environnement dans lequel évolue le centre de formation |
| Section 3 | Contenu de la formation | Comprendre comment sont élaborés les contenus de formation et les partenariats avec les entreprises |
| Section 4 | Perspectives | Recueillir les suggestions d'améliorations |

**2. Présentation du centre de formation (15 mins)**

***Objectif : Connaitre l'environnement dans lequel évolue le centre de formation***
Aujourd'hui, nous allons beaucoup parler de votre centre de formation et des diplômés issues de votre centre de formation ;

- Commencez par vous présenter : nom, qualification professionnelle, responsabilité dans le centre de formation
- Etes-vous le promoteur ? (Si promoteur : pourquoi avez-vous décidez d'ouvrir un centre de formation ?)
- Présenter votre centre de formation : année d'ouverture, promoteur, ministère de tutelle, type de formation proposé, nombre de filière de formation disponible, durée de formation par filière, nombre d'enseignants permanents et temporaires,
- Quels sont les principales filières de votre centre de formations ? celles qui ont le plus d'effectifs ? Quels sont ces effectifs par filière ?
- Quelles sont les conditions d'entrée dans votre centre de formation ?
- Quel est le ratio apprenants/formateurs dans votre centre ?
- Quels sont les principaux défis auxquels vous faites face en tant que centre de formation ? Quelles stratégies mettez-vous en place pour les surmonter ?
- Quels sont les principaux points forts de votre centre de formation comparé aux autres ?

**3. Contenus de formation (30 mins)**
***Objectif :*** *Comprendre comment sont élaborés les contenus de formation et les partenariats avec les entreprises*

- Comment sont définis les contenus de formation enseignés dans votre centre de formation ? Quelles sont les différences par filière ?
- Que pensez -vous de ces contenus ? Comment sont -ils mis à jour ?
- Comment sont choisis les enseignants qui dispensent ces cours ?
- Comment est géré l'aspect pratique de la formation ? en termes de temps, ressources matérielles, humaines
- Les programmes de formation incluent-ils des stages obligatoires ou des périodes d'apprentissage en entreprise ? Pourquoi ? Quelles sont les différences par filières ?
- Quelles sont les compétences essentielles que vos programmes visent à développer chez les étudiants dans les secteurs d'activité visés ?
- Quel est le retour des entreprises concernant la maîtrise de ces compétences par les diplômés ?
- Avez-vous des retours directs des diplômés sur leur satisfaction vis-à-vis de l'emploi obtenu ou de la formation reçue ?
- Observez-vous des cas de sous-emploi (temps partiel involontaire ou bas salaires) ?
- Quelles sont leurs conditions d'emploi : durée, stabilité, salaire moyen ?
- Quel type d'emploi obtiennent-ils généralement ? (Salarial / indépendant / informel)
- Avez-vous une idée du temps moyen nécessaire pour leur insertion ?
- Les diplômés exercent-ils dans leur domaine de formation ? Dans quelle proportion ?
- Avez-vous des données spécifiques sur l'insertion des femmes diplômées ?
- Avez-vous des données sur l'insertion à 6 mois ?

**Focus sur le suivi des jeunes diplômés**

- Quels est le taux d'insertion de vos diplômés dans les différentes filières ? les filières avec le plus fort taux d'insertion / plus faible taux d'insertion ? Qu'est ce qui explique cela ?
- Quelles difficultés les diplômés rencontrent-ils pour trouver un emploi ?
- Quels sont les mécanismes de suivi de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de votre centre de formation ?
- Comment fonctionne ce mécanisme et quel en sont les résultats ?

**Focus sur les partenariats avec les entreprises**

- Quels sont les partenariats que vous avez avec les entreprises ?

En quoi ces partenariats contribuent-ils à l'amélioration des compétences des diplômés et de leur employabilité ?

- Que devraient faire les ministères (MINEFOP, MINESEC, etc.) pour mieux soutenir l'EFTP ?
- De quoi auriez-vous besoin pour mieux accompagner les jeunes vers l'emploi ?
- Quelles compétences émergentes (technologies, soft skills) souhaitez-vous intégrer prochainement ?
- Quelles collaborations additionnelles ou améliorations souhaiteriez-vous mettre en place avec les entreprises pour renforcer l'adéquation entre la formation et l'emploi ?
- Comment évaluerez-vous l'importance d'impliquer les entreprises dans la définition des cursus ?

**4. Perspectives (10 mins)**
***Objectif : recueillir les suggestions d'améliorations***

- D'après vous, quelles améliorations pourraient être apportées aux programmes de formation pour renforcer l'employabilité des diplômés ?
- Quelles sont les compétences émergentes ou des évolutions technologiques que vous envisagez d'intégrer prochainement dans votre cursus ?
- Quelles actions de la part des ministères (MINEFOP, MINESEC, MINEPIA, MINADER) pourraient soutenir et renforcer l'insertion professionnelle des diplômés ?
- Comment appui institutionnel ou des subventions pourraient-ils faciliter une meilleure préparation des étudiants à l'emploi ?
- Quelles autres suggestions pour améliorer l'employabilité des jeunes diplômés ?

**Conclure et remercier le répondant**

# 3. Guide d'entretien des entreprises

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIFS |
|---|---|---|
| Section 1 | Introduction | |
| Section 2 | Présentation de l'entreprise | Comprendre l'environnement dans lequel évolue l'entreprise |
| Section 3 | Adéquation des compétences | Comprendre l'adéquation formation - emploi |
| Section 4 | Perspectives | Recueillir les suggestions d'améliorations |

**1. Introduction (5 mins)**

- Merci d'avoir accepté notre invitation. Je m'appelle _____et je travaille pour CIBLE.
- Rappel des règles de confidentialité et d'enregistrement. L'honnêteté et la sincérité
- Discussion libre, pas de bonne pas de mauvaise réponse. Juste être honnête et sincère
- Présentation du projet

**2. Présentation de l'entreprise (10 mins)**

***Objectif : Comprendre l'environnement dans lequel évolue l'entreprise***

Aujourd'hui, nous allons beaucoup parler de votre entreprise et du secteur dans lequel vous évoluez ;

- Commencez par vous présenter et votre entreprise : nom, secteur d'activité, rôle principal de l'entreprise (ex : production, services, distribution, etc.)
- Quels sont les principaux défis auxquels vous faites face ? Quelles stratégies mettez-vous en place pour les surmonter ?
- Comment s'effectue le recrutement dans votre entreprise ?
- Quelles sont vos besoins en ressources humaines ? Qu'est ce qui justifie cela ?
- Comment êtes-vous entré en contact avec ce/ ces diplômés ?
- Pouvez-vous faire une brève présentation de ces diplômés ainsi que de la place qu'il(s) occupent dans votre entreprise ?
- Selon vous, les jeunes diplômés sont-ils suffisamment préparés à la réalité du monde professionnel ? Pourquoi ?
- Constatez-vous des cas de sous-emploi parmi les jeunes diplômés que vous avez recrutés ? (Compétences sous-utilisées, temps partiel non voulu, rémunération insuffisante)
- Quel est le salaire moyen ou la grille de rémunération que vous appliquez pour les nouveaux diplômés issus des EFTP ?
- Quels types de contrats proposez-vous généralement aux jeunes diplômés ? (CDI, CDD, stage, informel, etc.)

**3. Adéquation des compétences (20 mins)**

***Objectif : Comprendre l'adéquation formation - emploi***

- Quelles sont les compétences clés que vous recherchez chez les jeunes diplômés ?
- Comment évaluez-vous les compétences de ces diplômés ?
- Quel est le niveau de maitrise de ces jeunes diplômés ? Pourquoi ?
- Quels sont les points forts ? les points d'améliorations ?
- Comment se déroule l'intégration de ces jeunes diplômés ? Quels sont les dispositifs mis en œuvre dans votre entreprise pour faciliter leur intégration ?
- La formation reçue les a-t-elle suffisamment qualifiés pour le poste ? Pourquoi dites-vous cela ?

**Focus sur les partenariats avec les EFTP**

- Que pensez-vous des partenariats avec les centres de formation ?
- Quels types de partenariats pourraient être renforcés pour améliorer l'adéquation formation-emploi ?
- Avez-vous des partenariats avec des centres de formation ?
- Si oui, quelle appréciation faites-vous de ces partenariats ?
- Si non, pour quelles raisons n'avez-vous pas de partenariat ?
- Comment votre entreprise s'adapte-t-elle aux futurs besoins de qualifications et de compétences ?
- Quels dispositifs d'accompagnement ou d'intégration recommanderiez-vous aux centres de formation pour améliorer l'employabilité ?
- Seriez-vous favorable à participer à la co-construction des programmes de formation ? À quelles conditions ?
- Quelles compétences ou qualités professionnelles manquent le plus chez les jeunes diplômés ?

**4. Perspectives (10 mins)**

***Objectif : recueillir les suggestions d'améliorations***

• D'après vous quelles mesures concrètes devraient être prises pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés ?

- Quelles sont vos propositions pour améliorer l'employabilité des jeunes ?

# Annexe 3 : Questionnaires de collecte de l'enquête de suivi

# 1. Questionnaire des Formés

**Les informations collectées au cours de ce recensement sont strictement confidentielles au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991 sur les Recensements et Enquêtes Statistiques qui stipule en son article 5 que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique ».**

## Questionnaire de collecte de données auprès des formés dans les des Etablissements de Formation Technique et Professionnelle (EFTP) publics et privés du MINEFOP, MINESEC, MINADER et MINEPIA DE 2020 à 2023

