ÉTUDE À MI-PARCOURS

Étude de suivi de l'insertion des formés dans les Établissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnelles (EFTP) publics et privés du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et MINADER, dans le marché de l'emploi, dans les secteurs porteurs des BTP, Numérique, Énergie et Agro-industrie, dans les dix (10) régions du Cameroun

RAPPORT FINAL

Version provisoire – Novembre 2026

Réalisé par le Centre d'Etudes et de Recherche en Economie et Gestion (CEREG) pour le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE)

Table des matières

Table des matières ii
Liste des tableaux v
Liste des encadrés vii
Sigles et abréviations viii
Résumé exécutif 11
Liste de quelques indicateurs 18
Introduction générale 20
1. Contexte et justification de l'étude 20
2. Objectif général et spécifiques de l'étude 22
2.1. Objectif général 22
2.2. Objectifs spécifiques 22
Chapitre 1 Contexte de l'étude 25
1.1 Aperçu général du système de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels 25
1.1.1. Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 26
1.1.2. Le Ministère des Enseignements Secondaires 26
1.1.3. Le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural 29
1.1.4. Le Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales 29
1.2. Synthèse des offres de formation par département ministériel 31
1.3. Ressources humaines et conditions d'accès aux formations 33
1.3.1. Ressources humaines (Formateurs et personnels d'encadrement) 33
1.3.2. Conditions d'accès des formés aux établissements de formation 33
1.4. Analyse des hétérogénéités institutionnelles, pédagogiques et organisationnelles de l'EFTP 34
1.4.1. Hétérogénéités entre les départements ministériels 34
1.4.2. Approche pédagogique et durée des cycles 35
1.4.3. Hétérogénéités au sein de chaque département ministériel (intra-ministérielles) 35
1.5. Présentation de la demande de formation par département ministériel 36
1.6. Spécificité des quatre secteurs économiques porteurs de l'étude 36
1.6.1. Les Bâtiments et Travaux Publics (BTP) 36
1.6.2. Le numérique 37
1.6.3. L'énergie 37
1.6.4. L'agro-industrie 38
1.7. Dispositifs d'accompagnement de la formation technique et professionnelle au Cameroun 38
1.7.1. Présentation du PADESCE 39
1.7.2. Enseignements de l'étude de référence 39
Chapitre 2 Méthodologie de l'étude 42
2.1. Stratégie d'échantillonnage 42
2.1.1. Volet quantitatif 42
2.1.2. Volet qualitatif 43
2.2. Les outils de collecte de données 44
2.2.1. Outils de la collecte de données quantitative 44
2.2.2. Outils de la collecte de données qualitative 44
2.3. La collecte de données 45

2.3.1. La formation de l'équipe de collecte 45
2.3.2. L'enquête pilote 46
2.3.3. Le dispositif de collecte de données 46
2.3.4. Réalisations de la collecte et difficultés rencontrées 48
2.4. Méthodes de traitement et d'analyse des données 51
2.4.1. Analyse quantitative 51
2.4.2. Analyse qualitative 58
Chapitre 3 : Niveau et disparités de l'insertion professionnelle 61
3.1. Niveau global de l'insertion 61
3.2. Insertion selon le secteur de formation 62
3.3. Disparités selon le genre, la région et le type d'établissement 63
3.4. Déterminants de l'insertion : modèle logit pondéré 64
3.4.1. Analyse de l'insertion suivant le statut de l'EFTP du formé (EFTP bénéficiaires du PADESCE et hors PADESCE) 66
3.4.2. Effet estimé du traitement PADESCE sur l'insertion des formés par appariement sur le score de propension 67
3.5. Caractérisation des emplois 68
Chapitre 4 : Trajectoires d'insertion professionnelle 72
4.1. Parcours après la formation 72
4.2. Matrice de transition et mobilité professionnelle 73
4.3. Accès au premier emploi et durée de la recherche 75
4.4. Durée de la recherche du premier emploi 77
4.5 Durée du chômage 78
Chapitre 5 : Adéquation formation - emploi 81
5.1. Évaluation de la correspondance entre les compétences acquises au sein des EFTP et les attentes réelles des employeurs 81
5.1.1. Analyse de l'adéquation formation-emploi chez les salariés 81
5.1.2. Analyse de la conformité entre la formation et l'activité chez les formés en auto-emploi 82
5.1.3. Regards croisés des employeurs sur les formations et les compétences 83
5.2. Analyse des écarts de compétences, du sous-emploi et du niveau d'utilisation des acquis professionnels 85
5.2.1. Mise en pratique et niveau d'utilisation des compétences 85
5.2.2. Compétences spécifiques mobilisées en auto-emploi 86
5.2.3. Causes des difficultés de recrutement et mesure du sous-emploi visible 87
5.3. Analyse de la relation entre l'auto-évaluation des formés et les appréciations des employeurs 88
5.3.1. Confrontation des satisfactions globales 88
5.3.2. Analyse multicritère des compétences par les employeurs 89
5.3.3. Satisfaction des auto-entrepreneurs quant à l'utilité de la formation 90
Chapitre 6 : Auto emploi 92
6.1. Ampleur de l'auto-emploi 92
6.2. Les freins à l'auto emploi 93
6.3. Viabilité des activités 94
6.4. Degré de formalité des activités 95
6.5. Réseau de l'EFTP et facteurs de succès des activités des formés 96
Chapitre 7 : Dispositifs d'accompagnement et partenariats 99
7.1. Dispositifs d'accompagnement 99
7.1.1. Offre de dispositifs d'accompagnement des EFTP et Modalités d'organisation des stages 99
7.1.2. Stage et accès à l'emploi 100

7.2. Partenariats avec le secteur privé 101
7.2.1. Prévalence et nature des partenariats des EFTP 101
7.2.2. Partenariats déclarés par les entreprises 102
7.2.3. Freins au partenariat et disposition des entreprises à collaborer 103
7.2.4. Partenariats des EFTP et insertion des nouveaux sortants 104
7.3. Les établissements performants 105
7.3.1. Caractéristiques distinctives des établissements performants 106
7.3.2. Typologie des établissements performants : trois modèles 107
Conclusion Générale 109
Annexes 113
Références bibliographiques 116

Liste des tableaux

Tableau 1.1: Synthèse des offres de formation technique et professionnelle 32
Tableau 1.2 : Synthèse des résultats de l'étude de référence (2025) et ambition du PADESCE 39
Tableau 2.1: distribution des EFTP selon la région et le secteur cible 43
Tableau 2.2 : Distribution de l'échantillon qualitatif 43
Tableau 2.3: Unités prévues et collectées par enquête 48
Tableau 2.4: Formés prévus et collectés selon le statut PADESCE, le secteur de formation, le type d'établissement 49
Tableau 2.5: Taux de remplacement des EFTP échantillon selon le secteur, le ministère de tutelle, le type d'établissement et le statut PADESCE 49
Tableau 2.6: Raisons des remplacements des EFTP 50
Tableau 2.7: Description des indicateurs clés de l'étude 56
Tableau 3.1 Taux d'insertion selon les trois approches (%) 61
Tableau 3.2 : Pourcentage des formés employés ou indépendants 6 mois après la fin de la formation 62
Tableau 3.3: Situation actuelle des formés (%) 62
Tableau 3.4 : Taux d'insertion (approche 3) selon le secteur cible de formation (%) .. 63
Tableau 3.5: Taux d'insertion (approche 3) selon le secteur et le statut PADESCE, transversaux (%) 63
Tableau 3.6: Taux d'insertion (approche 3) selon le genre (%) 63
Tableau 3.7 : Taux d'insertion (approche 3) selon le type d'établissement (%) 64
Tableau 3.8 : Taux d'insertion (approche 3) selon la région (%) 64
Tableau 3.9 : Déterminants de l'insertion 65
Tableau 3.10: Taux d'insertion selon le statut PADESCE, transversaux (%) 66
Tableau 3.11 : Insertion selon le statut PADESCE de l'EFTP et le genre, transversaux (%) 66
Tableau 3.12: Effet estimé du PADESCE (ATT) : appariement et robustesse (points de pourcentage ; erreurs types entre parenthèses) 67
Tableau 3.13: Équilibre des covariables avant et après appariement (approche 1) 67
Tableau 3.14:Type d'emploi des formés en emploi (%) 68
Tableau 3.15: Revenu mensuel des salariés et stagiaires rémunérés (FCFA) 68
Tableau 3.16:Stabilité de l'emploi des salariés (%) 69
Tableau 3.17: Salarisation et sous-emploi (%) 69
Tableau 3.18: Formalité de l'emploi 70
Tableau 4.1: Typologie des trajectoires après la formation (%) 72
Tableau 4.2 : Insertion rapide et absence d'emploi selon le genre, le secteur et le statut PADESCE (%) 73
Tableau 4.3 : Matrice de transition, échantillon transversal (% en ligne) 74
Tableau 4.4 : Matrice de transition, échantillon longitudinal (% en ligne) 74
Tableau 4.5 : Mobilité professionnelle : changements de situation d'emploi (%) 74
Tableau 4.6 : Accès au premier emploi en 3, 6 et 12 mois (%) 75
Tableau 4.7 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, rapporté à l'ensemble des formés (%) 76
Tableau 4.9 : Délai avant le premier emploi : moyenne en mois (n) 77
Tableau 4.12 : Durée du chômage actuel : moyenne / médiane en mois (n) 78
Tableau 4.13 : Durée du chômage actuel, par classes (%), et temps sans emploi avant l'emploi actuel 79
Tableau 5.1 : Adéquation formation – emploi des employés 82