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIF |
|---|---|---|
| Section 0 | Informations générales | Identifier le questionnaire adressé à l'unité d'analyse (le formé) |
| Section 1 | Informations générales sur l'établissement d'EFTP de rattachement du formé | Identifier l'établissement d'EFTP rattaché au formé |
| Section 2 | Identification, caractéristiques socio-démographiques et parcours scolaire du formé | Décrire le formé, notamment sa localisation, ses caractéristiques socio-démographique et son parcours académique/scolaire. |
| Section 3 | Situation actuelle du formé sur le marché du travail | Décrire la situation d'emploi du formé lors de la collecte, notamment s'il a pu s'insérer sur le marché du travail après sa formation ou pas. Les raisons expliquant la non insertion du formé. |
| Section 4 | Trajectoire et mobilité professionnelle du formé | Identifier tous les emplois que le formé a occupé avant l'emploi qu'il occupe actuellement. Les raisons de cette mobilité professionnelle. |
| Section 5 | Difficultés et perspectives (uniquement pour le formé) | Recueillir les difficultés rencontrées le cas échéant par le formé dans sa quête d'emploi ou d'auto-emploi et ce qu'il envisage pour la suite. |
| Section 6 | Difficultés (uniquement pour l'enquêteur) | Les difficultés rencontrées par l'agent enquêteur pour l'administration du questionnaire |

| **SECTION 0 : INFORMATIONS GENERALES** | | |
|---|---|---|
| S0Q1 | Code du formé : | \|___\|___\|___\|___\| |
| S0Q2 | Code de l'EFTP | \|___\|___\|___\|___\| |
| S0Q3 | Code de l'enquêteur : | \|___\|___\|___\| |
| S0Q4 | Code du superviseur : | \|___\|___\| |
| S0Q4 | Date de l'interview : Jour : \|___\|___\| Mois : \|___\|___\| Année : \|___\|___\|___\|___\| | |
| **SECTION 1 : INFORMATIONS GENERALES SUR L'ETABLISSEMENT DE RATTACHEMENT DU FORME (à renseigner par l'agent enquêteur dès enrôlement du formé)** | | |
| S1Q01 | Nom de l'EFTP _____ | |
| S1Q02 | Sigle : _____ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S1Q03 | Administration responsable : 1- MINEFOP, 2-MINESEC, 3-MINEPIA, 4-MINADER | | \|___\| |
| S1Q04 | Localisation du siège (ville): _____ | | |
| S1Q05 | Région : | 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | \|___\|___\| |
| S1Q06 | Département : | Afficher le Département en fonction de la Région | \|___\|___\| |
| S1Q07 | Arrondissement/ Commune | Afficher l'Arrondissement en fonction du Département | \|___\|___\|___\| |
| S1Q08 | Village-Quartier_____ | | |
| S1Q09 | Milieu implantation: 1. Urbain, 2. Rural | | \|___\| |
| S1Q10 | Ordre d'enseignement de l'EFTP : 1. Public, 2. Privé laïc, 3. privé catholique, 4- privé protestant, 5- privé islamique | | \|___\| |
| S1Q11 | Type EFTP : 1- SAR/SM, 2- Centre de Formation Professionnelle Rapide(CFPR), 3- Centre de Formation Professionnelle Privé (CFPP), 4- Centre de Formation aux Métiers (CFM), 5- Centre de Formation Professionnelle d'Excellence (CFPE),6- Centre de Formation Professionnelle Sectorielles (CFPS), 7- Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes (INFFDP), 8- Technique anglophone, 9- Technique francophone, 10- Technique bilingue, 11- Polyvalent (général et technique) francophone, 12- Polyvalent (général et technique) anglophone | | \|___\|___\| |

## SECTION 2 : IDENTIFICATION, CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET PARCOURS SCOLAIRES DU FORME

### SECTION 2.1 : IDENTIFICATION

| | | | |
|---|---|---|---|
| S21Q1 | Nom du répondant : …… | | |
| S21Q2 | Région de résidence : | 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | \|___\|___\| |
| S21Q3 | Département de résidence : | Afficher le Département en fonction de la Région | \|___\|___\| |
| S21Q4 | Arrondissement/ Commune de résidence : | Afficher l'Arrondissement en fonction du Département | \|___\|___\|___\| |
| S21Q5 | Milieu de résidence : 1. Urbaine, 2. Rural | | \|___\| |
| S21Q6 | Téléphone | A. Tel 1: \|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|<br>B. Tel WhatsApp \|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | |
| S21Q7 | Email : | | |

### SECTION 2.2 : CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES

| | | |
|---|---|---|
| S22Q01 | Sexe: 1- Masculin, 2- Féminin | \|___\| |
| S22Q02 | Quel est votre âge (en années révolues au dernier anniversaire) ?: **99 = NSP/Refus** | \|___\|___\| |
| S22Q03 | Nombre d'enfants à charge : | \|___\|___\| |
| S22Q04 | Situation matrimoniale : 1- marié (e), 2- célibataire, 3- union libre, 4- veuf (veuve) | \|___\| |
| S22Q05 | Quelle est votre nationalité ? : 1- Camerounais, 2- étranger CEMAC, 3- étranger hors CEMAC | \|___\| |
| S22Q06 | Quel est votre religion 1. Protestant 2. Catholique 3. Musulman 4. Animiste 5. Autre (à préciser) | \|___\| |
| S22Q07 | Avez-vous toujours vécu dans cette localité ? 1. Oui 2. Non **(si oui Code 1 allez à S22Q09)** | \|___\| |
| S22Q08 | Pourquoi êtes-vous venu vous installer dans cette région ? : 1- Conflit armé, 2- Recherche du travail/ travail, 3- Pour faire ma formation professionnelle/ technique, 4- Education, 5- Pour suivre la famille, 6- Autre (à préciser) | \|___\| |
| S22Q09 | Avez-vous un handicap ? 1.Oui 2.Non **(si non Code 2, allez à S23Q01)** | \|___\| |
| S22Q10 | Type de handicap du répondant : 1- moteur, 2- visuel, 3-auditif, 4- Polyhandicap, 5- non concerné, 6- autre (à préciser) | \|___\| |

### SECTION 2.3 : EDUCATION/ FORMATION

| | | |
|---|---|---|
| S23Q01 | Quel est la dernière classe que vous avez validée avec succès avant votre entrée dans un EFTP ? 01- CM2/ Class 6, 02- 6ème/ 1ère année/ Form 1, 03- 5ème/ 2ème année/ Form 2, 04- 4ème/ 3ème année/ Form 3, 05- 3ème/ 4ème année/ Form 4, 06- 2nde/ Form 5, 07- 1ère/ Lower sith, 08- Terminale/ Upper sith, 09- 1ère année université, 10- 2ème année université, 11- 3ème année université,12- 4ème année université, 13- 5ème année université ou plus. | \|___\|___\| |
| S23Q02 | Quel est le nombre de formations professionnelle initiale et continue que vous avez suivi ? | \|___\|___\| |

**Si S23Q02>2 , préciser que dans la suite, l'on s'intéressera aux deux (02) dernières formations. Les informations se collectent colonne par colonne en commençant par la dernière formation reçue (formation n° 1 dans le tableau ci-dessous)**

| N° | LIBELLE | FORMATION N°1 | FORMATION N°2 |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| S23Q03 | Intitulé de la formation | ……<br>…… | ……<br>…… |
| S23Q04 | Type de formation<br>1- Continue, 2- Initiale, 3- Apprentissage (uniquement MINEFOP) | \|__\| | \|__\| |
| S23Q05 | Qui a eu l'initiative de la formation ?<br>1-Employeur ; 2-personnel, 3- Parents, 4- Conseiller d'orientation Scolaire et Professionnel, 5-Autres (à préciser) | \|__\| | \|__\| |
| S23Q06 | Si formation continue n'était pas de l'initiative de votre employeur, avez-vous informe votre hiérarchie ?<br>1-Oui avis favorable ; 2-Oui, avis non favorable ; 3-Parti sans informer<br>**(Poser si S3Q04=1 et S23Q05 différent de 1)** | \|__\| | \|__\| |
| S23Q07 | Quel est le principal mode de financement de votre formation ? 1-Employeur ; 2-personnel ; 3- Parents/Famille, 4-Bailleur de fonds *(ONG, Banque Mondiale, etc)*, 5-Bourse nationale | \|__\| | \|__\| |
| S23Q08 | Cette formation est-elle en adéquation avec votre emploi actuel ? 1-Oui, 2-Non 3-Sans emploi | \|__\| | \|__\| |
| S23Q09 | Vos attentes ont-elles été atteintes à l'issue de cette formation ? 1-Oui, 2-Non | \|__\| | \|__\| |
| S23Q10 | Durée de la formation (en mois) | \|__\|__\| | \|__\|__\| |
| S23Q11 | Avez-vous effectué des stages pendant cette formation ?<br>1.Oui 2.Non **(Si non Code 2, passez à S23Q13)** | \|__\| | \|__\| |
| S23Q12 | Quelle était la durée de stage (en mois) ? | \|__\|__\| | \|__\|__\| |
| S23Q13 | Avez-vous achevé la formation ?<br>1-Oui, 2-Non **(si non Code 2 passer à S23Q16)** | \|__\| | \|__\| |
| S23Q14 | Avez-vous obtenu un diplôme/ Titre professionnel ?<br>1- Oui 2- Non **(si non Code 2 passer à S23Q16)** | \|__\| | \|__\| |
| S23Q15 | Si oui lequel ? :<br>1- CQP, 2-DQP, 3- DTS, 4-CAP/ GCE-0, 5-BT, 6-Prob T, 7- BAC T/ GCE-AL , 8- BTS, 9- Licence, 10- Master, 11-Attestation de fin de formation, 12- Autres | \|__\|__\| | \|__\|__\| |
| S23Q16 | Secteur de formation<br>1.Agro-industrie 2.Energie 3.BTP 4.Numérique 5.Autre (à préciser) | \|__\| | \|__\| |
| S23Q17 | Spécialité de la formation | \|__\|__\| (voir Code) | \|__\|__\| (voir Code) |
| S23Q18 | Quel est le principal facteur qui vous a motivé à effectuer cette formation ?<br>1-Avancement de grade ; 2-adaptation au poste ; 3-changement de corps ; 4-perspective de promotion ; 5-Perspectives d'emploi dans le domaine de formation ; 6-Autre (à préciser) | \|__\| | \|__\| |
| S23Q19 | L'un de vos parents/ tuteurs a-t-il suivi une formation technique ou professionnelle ?<br>1- Oui la même FTP, 2- Oui, une autre FTP, 3- Non 4- Ne sait pas | \|__\| | \|__\| |

| **SECTION 3 : SITUATION ACTUELLE DU FORME SUR LE MARCHE DE TRAVAIL (Informations à collecter à la sortie)** | | |
|---|---|---|
| S3Q1 | Avez-vous occupé un emploi depuis la fin de votre formation ? 1-Oui, 2-Non **(Si non Code 2, passer à S3Q6)** | \|___\| |
| S3Q2 | Si oui, combien d'emplois rémunérés avez-vous vous exercé jusqu'à aujourd'hui ? | \|___\|___\| |
| S3Q3 | Quand avez-vous quitté le milieu de formation ? (mois et année) | \|___\|___\|/\|___\|___\| |
| S3Q4 | Quand avez-vous occupé votre premier emploi ? (mois et année)<br>*Si le formé déclare qu'il avait un emploi lorsqu'il était en formation, alors considérer la date de fin de formation comme celle du 1er emploi* | \|___\|___\|/\|___\|___\| |
| S3Q5 | Donnez les détails de tous les emplois rémunérés occupés depuis la fin de votre formation : | |

| Date de début | Date de fin | Nom de l'entreprise | Lieu (Ville) | contact | Type de contrat | salaire | Durée de l'emploi (en mois) | Motif de départ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

| | | |
|---|---|---|
| S3Q6 | Quelle affirmation décrit le mieux votre situation actuelle ? :<br>1-Je suis salarié actuellement pour une entreprise**, (Aller à S31Q01)**<br>2-Je suis un stagiaire réénuméré actuellement dans une entreprise **(Aller à S31Q01)**<br>3-Je suis un stagiaire non réénuméré actuellement dans une entreprise **(Aller à S31Q01)**<br>4-Je suis à mon propre compte (Freelance / Indépendant/Entrepreneur), **(Aller à S31Q30_1)**<br>5-Je suis actuellement en Chômage/Sans emploi, **(Aller à S32Q1)**<br>6-Je suis actuellement inactif **(Aller à S33Q1)** | \|___\| |

**SECTION 3.1 : SALARIE OU STAGIAIRE REMUNERE OU AUTO EMPLOYE**

| | | | |
|---|---|---|---|
| S31Q01 | Nom de l'entreprise: _____ | | |
| S31Q02 | Région | 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | \|___\|___\| |
| S31Q03 | Département | Codifier le Département en fonction de la Région | \|___\|___\| |
| S31Q04 | Arrondissement/ Subdivision | Codifier l'Arrondissement en fonction du Département | \|___\|___\|___\| |
| S31Q05 | Quartier/Village/Localité: _____ | | |
| S31Q06 | Tél 1: \|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\| Tél 2 : \|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | | |
| S31Q07 | BP Box : _____ | | |
| S31Q08 | Siège social de l'entreprise : _____ | | |
| S31Q09 | Quelle est la forme juridique de l'entreprise ? 1=Unité d'exploitation familiale 2=SARL ; 3= SA ; 4= EI (Entreprise Individuelle) ; 5=GIC/Coopérative ; 6=SUARL/SARLU ; 7=Entreprise Publique/Parapublique ; 8=Autre (préciser) | | \|___\| |
| S31Q11 | Dans quel type de lieu exercez-vous votre emploi principal ? 01- Ambulant, nomade, 02- Poste improvisé sur la voie publique, 03- Poste fixe sur la voie publique, 04- Véhicule/moto/vélo/porte-tout/Brouette, 05- Domicile des clients, 06- Dans votre domicile sans installation particulière, 07- Dans votre domicile avec une installation particulière, 08-Place du marché, 09-Local professionnel (bureau, usine, magasin, entrepôt), 10-Plantation/champ/Etang/Rivière/Mer | | \|___\|___\| |
| S31Q12 | Milieu implantation : 1- Urbain, 2- Rural | | \|___\| |
| S31Q13 | Date de recrutement/ lancement (mois et année) | | \|___\|___\|/\|___\|___\|___\|___\| |
| S31Q14 | Quel est votre poste/ responsabilité dans l'entreprise ? _____ | | |
| S31Q15 | Cet emploi est-il celui pour lequel vous consacrez le plus de temps ? 1.Oui 2. Non | | \|___\| |
| S31Q16 | Avant de trouver cet emploi, combien de temps avez-vous passé sans emploi ? (en mois) | | \|___\|___\| |
| S31Q17 | Secteur institutionnel : 1- privé formel, 2- privé informel, 3- public | | \|___\| |
| S31Q18 | L'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal (ou que vous dirigez) est une 1- Administration publique, 2- Entreprise publique ou parapublique, 3- Entreprise privée non agricole 4=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, …), 5- Organisation internationale 6=Entreprise associative, (coopérative, ONG, syndicat, église, etc.), 7=Ménage (personnel de maison) | | \|___\| |
| S31Q19 | Activité principale de l'entreprise (voir nomenclature des activité) | | \|___\|___\| |
| S31Q21 | Secteur d'activité : 1.Primaire 2.Secondaire 3.Tertiaire I (commerce) 4. Tertiaire II (service) | | \|___\| |
| S31Q22 | Secteur Porteur : 1- énergie, 2- BTP, 3- Numérique, 4-agroindustrie, 5- autre | | \|___\| |
| S31Q23 | Situation dans l'entreprise : 1- salarié, 2- stagiaire rémunéré, 3- stagiaire non rémunéré | | \|___\| |
| S31Q24 | Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle : 01. Cadre supérieur/ingénieur et assimilé, 02. Cadre moyen, / agent de maîtrise, 03. Employé/ouvrier qualifié, 04. Employé/ouvrier semi qualifié, 05. Manœuvre, 06. Employeur, 07. Travailleur pour compte propre, 08. Aide-familial, 09. Apprenti, 10. Employeur (Patron) | | \|___\|___\| |
| S31Q25 | Approximativement combien de personnes travaillent dans cette entreprise 1. Une seule personne (Auto-emploi), 2. 2 personnes, 3. 3 - 5 personnes, 4. 6 - 10 personnes, 5. 11 - 20 personnes, 6. 21 - 50 personnes, 7. 51 - 100 personnes, 8. 101 - 500 personnes 9. Plus de 500 personnes | | \|___\|___\| |
| S31Q27 | Taille de l'entreprise : 1.TPE 2.PE 3.ME 4.GE 5. Pas concerné | | \|___\| |
| S31Q28_1 | Montant exact du CA (**Si NSP Code 98 ou Refus Code 99 ou refus proposer un intervalle de CA)** | | |
| S31Q28_2 | Quel est le capital social de votre entreprise ? (en FCFA) 1- Moins de 15 millions, 2-15-250 millions, 3- 250 à 3 milliards, 4- plus de 3 milliards | | \|___\| |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S31Q29 | Comment avez-vous trouvé votre emploi/ stage ? 1- par les annonces (radio, télé, internet…), 2- par l'établissement de formation, 3- par une connaissance, 4- concours, 5- Service public de l'emploi (FNE, BMO, PIAASI, etc.), 6- agence privée de placement | | \|___\| |
| S31Q30 | Comment avez-vous financé votre entreprise ? **(Si le formé s'auto-emploi Code 4 en S3Q6)**<br><br>1.Oui 2. Non | 1- fonds propres<br>2- banques<br>3- subventions<br>4- aides financières<br>5- tontine<br>6- autre (à préciser) …… | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |
| S31Q31 | Quelle est votre fréquence de travail ? 1- Permanent à temps partiel, 2- Permanent à temps plein ; 3- Temporaire | | \|___\| |
| S31Q32 | Quel est le type de contrat de travail : 1- CDI, 2- CDD, 3- accord verbal, 4- rien du tout, 5- à son propre compte | | \|___\| |
| S31Q33 | Bénéficiez-vous des prestations suivantes ? : **(uniquement pour salariés Code 1 en S3Q6)**<br><br>1.Oui 2. Non | 1- Indemnités de logement, eau, électricité ou transport<br>2- Prime<br>3- Congés payés<br>4- Service médical particulier<br>5- CNPS, Autres primes<br>6- Avantages en nature (logement, électricité, eau, transport) | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |
| S31Q34 | L'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal (ou que vous dirigez) est-elle enregistrée ou dispose des pièces suivantes ?<br><br>1.Oui 2. Non | 1- n° du contribuable<br>2- registre de commerce<br>3- immatriculation de l'entreprise à la CNPS<br>4- bulletin de paie<br>5- comptabilité formelle ou des Déclarations Statistiques et Fiscales | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |
| S31Q35 | Quelles sont vos horaires de travail de travail ? 1-de jour, 2- de nuit, 3- les deux (jour et nuit) | | \|___\|___\| |
| S31Q36 | Combien d'heures travaillez-vous par semaine ? | | \|___\|___\| |
| S31Q36_1 | Si moins de 40 heures par semaine **(moins de 40 en S31Q36**), êtes-vous disposez à faire plus ? 1.oui 2. Non | | \|___\| |
| S31Q37 | Quel est votre salaire mensuel (en FCFA) ? \|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | | |
| S31Q38 | Avez-vous suivi une formation professionnelle/recyclage dans votre emploi principal financée par votre entreprise ? 1.Oui 2. Non | | \|___\| |
| S31Q39 | L'emploi que vous exercez correspond-il à la formation que vous avez suivie dans nom de l'établissement ? 1.Oui totalement, 2. Oui partiellement, 3. Non | | \|___\| |
| S31Q40 | Si non, avez-vous une formation antérieure pour le poste occupé dans votre entreprise ?<br>1.Oui 2. Non | | \|___\| |
| S31Q41 | Mettez-vous en pratique les connaissances que vous avez appris à l'école ?<br>1.Jamais 2. Quelques fois 3. Régulièrement | | \|___\| |
| S31Q42 | Etes-vous satisfait de votre emploi? 1.Très satisfait 2.plutôt satisfait 3.plutôt insatisfait 4.très insatisfait | | \|___\| |
| S31Q43 | Pour quelles raisons êtes-vous insatisfait de votre emploi ? | | Oui / Non |
| | | Manque de reconnaissance | \|___\| / \|___\| |
| | | Mauvaises conditions de travail | \|___\| / \|___\| |
| | | Charge de travail excessive | \|___\| / \|___\| |
| | | Manque d'opportunités d'avancement | \|___\| / \|___\| |
| | | Mauvaises relations interpersonnelles | \|___\| / \|___\| |
| | | Manque de défis | \|___\| / \|___\| |
| | | Valeurs personnelles et cultures d'entreprise | \|___\| / \|___\| |
| | | Manque d'autonomie | \|___\| / \|___\| |
| | | Rémunération et avantages | \|___\| / \|___\| |
| S31Q44 | Avez-vous l'intention de quitter votre emploi/ stage actuel pour un autre/ / fermer votre entreprise ?<br>1.Oui 2. Non (**si non Code 2, passer à S31Q46)** | | \|___\| |
| S31Q45 | Si oui, pour quelles raisons ? 1- Salaire/rémunération insuffisante, 2- Conditions de travail non appropriées, 3- Mauvais traitement, 4- Recherche des meilleures conditions de travail, 5- Charge de travail excessive, 6- Raison personnelle ou familiale, 7- Manque de formation et de développement, 8- Autres | | \|___\| |
| S31Q46 | Quelles sont vos besoins en formation pour mener à bien vos activités/ travail ?<br>1_____<br>2_____ | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 3_____ | | | |
| **SECTION 3.2 : SANS EMPLOI/CHOMAGE** | | | | |
| S32Q1 | Depuis combien de temps êtes-vous sans emplois, disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi ? (en mois) | | | \|___\|___\| |
| S32Q2 | Pourquoi recherchez-vous un emploi ? 1- perte de l'emploi précédent, 2- première insertion sur le marché du travail Si **Code 2 en S32Q2, passer à S32Q4** | | | \|___\| |
| S32Q3 | Quelle est la raison principale de la perte de votre emploi antérieure ?<br>01- Compression de personnel (secteur public), 02- Compression de personnel (secteur privé), 03- Fermeture d'entreprise (secteur privé), 04- Liquidation d'une entreprise publique, 05- Privatisation/restructuration, 06- Licenciement, 07- Fin de contrat (Retraite, etc.), 08- Déguerpissement par la Communauté Urbaine/Mairie, 09- Volontaire, 10- Rémunération insuffisante, 11- Conditions de travail insatisfaisantes, 12- Travail inintéressant, 13- Raisons familiales (mariage / maternité), 14- Autre raison volontaire _____ (Précisez) | | | \|___\| |
| S32Q4 | Comment faites-vous pour subvenir à vos besoins pendant la période de chômage ? (ressource principale)<br>1- Perçoit une pension d'un travail antérieur, 2- Perçoit une pension (parents, veuvage, divorce, orphelinat), 3- Perçoit des revenus de sa (ses) propriété(s), vit de ses rentes, 4- Vit de son épargne, 5- Mendie, 6- Perçoit une bourse, 7- Est pris en charge par sa famille ou une autre personne, 8- Autre (Préciser) | | | \|___\| |
| S32Q5 | Quel est le principal moyen que vous utilisez pour rechercher un emploi ?<br>0- Recherche pas d'emploi, 1- Relations personnelles (parents ou amis), 2- Directement auprès des employeurs, 3- Petites annonces (radio, journaux, affiche, etc.), 4- Agence publique de placement (FNE, BMO), 5- Agence privée de placement, 6- Concours, 7-Internet, 8- Autre (Préciser) | | | \|___\| |
| S32Q6 | Combien d'heures par semaine désirez-vous travailler ? | | | \|___\|___\| |
| S32Q7 | Combien êtes-vous prêt à accepter par mois pour un emploi ? | | | \|__\|__\|___\|__\|__\|__\|__\| |
| S32Q8 | Quel type d'emploi désirez-vous principalement ? 1- salarié, 2- emploi indépendant, 3- indifférent | | | \|___\| |
| S32Q9 | Pourquoi ne pas lancer votre propre entreprise ? 1- manque de moyens financiers, 2- manque de moyens techniques, 3- manque de culture managériale, 5- incapacité, 6- autre (à préciser) | | | \|___\| |
| **SECTION 3.3 : INACTIF** | | | | |
| S33Q1 | Quelle est la principale raison pour laquelle vous ne travaillez pas ou ne cherchez pas d'emploi ?<br>1- Maladie/grossesse,, 2- Responsabilités familiales,, 3- Congé d'études ou formation;<br>4- Déjà trouvé du travail pour commencer plus tard, 5- Déjà pris des dispositions pour que l'activité indépendante commence plus tard ; 6- En attente de rappel à l'ancien emploi (sans lien formel avec l'emploi), 7- En attendant la saison d'activité ; 8- Ne croit pas qu'il existe un travail approprié (dans un domaine en rapport avec ses compétences, ses capacités), 9- Ne respecte pas les critères fixés par les employeurs (qualifications, formation, expérience, âge, etc.), 10- N'a pas pu trouver un emploi approprié, 11- Ne sait pas comment ni où chercher du travail, 12- Pas encore commencé à chercher du travail, 13- intention d'immigrer à l'étranger, 14- découragé, 15- intention de créer sa propre entreprise, 16- Autre.<br><br>**Si code 3 en S33Q1, poser S33Q2 à S33Q7**<br><br>**Si code différent de 3 en S33Q1 poser uniquement S33Q7** | | | \|___\|___\| |
| S33Q2 | Si en formation, préciser le nom de l'établissement :_____ | | | |
| S33Q3 | Ordre d'enseignement de la Structure de formation : 1- Public, 2- Privé laïc, 3- Privé confessionnel | | | \|___\| |
| S33Q4 | Mode de formation : 1- présentiel, 2- à distance, 3- alternance | | | \|___\| |
| S33Q5 | Spécialité_____ | | | |
| S33Q6 | Pour quelle raison avez-vous décidé de poursuivre la formation ? 1- désir d'apprendre davantage, 2- difficultés à trouver un emploi, 3- ce sont les parents qui ont décidé, 4- ne sait pas, 5- suite du cursus, 6- autre (à préciser) | | | \|___\| |
| S33Q7 | Que projetez-vous faire à la fin de votre inactivité ? | | Oui | Non |
| | | Rechercher un emploi | \|___\| | \|___\| |
| | | Faire une certification | \|___\| | \|___\| |
| | | Poursuivre une autre formation professionnelle | \|___\| | \|___\| |
| | | Entreprendre | \|___\| | \|___\| |