Tableau 5.2 : Adéquation formation – emploi des formés en auto-emploi 82
Tableau 5.3 Perception des employeurs relative aux formations offertes par les EFTP 83
Tableau 5.4 : Appréciation des compétences des formés à leur arrivé dans l'entreprise, par l'employeur 84
Tableau 5.5 : Appréciation des capacités techniques des formés par l'employeur 84
Tableau 5.6 : Fréquence de mise en pratique les connaissances appris par le formé dans l'EFTP 85
Tableau 5.7 : niveau d'utilisation des compétences acquises 86
Tableau 5.8 : Conformité entre activité des entrepreneurs et utilisation des compétences spécifiques 86
Tableau 5.9 : Cause des difficultés des employeurs à trouver le bon profil d'employé87
Tableau 5.10 : disponibilité des formés qui travaillent moins de 40 par semaine à faire plus 87
Tableau 5.11 : Niveau de satisfaction du formé de son emploi 88
Tableau 5.12 : Satisfaction globale de l'employeur vis-à-vis de l'employé 89
Tableau 5.13 : critère d'appréciation des compétences des employés par l'employeur 90
Tableau 5.14 : Satisfaction moyenne vis à vis de la formation reçue par les formés en auto emploi sur une échelle de 1 à 10 90
Tableau 6.1: Auto-emploi et envie d'entreprendre selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%) 92
Tableau 6.2: Envie d'entreprendre selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%) 93
Tableau 6.3: Freins à la création selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (chômeurs, %) 93
Tableau 6.4: Les trois types d'activités selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%) 94
Tableau 6.5: Formalité des entreprises individuelles selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%) 95
Tableau 6.6: Solidité, banque et projets selon le niveau de formalité 95
Tableau 6.7: Rôle du réseau de l'EFTP selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (auto-employés, %) 96
Tableau 7.1 Dispositifs d'accompagnement proposés par les EFTP(%) 99
Tableau 7.2: Stage, canal d'accès et qualité de l'emploi : 2025, longitudinaux, transversaux et global 100
Tableau 7.3: Qualité de l'emploi selon le moyen de l'avoir trouvé (%) 101
Tableau 7.4: Partenariats des EFTP selon le statut PADESCE, le statut public ou privé et le secteur (%) 102
Tableau 7.5 : Partenariats déclarés par les entreprises (%) 102
Tableau 7.6: Freins et volonté de collaborer selon le formé employé 103
Tableau 7.7: Motifs des entreprises qui souhaitent collaborer avec les EFTP (%) 104
Tableau 7.8: Nouveaux sortants selon le partenariat de leur EFTP (%) 105
Tableau 7.9: Résultats des formés et indice de performance selon le groupe de performance de leur établissement 105
Tableau 7.10: Trois modèles d'établissements performants 107
Tableau 0.1 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, parmi les formés ayant eu un emploi (%) 113
Tableau 0.2 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, parmi les actifs (%) 113