| **SECTION 4 : TRAJECTOIRE ET MOBILITE PROFESSIONNELLE (Maintenant nous allons nous intéresser sur les emplois antérieurs à l'emploi actuel) Poser si Code 1 en S3Q1** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| S4Q01 | Avez-vous connu un changement de situation d'emploi ? 1-Oui, 2-Non | | |___| | |
| **Information sur les changements de situation (Les questions S4Q02 à S4Q11 portent sur la situation des emplois antérieurs, sauf pour ceux qui font leur première entrée en emploi).** | | | Emploi antérieure N°1 | | Emploi antérieure N°2 | |
| S4Q02 | Nom du métier (VOIR LA LISTE DES CORPS DE METIER) | | |__|__| | |__|__| | |
| S4Q03 | Catégorie socioprofessionnelle<br>01. Cadre supérieur/ingénieur et assimilé, 02. Cadre moyen, / agent de maîtrise, 03. Employé/ouvrier qualifié, 04. Employé/ouvrier semi qualifié, 05. Manœuvre, 06. Employeur, 07. Travailleur pour compte propre, 08. Aide-familial, 09. Apprenti, 10. Inclassable | | |__|__| | |__|__| | |
| S4Q04 | L'entreprise dans laquelle vous avez exercez cet emploi principal (ou que vous avez dirigez) était une<br>1- Administration publique, 2- Entreprise publique ou parapublique, 3- Entreprise privée non agricole 4=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, …), 5- Organisation internationale 6=Entreprise associative, (coopérative, ONG, syndicat, église, etc.), 7=Ménage (personnel de maison) | | |__| | |__| | |
| S4Q05 | Région : 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | | |__|__| | |__|__| | |
| S4Q06 | Type de lieu 1-Chef lieu de région ; 2-chef lieu de département ; 3-chef lieu d'arrondissement ; 4- village | | |__| | |__| | |
| S4Q07 | L'accès à cet emploi était-il : 1. Une promotion, 2. Une déqualification, 3. Un changement à niveau équivalent | | |__| | |__| | |
| S4Q08 | L'accès à cet emploi était-il volontaire ou involontaire ?<br>1. Volontaire ; 2. Involontaire | | |__| | |__| | |
| S4Q09 | Si l'accès à cet emploi a été volontaire quelle était la principale raison ? | Raisons | Oui | Non | Oui | Non |
| | | Chômage prolongé | |___| | |___| | |___| | |___| |
| | | Contraintes géographiques | |___| | |___| | |___| | |___| |
| | | Contraintes familiales | |___| | |___| | |___| | |___| |
| | | Discrimination ou barrières sociales | |___| | |___| | |___| | |___| |
| | | Surqualification | |___| | |___| | |___| | |___| |
| | | Autres | |___| | |___| | |___| | |___| |
| S4Q10 | L'accès à cet emploi est-il intervenu à la suite d'une formation (renforcement de capacités) ? 1-Oui, 2-Non | | |__| | | |__| | |
| S4Q11 | Niveau de satisfaction suite à l'accès à cet emploi<br>1-Très satisfait, 2-Satisfait, 3-Moins satisfait, 4-Pas du tout satisfait | | |__| | | |__| | |

| **SECTION 5 : DIFFICULTÉS ET PERSPECTIVES (uniquement pour le formé !!!!!!)** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| S5Q1 | Avez-vous rencontré des difficultés pour pouvoir trouver de l'emploi ou créer votre propre entreprise ? 1. Oui 2. Non **(si non Code 2 en S5Q1 passer à S5Q3)** | | |___| | |
| S5Q2 | Si oui, lesquelles ?<br>1.Oui 2.Non | **Si recherche d'emploi Poser si (S3Q6=5) et (S5Q1=1)** | Oui | Non |
| | | Concurrence accrue | |___| | |___| |
| | | Manque d'expérience | |___| | |___| |
| | | Compétences demandées | |___| | |___| |
| | | Réseautage | |___| | |___| |
| | | Localisation géographique | |___| | |___| |
| | | Préjugés ou discriminations | |___| | |___| |
| | | Entretien | |___| | |___| |
| | | Autres (à préciser) | |___| | |___| |
| | | **Si création d'entreprise Poser si (S3Q6=4) et (S5Q1=1)** | |___| | |___| |
| | | Manque de financement | |___| | |___| |
| | | Réglementations | |___| | |___| |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Planification et stratégie | \|___\| | \|___\| |
| | | Connaissances en gestion | \|___\| | \|___\| |
| | | Concurrence | \|___\| | \|___\| |
| | | Stress et incertitudes financière | \|___\| | \|___\| |
| | | Equilibre entre vie professionnelle et privée | \|___\| | \|___\| |
| | | Adaptation | \|___\| | \|___\| |
| | | Autres (à préciser) | \|___\| | \|___\| |
| S5Q3 | Souhaitez-vous suivre une formation complémentaire ? 1.Oui 2.Non | | | \|___\| |
| S5Q4 | Selon vous, quelles sont les mesures à mettre en œuvre qui pourraient faciliter l'insertion des formés ? | | Oui | Non |
| | | Stages et alternance | \|___\| | \|___\| |
| | | Partenariats avec les entreprises | \|___\| | \|___\| |
| | | Accompagnement à la recherche d'emploi | \|___\| | \|___\| |
| | | Programme de mentorat | \|___\| | \|___\| |
| | | Formation continue | \|___\| | \|___\| |
| | | Incitations fiscales pour les entreprises | \|___\| | \|___\| |
| | | Evènements de mise en réseau | \|___\| | \|___\| |
| | | Soutien à l'entrepreneuriat | \|___\| | \|___\| |
| | | Veille sur les compétences | \|___\| | \|___\| |
| | | Soutien psychologique | \|___\| | \|___\| |
| | | Autres (à préciser) | \|___\| | \|___\| |
| **SECTION 6 : DIFFICULTÉS (uniquement pour l'agent enquêteur !!!!!)** | | | | |
| S6Q1 | Par quel moyen avez-vous interviewé l'apprenant ? 1- appel téléphonique, 2- face to face, 3- whatsapp 4- autre (à préciser) | | \|___\| | |
| S6Q2 | Après combien de Rendez-vous avez pu rencontrer l'apprenant ? | | \|___\|___\| | |
| S6Q3 | Combien de temps a duré l'entretien ? (en minutes) | | \|___\|___\| | |

# 2. Questionnaire des EFTP

**Les informations collectées au cours de ce recensement sont strictement confidentielles au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991 sur les Recensements et Enquêtes Statistiques qui stipule en son article 5 que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique ».**

## Questionnaire de collecte de données auprès des Etablissements de Formation Technique et Professionnelle (EFTP) publics et privés du MINEFOP, MINESEC, MINADER et MINEPIA

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIFS |
|---|---|---|
| Section 0 | Informations générales | |
| Section 1 | Identification et caractéristiques de l'EFTP | Elle vise à collecter les informations sur les caractéristiques de l'EFTP où les formés qui seront enquêtés ont suivi leur formation |
| Section 2 | Caractéristiques du principal dirigeant | Cette section permet d'avoir les informations sur les caractéristiques du principal dirigeant afin de savoir si sa formation initial et/ou son expérience professionnel est en adéquation avec l'EFTP. |
| Section 3 | Informations sur les manuels d'apprentissage et les référentiels de formation | Elle collecte les informations concernant les modules de formation délivrés par les établissements. Sont-ils conformes avec les référentiels exigés par l'Etat. |
| Section 4 | Les ressources de la structure | Elle consigne les informations sur les moyens humains (personnels/enseignant), financiers de l'institution. |
| Section 5 | Formations offertes par l'établissement | Cette section a pour objectif de recenser les formations offertes par l'EFTP parmi celles des secteurs clés. Cette fiche technique permettra d'avoir les moyens humains, infrastructurels mis à la disposition des étudiants et les coûts de formation |
| Section 6 | Information sur le suivi post formation des sortants de l'EFTP | Elle collecte les informations relatives au suivi après formation des formés. Les EFTP restent ils en contact avec les formés ? comment les suivent-ils ? |
| Section 7 | Partenariat | Cette section aidera à comprendre comment l'EFTP se déploie pour faciliter l'insertion des formés, comment elle se déploie pour avoir des stages de qualité pour les formés. |
| Section 8 | Difficultés et perspectives (uniquement pour l'EFTP) | Elle permet de comprendre les difficultés que connaissent les EFTP et les solutions qu'ils envisagent/proposent eux-mêmes. |

| SECTION 0 : INFORMATIONS GENERALES | | |
|---|---|---|
| **S0Q01** | **Code de l'EFTP** | \|___\|___\|___\|___\| |
| **S0Q02** | **Code de l'enquêteur :** | \|___\|___\|___\| |
| **S0Q03** | **Code du superviseur :** | \|___\|___\| |
| **S0Q04** | **Date de l'interview** : **Jour :** \|___\|___\| **Mois :** \|___\|___\| **Année :** \|___\|___\|___\|___\| | |
| **S0Q05** | **Coordonnées GPS EFTP :** Longitude \|_\|_\|_\|_\|_\|_\|_\|_\| Latitude \|_\|_\|_\|_\|_\|_\|_\|_\| altitude \|_\|_\|_\|_\|_\|_\|_\| | |
| **SECTION 1 : IDENTIFICATION ET CARACTERISTIQUES DE L'EFTP** | | |
| **S1Q01** | **Nom de l'EFTP** _____ | |
| **S1Q02** | **SIGLE** _____ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S1Q03** | **Région d'implantation** | 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | \|___\| |
| **S1Q04** | **Département** | *Codifier le Département en fonction de la Région* | \|___\| |
| **S1Q05** | **Arrondissement** | *Codifier l'Arrondissement en fonction du Département* | \|___\| |
| **S1Q06** | **Village/Quartier (Localisation de l'EFTP) : _____** | | |
| **S1Q07** | **Milieu D'implantation de l'EFTP :** 1. Urbain 2. Rural | | \|___\| |
| **S1Q08** | **Boîte postale : _____** | | |
| **S1Q09** | **Site web : _____** | | |
| **S1Q10** | **Email : _____** | | |
| **S1Q11** | **Téléphone EFTP : Tel 1: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| Tel 2: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|** | | |
| **S1Q12** | **Nom du répondant : _____** | | |
| **S1Q13** | **Fonction dans l'EFTP :** | 1-DG/promoteur ; 2-DGA/Adjoint au responsable ;<br>3- Responsable administratif ou financier/Comptable ;<br>4-Autre responsable ; 5-Autre employé (Préciser) | \|___\| |
| **S1Q14** | **Téléphone du répondant : Tel 1: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| Tel 2: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|** | | |
| **S1Q15** | **Quel est votre ministère de tutelle** 1. MINEFOP 2. MINESEC 3. MINEPIA 4. MINADER | | \|___\| |
| **S1Q16** | **Ordre d'enseignement :** 1- public, 2- privé laïc, 3- privé confessionnel | | \|___\| |
| **S1Q17** | **Qui est le principal promoteur de l'EFTP ?** | 1. L'Etat, 2. Organisation Non Gouvernementale<br>3. Association 4. Confession religieuse<br>5. Entreprise privée 6. Commune<br>7. Personne physique 8. Autres (Précisez) _____ | \|___\| |
| **S1Q18** | **Année d'ouverture/création de la structure**<br>***[Enquêteur : Remplir 0000 si l'enquêté ne sait pas ou ne s'en souvient pas]*** | | \|___\|___\|___\|___\| |
| **S1Q19** | **L'EFTP est un** | 1. Centre de Formation Professionnelle Privé (CFPP)<br>2. Centre de Formation Professionnelle d'Excellence (CFPE)<br>3. Centre de Formation Professionnelle Rapide-Employés de Bureau (CFPREB)<br>4. Centre de Formation Professionnelle Rapide-Métiers industriels (CFPRMI)<br>5. Section Artisanale Rurale/ Section Ménagère (SAR/SM)<br>6. Centre de Formation Professionnelle Sectorielles (CFPS)<br>7. Centre de Formation aux Métiers (CFM)<br>8. Etablissement Technique anglophone<br>9. Etablissement Technique francophone<br>10. Etablissement Technique bilingue<br>11. Etablissement Polyvalent (général technique) francophone<br>12. Etablissement Polyvalent (général technique) anglophone | \|___\|___\| |
| **S1Q20** | **En quelle année avez-vous obtenu votre premier agrément ?** (Marquez 0000 si jamais d'agrément) **(Poser si c'est un EFTP privé code 2 ou 3 S1Q16) (Si S1Q20=0000, passer à S1Q26)** | | \|___\|___\|___\|___\| |
| **S1Q21** | **Quel était le coût de cet agrément ?** ***En millier de FCFA*** | | \|___\|___\|___\|___\| |
| **S1Q22** | **Après combien de mois aviez-vous obtenu cet agrément ?** | | \|___\|___\|___\| |
| **S1Q23** | **Comment jugez-vous les procédures d'obtention de l'agrément ?** | 1. Très lourde 3. Peu lourde<br>2. Lourde 4. Pas lourde | \|___\| |
| **S1Q24** | **Avez-vous actuellement un agrément valide ? 1. Oui 2. Non**<br>**(si non code 2 en S1Q24 passer à S1Q25)** | | \|___\| |
| **S1Q25** | **Pourquoi n'avez-vous pas/ renouvelé votre agrément ?** | 1. Procédure lourde<br>2. En attente de renouvellement<br>3. Mauvaise activité (manque d'apprenants)<br>4. Autre _____ | \|___\| |
| **S1Q26** | **Type de formation offerte**<br>**1. Oui 2. Non** | 1. Continue<br>2. Initiale<br>3. Apprentissage | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |
| **S1Q27** | **Offrez-vous les modes de formation ci-après 1. Oui 2. Non** | 1. Présentielle<br>2. Formation à distance | \|___\|<br>\|___\| |
| **S1Q28** | **Dans quel secteur pouvez-vous classez les formations que vous offrez ?**<br>**1. Oui 2. Non**<br>**(Si oui Code 1 en S1Q28, préciser le nombre de spécialité)** | 1. Agro-industrie<br>2. TIC & gestion<br>3. Energie<br>4. BTP<br>5. Autre (Préciser)_____ | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| \|___\|___\|<br>\|___\|___\|<br>\|___\|___\|<br>\|___\|___\|<br>\|___\|___\| |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S1Q29** | **Dans votre processus de formation, avez-vous des modules sur**<br>**1. Oui 2. Non** | - **Techniques de recherche d'emploi ?**<br>o Rédaction de CV<br>o Rédaction des lettres de motivation<br>o Rédaction d'une demande d'emploi<br>- **Techniques d'entreprenariat**<br>o Montage des business plan<br>o Recherche de financement<br>o Recherche de partenaires d'affaire | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br><br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |

**SECTION 2 : CARACTERISTIQUES DU PRINCIPAL DIRIGEANT**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S2Q01** | **Quel est le sexe du dirigeant de l'EFTP ?** | **1. Homme 2. Femme** | \|___\| |
| **S2Q02** | **Téléphone : Tel 1: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| Tel 2: \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|** | | |
| **S2Q03** | **Email : _____** | | |
| **S2Q04** | **Quel est l'âge du dirigeant de l'EFTP en année révolue 99=NSP ou Refus** | | \|__\|__\| |
| **S2Q05** | **Quel est l'âge du dirigeant de l'EFTP** | 1. De 18 à 24 ans 2. De 25 à 39 ans<br>3. De 40 à 59 ans 4. 60 ans et plus 5. NSP/Refus | \|__\|__\| |
| **S2Q06** | **Quel est son/votre diplôme professionnel le plus élevé ?** | 1. DIPLEG, DIPES II/DIPES, CAPES, DIPLET, DIPET II, DIPCO, DIPENI 2. INGENIEUR/MASTER PRO 3. DIPCEG, DIPES I/DIPCEG, DIPCET, DIPET I, CAPCEG, DIPENIA, ING TRAVAUX 4.LICENCE PRO 5. BTS/ HND 6. BEP, BP, BACC PRO, BT/ Professional GCE-A 7. CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET OU EQUIVALENT 8. CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET OU EQUIVALENT 9. CAP 10. DQP 11. CQP 12. SANS DIPLOME 13. Autres (à préciser) 14.NSP | \|__\|__\| |
| **S2Q07** | **Quel est son/votre diplôme académique le plus élevé ?** | 1. SANS DIPLOME 2. DOCTORAT/PhD 3. MASTER II/DEA/DESS 4. MAITRISE/MASTER I 5. LICENCE 6. DEUG/DUT/ HTS/ HND 7. BACC Général/ G.C.E « A » LEVEL 8. BACC Technique 9. PROBATOIRE/ Form 6 10. BEPC/G.C.E « O » LEVEL 11. CEP OU CEPE / F.S.L.C 12.NSP | \|__\|__\| |
| **S2Q08** | **Depuis combien d'année est-il *(êtes-vous)* à la tête de l'EFTP ?** | | \|__\|__\| |
| **S2Q09** | **Depuis combien d'année le dirigeant actuelle a travaillé dans l'EFTP ?** | | \|__\|__\| |
| **S2Q10** | **Est-il/elle le premier à occuper ce poste ?** 1. Oui 2. Non | | \|__\|__\| |
| **S2Q11** | **A-t-il/elle dirigé une structure similaire avant celle- ci ?** 1. Oui, 2. Non 3.NSP | | \|__\|__\| |
| **S2Q12** | **Avant d'être dans cette structure où a-t-il exercé ?**<br><br>**Poser S2Q12 SI Code 1,2 en S2Q11** | **Métier/occupation : _____**<br>**Nom de l'EFTP/Structure : _____**<br>**Poste occupé : _____**<br>**Durée (en mois) : \|___\|___\|___\|** | |
| **S2Q13** | **Quel est le mode de recrutement du dirigeant de cette structure ?** | 1. C'est le fondateur<br>2. Appel à candidature<br>3. Nomination discrétionnaire<br>4. Autre (à préciser) _____ | \|___\| |