Liste des encadrés

Encadré 1.1 : Financement des études dans l'enseignement secondaire technique 28

Encadré 1.2: Conditions réglementaires d'ouverture d'un centre de formation professionnelle ou d'un établissement technique privé..... 30

Encadré 4.1 : Des délais observés sur une période limitée (troncature à droite) 72

Sigles et abréviations

Sigle	Signification
ACP	Analyse en composantes principales
APC	Approche par compétences
APEE	Association des parents d'élèves et enseignants
ASFOP	Annuaire statistique de la formation professionnelle
ATT	Effet moyen du traitement sur les traités (Average Treatment effect on the Treated)
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BIT	Bureau international du Travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2D	Contrat de désendettement et de développement
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPI	Entretien individuel assisté par ordinateur (Computer Assisted Personal Interview)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEAC	Centre d'éducation et d'action communautaire
CEP	Certificat d'études primaires
CEREG	Centre d'études et de recherche en économie et gestion
CETIC	Collège d'enseignement technique industriel et commercial
CFF	Centre de formation des fermiers
CFPA	Centre de formation professionnelle et d'apprentissage
CFPE	Centre de formation professionnelle d'excellence
CFPR	Centre de formation professionnelle rapide
CFPS	Centre de formation professionnelle sectoriel
CFZV	Centre de formation zootechnique et vétérinaire
CNPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CPFP	Centre privé de formation professionnelle
CQM	Certificat de qualification métier
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRA	Collège régional d'agriculture
DECC	Direction des examens, des concours et de la certification
DEFACC	Division de l'enseignement et de la formation agricoles, coopératifs et communautaires
DFOP	Direction de la formation et de l'orientation professionnelles
DQP	Diplôme de qualification professionnelle
DS	Différence standardisée
DTA	Diplôme de technicien d'agriculture
DTSA	Diplôme de technicien supérieur d'agriculture
ECAM	Enquête camerounaise auprès des ménages
EESI	Enquête sur l'emploi et le secteur informel
EFSC	École pour la formation des spécialistes de la coopération
EFTP	Établissement d'enseignement et de formation techniques et professionnels
EGCIM	École de génie chimique et des industries minérales (Université de Ngaoundéré)
EMF	Établissement de microfinance
ENSET	École normale supérieure d'enseignement technique
ENZMV	École nationale de zootechnie et de médecine vétérinaire
ERA	École régionale d'agriculture
ET	Écart-type (erreur type)

Sigle	Signification
ETA	École technique d'agriculture
FASA	Faculté d'agronomie et des sciences agricoles (Université de Dschang)
FCFA	Franc de la Coopération financière en Afrique centrale
FGD	Groupe de discussion (Focus Group Discussion)
FNE	Fonds national de l'emploi
FSLC	First School Leaving Certificate
GCE	General Certificate of Education
INFFDP	Institut national de formation des formateurs et de développement des programmes
INS	Institut national de la statistique
IPW	Pondération par l'inverse du score de propension (Inverse Probability Weighting)
IPWRA	Pondération inverse avec ajustement par régression (Inverse Probability Weighting with Regression Adjustment)
LTIC	Lycée technique industriel et commercial
MCDC	Mécanisme compétitif de développement des compétences
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement rural
MINAT	Ministère de l'Administration territoriale
MINEDUB	Ministère de l'Éducation de base
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MINEPAT	Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire
MINEPIA	Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries animales
MINESEC	Ministère des Enseignements secondaires
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation civique
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la femme et de la famille
NIU	Numéro d'identifiant unique
OBC	Office du baccalauréat du Cameroun
OEP	Organisations de l'enseignement privé
OIF	Organisation internationale de la Francophonie
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
PIAASI	Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel
PLETP	Professeur des lycées d'enseignement technique et professionnel
PNE	Politique nationale de l'emploi
PSM	Appariement sur le score de propension (Propensity Score Matching)
RCCM	Registre du commerce et du crédit mobilier
SAR/SM	Section d'artisanat rural / Section ménagère
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SND30	Stratégie nationale de développement 2020-2030
TVE	Technical and Vocational Education