**SECTION 3 : INFORMATIONS SUR LES MANUELS D'APPRENTISSAGE ET LES REFERENTIELS DE FORMATION**

**SECTION 3.1 : INFORMATIONS SUR LES MANUELS D'APPRENTISSAGE**

**Disposez-vous au sein de votre EFTP ….**

| | | |
|---|---|---|
| **S31Q1** | **Des manuels d'apprentissage pour apprenant : 1. Oui, 2. Non** | \|___\| |
| **S31Q2** | **Si oui, préciser le nombre** | \|___\|___\| |
| **S31Q3** | **Des manuels d'apprentissage pour formateurs : 1. Oui, 2. Non** | \|___\| |
| **S31Q4** | **Si oui, préciser le nombre** | \|___\|___\| |

**SECTION 3.2 : INFORMATIONS SUR LES REFERENTIELS DE FORMATION**

**AGRO-INDUSTRIE**

| N° | Spécialités *(créer les lignes en fonction de S1Q28)* | S32Q1_1 : Existence d'un référentiel de formation (1. Oui, 2. Non) | S32Q1_2 : Si Oui, le référentiel est-il homologué ? (1. Oui, 2. Non) |
|---|---|---|---|
| 1 | | \|___\| | \|___\| |
| 2 | | \|___\| | \|___\| |
| **NUMERIQUE** | | | |
| **N°** | **Spécialités** *(créer les lignes en fonction de S1Q28)* | **S32Q2_1 : Existence d'un référentiel de formation (1. Oui, 2. Non)** | **S32Q2_2 : Si Oui, le référentiel est-il homologué ? (1. Oui, 2. Non)** |
| 1 | | \|___\| | \|___\| |
| 2 | | \|___\| | \|___\| |
| **BTP** | | | |
| **N°** | **Spécialités** *(créer les lignes en fonction de S1Q28)* | **S32Q3_1 : Existence d'un référentiel de formation (1. Oui, 2. Non)** | **S32Q3_2 : Si Oui, le référentiel est-il homologué ? (1. Oui, 2. Non)** |
| 1 | | \|___\| | \|___\| |
| 2 | | \|___\| | \|___\| |
| **ENERGIE** | | | |
| **N°** | **Spécialités** *(créer les lignes en fonction de S1Q28)* | **S32Q4_1 : Existence d'un référentiel de formation** (1. Oui, 2. Non) | **S32Q4_2 : Si Oui, le référentiel est-il homologué ? (1. Oui, 2. Non)** |
| 1 | | \|___\| | \|___\| |
| 2 | | \|___\| | \|___\| |

## SECTION 4 : LES RESSOURCES DE LA STRUCTURE

| | | Sexe | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Hommes** | **Femmes** | **Total** |
| **RESSOURCE HUMAINES** | | | | |
| **S4Q01** | **Nombre de Formateurs/Enseignants vacataires** | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\|___\| |
| **S4Q02** | **Nombre Formateurs/ Enseignants permanents** | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\|___\| |
| **S4Q03** | **Nombre de Personnel Administratif enseignant** | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\|___\| |
| **S4Q04** | **Nombre Personnel Administratif non enseignant** | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\|___\| |
| **RESSOURCES FINANCIERES (en F CFA)** | | | | |
| **S4Q05** | **A combien évaluez-vous le budget de l'EFTP ?** | \|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | | |
| **S4Q06** | **A combien évaluez-vous le budget alloué au fonctionnement ?** | \|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | | |
| **S4Q07** | **Selon vous, ce budget est-il suffisant ?** 1=Oui 2=Non | \|___\| | | |
| **S4Q08** | **Quel serait pour vous le montant idéal du budget ? Poser si non Code 2 en S4Q07** | \|___\|___\|___\|___\|___\|___\| | | |

## SECTION 4.1 : INFORMATION SUR LES EQUIPEMENTS

| | **Disposez-vous des équipements suivants ?** | | |
|---|---|---|---|
| **S41Q01** | **D'un accès à l'énergie électrique** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q02** | **Des moyens alternatifs d'accès à l'énergie électrique (groupes électrogène, panneaux solaires,…)** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q03** | **D'une connexion fonctionnelle à l'internet** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q04** | **De l'eau potable** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q05** | **Des cantines scolaire** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q06** | **D'une bibliothèque équipée** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S41Q07** | **D'un gymnase** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q08** | **Boite à pharmacie avec les produits de premiers soins** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q09** | **Installation de lavage des mains** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q10** | **Clôture** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q11** | **Un internat** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q12** | **Des aires de jeu** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q13** | **Des latrines fonctionnelles filles** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q14** | **Des latrines fonctionnelles *garçons*** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q15** | **Des latrines fonctionnelles *personnel hommes*** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q16** | **Des latrines fonctionnelles *personnel femmes*** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q17** | **D'une salle multimédia fonctionnelle/médiathèque** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q18** | **D'une infirmerie** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |
| **S41Q19** | **Des infrastructures adaptées aux personnes vivant avec un handicap** | 1=Oui 2=Non | \|___\| |

**SECTION 4.2 : INFORMATION SUR LES INFRASTRUCTURES**

| | **NOMBRE D'INFRASTRUCTURES** | **Bon état** | **Mauvais état** |
|---|---|---|---|
| **S42Q01** | **Nombre de salle de classe** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q02** | **Nombre d'ateliers de pratiques équipés** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q03** | **Nombre de laboratoires de formation équipés** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q04** | **Nombre de blocs administratifs** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q05** | **Nombre de salle de réunion** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q06** | **Nombre salle de formateurs/Enseignants** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q07** | **Nombre de bureaux** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q08** | **Nombre de magasin** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S42Q09** | **Nombre de salle de classe** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

**SECTION 4.3 : INFORMATION SUR LES EQUIPEMENTS MOBILIERS**

| | **TYPE DE MOBILIER** | | **Bon état** | **Mauvais état** |
|---|---|---|---|---|
| **S43Q01** | **Tables bancs** | **2 places** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q02** | | **3 places** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q03** | | **4 places et +** | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q04** | **Nombre de chaises** | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q05** | **Nombre de tables** | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q06** | **Nombre d'armoires ou placards** | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q07** | **Nombres de tableaux** | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| **S43Q08** | **Nombre d'ordinateurs** | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

**SECTION 4.3 : INFORMATIONS SUR LES ÉQUIPEMENTS LOURDS DANS LES ATELIERS DE TRAVAUX PRATIQUES**

| N° | Spécialités | Nom de l'équipement lourd | Utilisé | En panne |
|---|---|---|---|---|
| 1 | | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | | | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

| SECTON 4.4. INFORMATIONS SUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| N° | **Nom du Formateur** | **Sexe**<br>1.Masculin<br>2.Féminin | **Filière d'enseignement**<br>1.Agro-industrie<br>2.BTP<br>3.Energie<br>4.Numérique | **Qualification**<br>**1.** DIPLEG, DIPES II/DIPES, CAPES, DIPLET, DIPET II, DIPCO, DIPENI **2.**INGENIEUR/MASTER PRO **3.** DIPCEG, DIPES I/DIPCEG, DIPCET, DIPET I, CAPCEG, DIPENIA, ING TRAVAUX **4**.LICENCE PRO **5.** BTS/ HND **6.**BEP, BP, BACC PRO, BT/ Professional GCE-A **7**.CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET OU EQUIVALENT **8**.CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET OU EQUIVALENT **9.** CAP **10**. DQP **11**.CQP **12**. Autres (à préciser) | **Nombre d'années d'expérience** | **Type d'emploi**<br>1.Temps plein<br>2.Temps partiel | **Type d'enseignant**<br>1.Vacataire<br>2.Permanent | **Volume horaire de cours par semaine** | | **Nombre d'apprenants en charge** |
| | | | | | | | | | Théorique | Pratique | |
| 1 | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 3 | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| | …… | | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

| SECTION 5 : FORMATIONS OFFERTES PAR L'ETABLISSEMENT A remplir en fonction des spécialités faites en S1Q28 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Section 5.1 : SECTEUR AGRO-INDUSTRIE** | | | | | | | | | | |
| Spécialité | | Existence | | | | | | | | Effectif des sortants |

| | | Durée Théorique de la formation (en mois) | de pratique dans la formation 1.Oui 2.Non | Coûts de la formation (kF CFA) | Capacité d'accueil | Nombre d'enseignant/Formateurs permanents | Nombre d'enseignant/Formateurs Vacataires | Effectif à l'entrée | Effectif des abandons | Effectif des échecs | diplômé | Non diplômé |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 3 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

**Section 5.2 : SECTEUR NUMERIQUE**

| Spécialité | | Durée Théorique de la formation (en mois) | Existence de pratique dans la formation 1.Oui 2.Non | Coûts de la formation (kF CFA) | Capacité d'accueil | Nombre d'enseignant/Formateurs permanents | Nombre d'enseignant/Formateurs Vacataires | Effectif à l'entrée | Effectif des abandons | Effectif des échecs | Effectif des sortants | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | diplômé | Non diplômé |
| 1 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 3 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

**Section 5.3 : SECTEUR ENERGIE**

| Spécialité | | Durée Théorique de la formation (en mois) | Existence de pratique dans la formation 1.Oui 2.Non | Coûts de la formation (kF CFA) | Capacité d'accueil | Nombre d'enseignant/Formateurs permanents | Nombre d'enseignant/Formateurs Vacataires | Effectif à l'entrée | Effectif des abandons | Effectif des échecs | Effectif des sortants | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | diplômé | Non diplômé |
| 1 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 3 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