Résumé Executif

Résumé exécutif

Contexte et objectifs de l'étude

Dans le cadre de sa politique de transformation structurelle, le Gouvernement du Cameroun a accordé une priorité à la réforme de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Cet aspect spécifique du développement est encadré par la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30) et de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) qui fixent les références et les objectifs en matière de formation et d'insertion professionnelle. Le constat général qui ressort des analyses de l'Institut National de la Statistique (INS) est que les jeunes de 15 à 34 ans représentent plus d'un tiers de la population nationale, d'une part, et le marché du travail demeure marqué par de nombreux défis au rang desquels un sous-emploi global élevé (61,4% en 2021) et une prédominance de l'auto-emploi informel (57,0%), d'autre part. De plus, seul 4,8% de la population âgée de 14 ans ou plus bénéficie d'une formation professionnelle. Face à cette situation, le gouvernement avec l'appui de ses partenaires nationaux et internationaux a entrepris plusieurs initiatives en matière du développement du capital humain, notamment l'éducation, et d'insertion professionnelle des jeunes. C'est dans ce cadre que s'inscrit le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE).

Grâce à l'appui technique et financier de la Banque Mondiale depuis 2020, le PADESCE, via sa Composante II et le Mécanisme Compétitif de Développement des Compétences (MCDC-Fenêtre 1), soutient les EFTP publics et privés à travers la modernisation des plateaux techniques, la formation des formateurs et la généralisation des référentiels selon l'Approche Par Compétences (APC de 2e et 3e générations). À la suite de l'étude de référence de juillet 2025 qui établissait un taux d'insertion global de 48,6%, dont 59,9% pour les formés issus des EFTP appuyés par le PADESCE contre 43,1% pour ceux qui n'ont pas bénéficié de l'appui du PADESCE et envisageait une hausse de 15 points pour dépasser 63% en 2026, la mission d'évaluation à mi-parcours a été commanditée par le Gouvernement. Cette étude de référence mettait également en lumière plusieurs faiblesses structurelles du maché du travail, notamment une inadéquation marquée dans les filières agro-industrielles et numériques, un déficit de partenariats formalisés entre les EFTP et le secteur privé, l'accès restreint aux stages académiques et l'absence de mécanismes de suivi spécifiques pour les formés s'orientant vers l'auto-emploi.

Cette évaluation à mi-parcours poursuit quatre objectifs opérationnels :

- Mesurer et désagréger les taux d'insertion nette des sortants selon trois approches méthodologiques, par secteur porteur (BTP, Numérique, Énergie, Agro-industrie), région, genre, ordre d'enseignement (public/privé), ministère de tutelle (MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINEPIA) et statut PADESCE.
- Isoler l'effet propre des appuis du PADESCE sur l'employabilité et la qualité des emplois occupés à l'aide de modèles économétriques pondérés et de techniques d'appariement sur le score de propension.

- Analyser les trajectoires post-formation et l'adéquation formation-emploi en croisant la perception des diplômés (salariés et auto-employés) et l'évaluation des employeurs sur les déficits de compétences (skills gaps).
- Identifier les pratiques des établissements les plus performants et formuler des recommandations actionnables d'ici la clôture du projet en 2026.

Diagnostic institutionnel du système d'EFTP

L'offre nationale de formation technique et professionnelle repose sur une gouvernance plurisectorielle porté par plusieurs départements ministériels. L'architecture de l'EFTP au Cameroun présente d'importantes hétérogénéités, aussi bien entre les départements ministériels (hétérogénéités inter-ministérielles) qu'au sein même de chaque ministère (hétérogénéités intra-ministérielles). L'étude à mi-parcours de suivi de l'insertion des formés dans les EFTP a ciblé quatre ministères de référence qui assurent la gouvernance et la mise en œuvre des formations. Il s'agit du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), Ministère des Enseignements Secondaires (MINESEC), Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) et Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA).