**Section 5.4 : SECTEUR BTP**

| Spécialité | | Durée Théorique de la formation (en mois) | Existence de pratique dans la formation 1.Oui 2.Non | Coûts de la formation (kF CFA) | Capacité d'accueil | Nombre d'enseignant/Formateurs permanents | Nombre d'enseignant/Formateurs Vacataires | Effectif à l'entrée | Effectif des abandons | Effectif des échecs | Effectif des sortants | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | diplômé | Non diplômé |
| 1 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 2 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |
| 3 | | \|___\|___\| | \|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| | \|___\|___\| |

| SECTION 6 : INFORMATIONS SUR LE SUIVI POST-FORMATION DES SORTANTS DE L'EFTP | | | |
|---|---|---|---|
| **S6Q01** | **Pensez-vous qu'il soit nécessaire pour un établissement de formation de suivre le parcours de ses apprenants après leur formation (Si non Code 2 en S6Q01, passer à S7Q01)** | 1. Oui 2. Non | \|___\| |
| **S6Q02** | **Votre établissement dispose-t-il d'un dispositif de suivi post-formation du parcours des anciens formés ? (si oui Code 1 en S6Q02, passer à S6Q05)** | 1. Oui 2. Non | \|___\| |
| **S6Q03** | **Pour quelles raisons l'établissement ne possède-t-il pas de dispositif de suivi post-formation des anciens apprenants ?**<br><br>**(Poser si non Code 2 en S6Q02)** | 1. Ne connait pas<br>2. Ne voit pas l'utilité<br>3. Manque de moyen financier<br>4. Manque de moyen technique<br>5. En cours de création<br>6. Autres_____ | \|___\| |
| **S6Q04** | **Souhaitez-vous mettre en place un dispositif de suivi post-formation de vos formés ?**<br><br>**(Si non code 2 en S6Q04 passer à S6Q06)** | 1. Oui 2. Non | \|___\| |
| **S6Q05** | **Ce dispositif est-il fonctionnel ?**<br><br>**(Si oui Code 1 en S6Q05 passer à S6Q07)** | 1. Oui 2. Non | \|___\| |
| **S6Q06** | **Si non pour quelles raisons**<br><br>**Après passer à S7Q01** | 1. Manque de moyen financier<br>2. Manque de moyen technique<br>3. Manque de ressources humaines adéquates<br>4. Autres (à préciser) | \|___\| |
| **S6Q07** | **Par quel canal effectuez-vous le suivi ?**<br>**Poser si code 1 en S6QO5** | 1. Téléphonique<br>2. Email<br>3. Contact direct<br>4. Autres (à préciser) | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |

| **S6Q08** | **Quelle est la situation d'activité des diplômés de votre établissement**<br><br>**Poser si code 1 en S6QO5** | | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. Emploi<br>2. Chômage<br>3. Formation<br>4. Autre (à préciser) | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|_<br>\|__\|_<br>\|__\|_ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S6Q09** | **Combien travaillent, dans le secteur institutionnel**<br><br>**Poser si code 1 en S6QO5** | 1. Public<br>2. Privé<br>3. Indépendant | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|__\|<br>\|__\|__\|<br>\|__\|__\| | \|__\|_<br>\|__\|_<br>\|__\|_ |
| | | | | | | |

## SECTION 7 : PARTENARIATS

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S7Q01** | **Comment les programmes de formations professionnelles que vous offrez sont-ils choisis ?** | 1. Recommandation du MINEFOP<br>2. Recommandation du MINESEC<br>3. Recommandation du MINEPIA<br>4. Recommandation du MINADER<br>5. Avec consultation des entreprises/des regroupements d'entreprises<br>6. Suivant la demande sur le marché<br>7. Après étude de marché sur le besoin en compétences<br>8. Autres (préciser) | \|___\| |
| **S7Q02** | **Comment les stages de formation professionnelle sont-ils offerts ?** | 1. Les apprenants ont la charge de trouver les entreprises pour leur stage (l'établissement n'a aucune responsabilité)<br>2. L'établissement de formations garanti des stages aux apprenants<br>3. L'établissement trouve le stage aux apprenants qui ont des difficultés à en trouver<br>4. Autres (préciser) | \|___\| |
| **S7Q03** | **Avez-vous des partenariats avec les entreprises pour le stage ? 1.** Oui 2. Non | | \|___\| |
| **S7Q04** | **Avez- vous des partenariats avec les programmes d'emploi et de promotion de l'entreprises ?**<br>1.Oui 2. Non | | \|___\| |
| **S7Q05** | **Recevez-vous des apprenants financés par :**<br>**1. Oui 2. Non (si oui donner le nombre d'apprenants pour l'année 2019-2020)** | 1. Le MINEFOP<br>2. Le FNE<br>3. Le MINPROFF<br>4. D. Le MINJEC<br>5. Un autre organisme public (Précisez)<br>6. Des ONG<br>7. Autre (Précisez)_____ | \|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\|<br>\|___\| |
| **S7Q06** | **Recevez-vous le soutien des établissements financiers ? (Banque, Microfinance, etc.,) (Si NSP, passer à S7Q09)** | 1. Oui<br>2. Non<br>3. NSP | \|___\| |
| **S7Q07** | **A Combien évaluez-vous en moyenne le soutien reçu annuellement ? Poser si code 1 en S7Q06 (En F CFA)** | | \|___\|___\|___\|___\|___\|_ |
| **S7Q08** | **Ce soutient est-il récurrent ?** 1.Oui 2.Non **Poser si code 1 en S7Q06** | | \|___\| |
| **S7Q09** | **Avez-vous connaissance de l'Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes mis en place par le Ministère de l'emploi et de la Formation Professionnelle ?** 1. Oui 2. Non **(si non Code 2, aller à S7Q11)** | | \|___\| |
| **S7Q10** | **Si oui, qu'en savez-vous ?** | | |
| **S7Q11** | **Avez-vous déjà bénéficié de l'appui de l'INFFDP pour le renforcement des capacités de vos formateurs ?** | | |
| **S7Q12** | **Quels sont vos besoins en formation pour vos formateurs afin d'améliorer votre offre de formation ?** | | **1**_____<br>**2**_____<br>**3**_____ |

| | | |
|---|---|---|
| **S7Q13** | **Quelles sont vos propositions pour améliorer la formation technique et professionnelle au Cameroun ?** | **1**_____<br>**2**_____<br>**3**_____ |
| **SECTION 8 : DIFFICULTÉS ET PERSPECTIVES (uniquement pour l'EFTP)** | | |
| **S8Q01** | **Rencontrez-vous au quotidien des difficultés dans la formation de vos apprenants ?** 1. Oui, 2. Non **Si non Code 2, passer à S8Q03** | \|___\| |
| **S8Q02** | Si oui, lesquelles ? (citer les 5 principales) | **1.**_____<br>**2.**_____<br>**3.**_____<br>**4.**_____<br>**5.**_____ |
| **S8Q03** | Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour faciliter l'accès à la formation technique et professionnelle au Cameroun ? | **Mesure 1**<br>**Mesure 2**<br>**Mesure 3**<br>**Mesure 4** |
| **SECTION 9 : DIFFICULTÉS (uniquement pour l'agent enquêteur !!!!!)** | | |
| **S9Q02** | **Après combien d'essais êtes-vous parvenu à interviewer l'EFTP ?** | \|___\|___\| |
| **S9Q03** | **Combien de temps a duré l'entretien ? (en minutes)** | \|___\|___\| |

# 3. Questionnaire des entreprises

**Les informations collectées au cours de ce recensement sont strictement confidentielles au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991 sur les Recensements et Enquêtes Statistiques qui stipule en son article 5 que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique ».**

## Questionnaire de collecte de données auprès formés des entreprises ayant accueilli les formés

| SECTION | DESCRIPTION | OBJECTIFS |
|---|---|---|
| Section 0 | Informations générales | Elle détaille les informations sur l'équipe de collecte (agent, contrôleur et superviseur). |
| Section 1 | Identification de l'employeur | Elle vise à collecter les informations sur les caractéristiques de l'entreprise qui a embauché le formé au moment de l'enquête. |
| Section 2 | Caractéristiques de l'employeur | Cette section permet d'avoir les informations sur les caractéristiques de l'entreprise qui a embauché le formé après sa formation notamment le type d'entreprise, le secteur d'activité et bien autres. |
| Section 3 | Satisfaction de l'employeur | Elle collecte les informations concernant satisfaction de l'employeur relative à la performance du formé dans l'exercice de ses fonctions dans l'entreprise. |
| Section 4 | Difficultés liées au recrutement | Elle consigne les informations sur les difficultés rencontrées par l'employeur pour pouvoir trouver des employés ayant le profil qu'il recherche. |
| Section 5 | Besoins de la structure et perspectives | Cette section a pour objectif de collecter les besoins en compétence de l'entreprise, les domaines dans lesquels elle a un besoin en renforcement de capacités et les suggestions en vue d'améliorer les compétences professionnelles des formés des établissements de formation technique et professionnelle (EFTP) |

| | | |
|---|---|---|
| Section 6 | Difficultés et perspectives (uniquement pour l'enquêteur) | Elle collecte les informations relatives aux difficultés rencontrées par les enquêteurs à pouvoir interroger l'entreprise (nombre de rendez-vous, durée de l'interview). |

| **SECTION 0 : INFORMATIONS GENERALES** | | | |
|---|---|---|---|
| **S0Q01** | Code employeur | | \|___\|___\|___\|___\| |
| **S0Q02** | Code de l'enquêteur | | \|___\|___\| |
| **S0Q03** | Code du contrôleur | | \|___\| |
| **S0Q04** | Code du superviseur | | \|___\| |
| **S0Q05** | Date de l'interview : | Jour : \|___\|___\| Mois : \|___\|___\| Année : \|___\|___\|___\|___\| | |
| **SECTION 1 : IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR** | | | |
| **S1Q01** | Nom de la structure : _____ | | |
| **S1Q02** | **Région d'implantation** | 1.Adamaoua 2.Est 3.Extrême-Nord 4.Centre 5. Littoral 6. Nord 7.Nord-Ouest 8.Ouest 9. Sud 10. Sud-Ouest | \|__\| |
| **S1Q03** | **Département** | *Codifier le Département en fonction de la Région* | \|__\| |
| **S1Q04** | **Arrondissement** | *Codifier l'Arrondissement en fonction du Département* | \|__\| |
| **S1Q05** | **Village-Quartier** _____ | | |
| **S1Q06** | **Milieu D'implantation** 1. Urbain 2. Rural | | \|__\| |
| **S1Q07** | **Sigle :** _____ | | |
| **S1Q08** | **Boîte postale** : | | |
| **S1Q09** | **Téléphone** **Tel 1:** \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| **Tel 2:** \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| | | |
| **S1Q10** | **Email:** _____ | | |
| **S1Q11** | **Site Web:** | | |
| **S1Q12** | **Noms et prénoms du répondant** _____ | | |
| **S1Q13** | **Fonction du répondant :** 1-DG ; 2-DGA ; 3-DAF/Comptable ; 4-Autre Directeur ; 5-Autre employé (préciser) _____ | | \|__\| |
| **S1Q14** | **Téléphone** **Tel 1:** \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| **Tel 2:** \|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\|__\| | | |
| **S1Q15** | E-mail : _____ | | |

| **SECTION 2 : CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOYEUR** | | | |
|---|---|---|---|
| **S2Q01** | **Type employeur :**<br>**(Si S2Q01=1 ou 5, passer à S2Q06)**<br>**(Si S2Q01= 3, ou 4, passer à S2Q03)** | 1- Administration publique, 2- Entreprise publique ou parapublique, 3- Entreprise privée non agricole 4=Exploitation agricole (plantation, champs, ferme, élevage, pêche, …), 5-Organisation internationale 6=Entreprise associative, (coopérative, ONG, syndicat, église, etc.), 7=Ménage (personnel de maison) | \|__\| |
| **S2Q02** | **Statut juridique de l'entreprise :** | 1=Unité d'exploitation familiale 2=SARL ; 3= SA ;<br>4= EI (Entreprise Individuelle) ; 5=GIC/Coopérative ; 6=SUARL/SARLU ; 7=Entreprise Publique/Parapublique ; 8=Autre (préciser) | \|__\| |
| **S2Q03** | **L'entreprise dans laquelle vous exercez votre emploi principal (ou que vous dirigez) est-elle enregistrée ou dispose des pièces suivantes ?** 1- Oui 2- Non | 1- n° du contribuable<br>2- registre de commerce<br>3- immatriculation de l'entreprise à la CNPS<br>4- comptabilité formelle ou des Déclarations Statistiques et Fiscales | \|__\|<br>\|__\|<br>\|__\|<br>\|__\| |
| **S2Q04** | **A quel régime fiscal cet établissement est-il assujetti ?** | 1.Régime libératoire 2. Régime de base 3. Régime du réel simplifié 4. Régime du réel 5. Ne paye pas d'impôt 6. Ne Sait Pas | \|__\| |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **S2Q05** | **Secteurs porteurs :** | 1. Agro-industrie 2. Numérique 3. Energie 4. BTP 5. Gestion 6. Autre (Préciser) | \|__\| |
| **S2Q06** | **Secteur d'activité** | 1.Primaire 2.Secondaire 3.Tertiaire I (Commerce), 4. Tertiaire II (Services) | \|__\| |
| **S2Q07** | **Branche d'activité** | Codifier la branche d'activité en fonction du secteur d'activité | \|__\|__\| |
| **S2Q08** | **Activité principale :**_____ | | |
| **S2Q09** | **Activité secondaire** : _____ | | |
| **S2Q10** | **Siège social de l'entreprise** : _____ | | |
| **S2Q11** | **Nombre d'employés permanent** | | \|__\|__\|__\|__\| |
| **S2Q12** | **Nombre de poste vacant au sein de votre structure** | | \|__\|__\|__\| |
| **S2Q13** | **Taille de l'entreprise** | 1.TPE 2.PE 3.ME 4.GE | \|__\| |

**SECTION 3 : SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR**

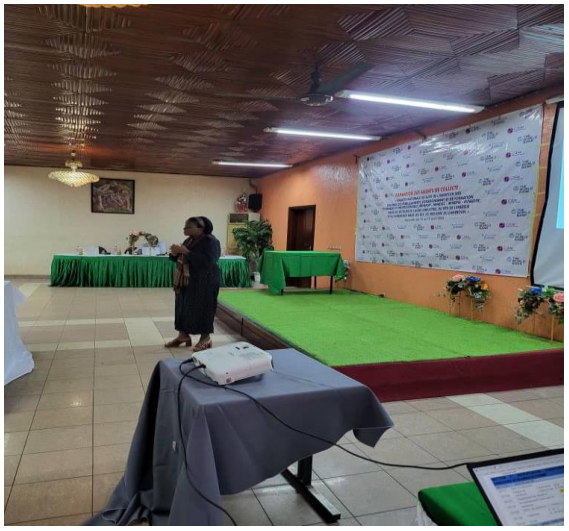
| | | | |
|---|---|---|---|
| **S3Q01** | **Que pensez-vous des formations offertes par les EFTP ?** | 1. Elles ne sont pas adaptées<br>2. Elles sont mal faites (les personnes formées ne sont pas bien formées)<br>3. Les durées de formations sont assez courtes<br>4. Les formées ne pratiques pas assez<br>5. Autre à préciser | \|__\|<br>\|__\|<br>\|__\|<br>\|__\|<br>\|__\| |
| **S3Q02** | **Comment appréciez-vous le niveau de compétence de votre employé par rapport au taches/poste occupés ?** | 1. très bas. 2. bas. 3. Moyen 4. Elevé 5. très élevé. 6. Je ne saurais le dire | \|__\| |
| **S3Q03** | **Comment appréciez-vous la qualité de sa formation par rapport au travail effectué ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q04** | **Comment appréciez-vous ses capacités technique et professionnelle ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q05** | **Comment appréciez-vous sa ponctualité ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q06** | **Comment appréciez-vous sa capacité d'adaptation ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q07** | **Comment appréciez-vous sa capacité de prise de décision ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q08** | **Comment appréciez-vous son attitude dans le travail en équipe ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q09** | **Comment appréciez-vous son assiduité au travail ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q10** | **Comment appréciez-vous son esprit de maitrise de soi ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q11** | **Comment appréciez-vous sa résistance au stress ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q12** | **Comment appréciez-vous sa sociabilité ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| **S3Q13** | **Comment appréciez-vous sa curiosité ?** | 1.Très insatisfait 2. Insatisfait 3. Indifférent 4. Satisfait 5. Très satisfait | \|__\| |
| S3Q14_1 | Envisagez-vous vous séparer de ce dernier ?/ 1. Oui 2. Non (**Si non, passer à S3Q15_1**) | | \|__\| |
| S3Q14_2 | Si oui, pour quelles raison ?_____<br>**Poser si Code 1 en S3Q14_1** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| S3Q15_1 | Vous êtes-vous déjà séparé d'un employé (formé) ? 1. Oui 2. Non (**Si non, passer à S4Q01**) | | |
| S3Q15_2 | Si oui, pour quelles raison ?_____<br>**Poser si Code 1 en S3Q15_1** | | |
| **SECTION 4 : DIFFICULTES LIEES AU RECRUTEMENT** | | | |
| **S4Q01** | **Comment évaluez-vous la difficulté à trouver les employés ayant la formation dans les domaines où vous en avez besoin ?** | 1. Très difficile<br>2. Difficile<br>3. Indifférent<br>4. Facile<br>5. Très facile | |__| |
| **S4Q02** | **Qu'est ce qui peut expliquer la difficulté à trouver le bon profil d'employé ?** | 1. L'inadéquation des formations offertes avec les besoins<br>2. La mauvaise qualité de la formation<br>3. Très peu de personne ont une formation professionnelle<br>4. Autre à préciser | |__| |
| **S4Q03** | **Si vous deviez embaucher des salariés, qui choisiriez-vous en priorité ?** | 1. les formés des EFTP<br>2. Des proches parents, des recommandations, quelles que soient leur expérience ou leur qualification<br>3. Un ex-salarié d'une entreprise<br>4. N'importe qui<br>**5.** Autre (Précisez) | |__| |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **SECTION 5 : BESOINS DE LA STRUCTURE ET PERSPECTIVES** | | | |
| **S5Q01** | **Quels sont les besoins en compétence de votre entreprise ? (Énumérer les 5 compétences prioritaires)** | | |
| | **Domaines de formation** | | |
| **S5Q01A** | Compétence 1 : | | |
| **S5Q01B** | Compétence 2 : | | |
| **S5Q01C** | Compétence 3 : | | |
| **S5Q01D** | Compétence 4 : | | |
| **S5Q01E** | Compétence 5 : | | |
| **S5Q02** | **Quels sont les domaines dans lesquels vous ou votre structure avez besoin de renforcement de capacités/formation complémentaires ? (Énumérer les 5 domaines de formation prioritaires)** | | |
| | **Domaine de formation** | | |
| **S5Q02A** | Domaine 1 : | | |
| **S5Q02B** | Domaine 2 : | | |
| **S5Q02C** | Domaine 3 : | | |
| **S5Q02D** | Domaine 4 : | | |
| **S5Q02E** | Domaine 5 : | | |
| **S5Q03** | **Quels sont vos suggestions en vue d'améliorer les compétences professionnelles des formés des EFTP ?** | | |
| **S5Q03A** | 1._____ | | |
| **S5Q03B** | 2._____ | | |
| **S5Q03C** | 3._____ | | |
| **S5Q03D** | 4. _____ | | |
| **SECTION 6 : DIFFICULTÉS ET PERSPECTIVES (uniquement pour l'agent enquêteur !!!!!)** | | | |
| **S6Q101** | **Après combien de visites êtes-vous parvenu à avoir les informations ?** | | |

| | |
|---|---|
| **S6Q102** | **Combien de temps a duré l'entretien ? (En minutes) ……** |

# Annexe 4 : Quelques images de la formation des agents enquêteurs



Cible
Etudes & Conseil
FORMATION DES AGENTS DE COLLECTE :
« ENQUETE NATIONALE DE SUIVI DE L'INSERTION DES
DIPLÔMES DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (MINEFOP - MINESEC - MINEPIA - MINADER)
DANS LES SECTEURS DE L'AGRO-INDUSTRIE, DU BTP, DE L'ENERGIE
ET DU NUMERIQUE DANS LES DIX (10) REGIONS DU CAMEROUN »
Yaoundé, du 10 au 13 avril 2025
THE WORLD BANK
PARKING
GIMAC

**TCHAD**

- Avenue Bahagle Djambalbar
- (235) 22 30 45 45 - 95 48 40 50
- cibletchad@groupe-cible.com
- 08h00 - 18h00

**CONGO - BRAZAVILLE**

- 99 Avenue de 3 Martyrs, croisement avenue Marien Ngouabi
- (242) 06 926 25 53 - 05 328 05 48
- ciblecongo@groupe-cible.com
- 08h00 - 18h00

**GABON**

- Immeuble le Padouk, 4ème étage, face Superglass
- (241) 07 43 82 54 - 07 7781 99
- ciblegabon@groupe-cible.com
- 08h00 - 18h00

**YAOUNDE**

- Centre-Ville Immeuble Intervoyages Rue Valery Giscard d'Estaing (1.059)
- (237) 222 22 10 26
- cibleinfo@groupe-cible.com
- 08h00 - 17h00


Cible
Etudes & Conseil