- Le MINESEC, avec plus de 850 établissements publics et privés et plus de 350 000 élèves est le maillage territorial le plus dense qui dans ses formations techniques et professionnelles regroupe les Lycées Techniques, CETIC, GTHS/GTC, d'une part, et offre des formations de cycle long (3 à 4 ans) sanctionnées par des diplômes d'État (CAP, BT, Baccalauréat Technique), d'autre part. Il est marqué par une fracture entre les établissements urbains généralement équipés et ceux ruraux souvent dépourvus d'électricité et d'ateliers fonctionnels.
- Le MINEFOP compte environ 2 562 structures opérationnelles et 99 301 apprenants inscrits en 2024-2025. Il est dominé à 88% par les Centres Privés de Formation Professionnelle (CPFP agréés qui regorge 78% des effectifs) aux côtés des CFPE, CFPR et SAR/SM publics. Il assure la tutelle des formations intensives de cycles courts (3 à 24 mois) dont 80% ont des pratiques intégrant l'APC. Toutefois, ces EFTP sont caractérisées par un taux d'inoccupation des capacités de 46% et les formations connaissent des retards d'édition des parchemins officiels (CQP, DQP, BP).
- Le MINADER compte environ 40 établissements publics et 6 000 formés par an tandis que le MINEPIA compte 3 Écoles Nationales de Zootechnie et de Médecine Vétérinaire et des centres spécialisés, d'une part, et accueille entre 2 500 - 3 500 formés par an, d'autre part. Ces deux ministères de tutelle couvrent des formations en alternance intégrée en fermes-écoles et stations d'application (DTA, DTSA, Techniciens vétérinaires/zootechniques), mais ces formations sont fortement contraintes par l'insuffisance des plateaux techniques modernisés.

Approche méthodologique

L'étude repose sur une approche mixte, comparative et pondérée, déployée sur les dix (10) régions du Cameroun. Elle intègre quatre composantes à savoir : un suivi longitudinal de la cohorte de l'étude de référence (2025), une enquête transversale auprès des nouveaux sortants des promotions 2023/2024 et 2024/2025, une analyse comparative quasi-expérimentale entre

les EFTP bénéficiaires de l'appui du PADESCE et un groupe témoin non bénéficiaire et un volet qualitatif (entretiens semi-directifs et focus groups analysés). La taille des échantillons dépasse largement les seuils méthodologiques initialement défini dans la note méthodologique.

- Établissements : 365 EFTP ont été enquêtés (dont 50 accompagnés par le PADESCE) pour un minimum initialement fixé à 260, soit un taux de réalisation de 140,4%.
- Individus formés : 3 164 formés ont été interrogés au total alors que le minimum attendu était de 2 078 (152,3 % de réalisation). Cet échantillon est reparti comme suit : 820 formés enquêtés dans la cohorte longitudinale et 2 344 formés dans le sous échantillon transversal.
- Entreprises (employeurs) : 157 entreprises ont été enquêtées et 448 formés en situation d'auto-emploi ont également été enquêtés comme entreprises.

Toutes les estimations sont pondérées par l'inverse des probabilités d'inclusion stratifiées (région, ordre public/privé, secteur) avec erreurs-types clustérisées au niveau des EFTP. Trois définitions du taux d'insertion sont retenues : Approche 1 (emploi salarié, stage rémunéré ou auto-emploi rapporté à l'ensemble des formés), Approche 2 (hors poursuites d'études) et Approche 3 (parmi les seuls actifs sur le marché du travail).

Principaux résultats empiriques de l'étude

➢ **Niveaux d'insertion, disparités et effet propre du PADESCE**

Les résultats révèlent un niveau d'insertion globale encore modéré, mais en progression avec l'ancienneté sur le marché du travail : 30,3 % des nouveaux sortants (transversal) et 44,7 % des formés de la cohorte de référence (longitudinal) ont occupé un emploi ou une activité indépendante depuis leur sortie. Ils font aussi apparaître un écart favorable aux établissements accompagnés par le PADESCE, mais cet écart n'est pas statistiquement significatif, sauf chez les femmes. Trois informations principales ressortent : l'effet du PADESCE, les fortes disparités sectorielles et régionales, et les dynamiques de genre et de qualité d'emploi.

- **Estimation de l'effet du PADESCE (quasi-expérimentale).** Parmi les actifs, l'insertion est de 54,4 % dans les EFTP PADESCE contre 45,3 % hors PADESCE (+9,0 points, non significatif). Après neutralisation des biais de sélection (logit, appariement par score de propension, pondération inverse), l'association reste faible et non significative : de +1,5 à +6,6 points sur l'insertion parmi les actifs, et de +2,7 à +4,5 points sur l'insertion globale (tous les formés). Aucune méthode ne confirme donc un effet statistiquement significatif d'ensemble. Le seul écart significatif concerne les femmes : 58,6 % des formées des EFTP PADESCE sont insérées contre 30,6 % hors PADESCE (+28,0 points, significatif à 1 %), alors que les hommes sont proches (52,2 % contre 49,5 %). Ce résultat repose sur un effectif restreint (112 formées actives) et ne contrôle ni le secteur ni la région.
- **Fortes disparités sectorielles et régionales et institutionnelles.** Parmi les actifs du transversal, l'insertion varie de 38,9 % dans l'énergie à 52,8 % dans le BTP, avec 43,4 % dans l'agro-industrie et 42,3 % dans le numérique. Les écarts selon l'appui du PADESCE ne vont pas dans le même sens d'un secteur à l'autre. Les EFTP PADESCE affichent un taux plus élevé en agro-industrie (67,9 % contre 39,0 % hors PADESCE) et dans l'énergie (50,5 % contre 38,3 %). Ils sont plus bas dans le BTP (35,4 % contre

53,5 %) et proches dans le numérique (41,3 % contre 42,4 %). Ces écarts reposent sur des effectifs restreints. Sur le plan territorial, le Sud (17,0 %) et le Sud-Ouest (17,1 %) affichent les taux les plus faibles, devant le Littoral (27,3 %) et l'Est (32,6 %). Le Nord-Ouest se situe à 40,5 %, proche du Centre (44,8 %). Les taux les plus élevés sont à l'Ouest (74,4 %) et en Adamaoua (78,7 %). À caractéristiques égales, les formés du Sud, du Sud-Ouest et de l'Extrême-Nord restent de 17 à 25 points en dessous de ceux du Centre. L'Extrême-Nord n'est pas faible en taux brut (44,6 %), mais il l'est une fois contrôlée la composition des formés. Le Nord-Ouest et l'Est ne ressortent plus comme significatifs à caractéristiques égales**.** Les établissements privés ont un taux d'insertion plus élevé que les publics. L'écart est de 16,2 points dans le longitudinal (63,2 % contre 46,9 %) et significatif à 1 %.

- **Dynamiques de genre et qualité des emplois :** Si les taux d'insertion professionnelle bruts hommes/femmes sont proches (55,4% pour les hommes contre 59,9% pour les femmes en longitudinal et 49,7% contre 33,6% en longitudinal), les femmes insérées accèdent plus au travail salarié (54,2% contre 32,5% pour les hommes), mais perçoivent un revenu mensuel moyen inférieur de 33% à celui des hommes (79 069 FCFA contre 118 550 FCFA). Par ailleurs, 52,2% des salariés exercent sans contrat écrit et le sous-emploi invisible touche 21,4% des salariés (dont 59,6% pour les formés du secteur Agro-industrie). Les salariés issus d'EFTP appuyés par le PADESCE bénéficient toutefois d'une formalité d'entreprise supérieure (indice de 3,0 sur 5 cinq critères de formalité de l'entreprise contre 1,7/5 pour les EFTP qui ne bénéficient pas de l'appui du PADESCE).

➢ Trajectoires d'insertion, délais d'accès et vulnérabilité des formés

L'analyse fait ressortir deux principaux constats relatifs à la trajectoire d'insertion professionnelle des formés, aux délais d'accès à l'emploi et à leur niveau de vulnérabilité sur le marché du travail :

Constat 1 : Rapidité d'accès pour les formés qui s'insèrent, mais chômage prolongé pour la majorité.

Parmi les formés ayant accédé à un emploi rémunéré, 61,3% (transversal) et 46,9% (longitudinal) l'ont obtenu en 3 mois ou moins (délai médian de 2 mois (transversal) et 5 mois (longitudinal)). Toutefois, rapporté à l'ensemble des sortants, seuls 7,9% des transversaux et 16,8% des longitudinaux ont accédé à l'emploi dans les 6 mois qui suivent leur formation, tandis que 74,8% et 57,9% n'ont occupé aucun emploi rémunéré depuis leur sortie de l'EFTP. Pour les chômeurs, la durée moyenne du chômage atteint 13,9 mois (transversal) et 18,8 mois (longitudinal), frappant davantage les femmes (16,5 mois contre 12,9 mois pour les hommes).

Constat 2 : Fragilité du maintien en emploi.

Les résultats révèlent qu'une insertion rapide ne garantit pas la stabilité de l'emploi. En effet, parmi les sortants insérés en 6 mois ou moins, 13,2% (transversal) et 23,1% (longitudinal) sont retombés dans la situation du chômage à la date de l'enquête, et 6,9% (transversal) contre 3,6% (longitudinal) sont devenus inactifs.

➢ **Adéquation formation-emploi**

En termes d'adéquation entre la formation suivie par le formé et l'emploi qu'il occupe, l'étude fait ressortir trois principaux résultats, et traduit par ailleurs un paradoxe entre savoir-faire technique et savoir-être.

- **Satisfaction technique élevée mais déficit de pratique et de soft skills.** L'analyse révèle que 86,8% des employeurs se déclarent globalement satisfaits des recrues issues des EFTP (100% dans le secteur BTP, 96,8% dans le Numérique) et 81,3% saluent leurs capacités techniques. Pourtant, 54,9% estiment les programmes insuffisamment adaptés aux besoins réels des entreprises (91,4% dans l'Énergie) et 37,2% soulignent le manque de pratique en atelier (48,1% dans le BTP). Les employeurs pointent surtout des lacunes comportementales, notamment la ponctualité (22,4% d'insatisfaction), l'assiduité (18,6%), la prise de décision (14,5%) et travail en équipe (65,9% d'avis indifférents).
- **Rareté de la main-d'œuvre qualifiée.** Pour 61,3% des employeurs (100% dans le BTP, 66,6% dans le Numérique), la première difficulté de recrutement tient à la pénurie quantitative de candidats ayant suivi une formation professionnelle, avant même l'inadéquation des curricula (26,9%).
- **Inadéquation sectorielle chez les salariés contre une forte conformité en auto-emploi.** Si 67,5% des salariés du secteur BTP et 57% de ceux du Numérique déclarent une adéquation totale entre leur travail et la formation qu'ils ont suivi, près de la moitié des salariés de l'Énergie (48,9%) et de l'Agro-industrie (46,7%) exercent un emploi sans lien avec leur formation. À l'inverse, 81,6% des auto-entrepreneurs exercent une activité directement conforme à leur spécialité (95,3% en Agro-industrie ; 90,8% chez formés issus des EFTP bénéficiaires de l'accompagnement du PADESCE).

➢ **Auto-emploi**

L'étude révèle que l'auto-emploi est le moteur principal d'absorption de la main d'œuvre au Cameroun, mais les auto-entrepreneurs est contraint par le financement. Deux principaux résultats ressortent des analyses :

- **Vocation entrepreneuriale affirmée :** L'auto-emploi représente 56,7% des emplois pour les nouveaux sortants (dont 70,7% pour ceux issu des EFTP accompagné par le PADESCE). De plus, 66,2% des chômeurs et 72,2% des inactifs (87,6% issus des EFTP appuyés par le PADESCE) projettent de créer leur entreprise.
- **Verrou financier et déficit de gestion :** Le manque de capital financier constitue le frein majeur cité par 92,7% des chômeurs (96,1% dans le longitudinal), devant le manque d'équipements/local (41,8%) et le déficit en gestion (21,0%). Bien que les auto-entrepreneurs issu des EFTP accompagné par le PADESCE soient moins pénalisés par les lacunes techniques (21,1% contre 43,1%) et managériales (7,6% contre 21,8%) et affichent un indice de solidité supérieur (moyenne de 3,01 sur 5 contre 2,60), 58,6% des auto-entrepreneurs n'utilisent aucun outil numérique et seulement 9,4% remplissent au moins un critère de formalisation.

➢ **Dispositifs d'accompagnement, partenariats et déterminants de la performance des EFTP**

Les résultats de cette étude révèlent deux principales informations : la première est relative aux stages en entreprise et la seconde concerne les partenariats.

Premièrement, le stage en entreprise est répandu mais s'est raccourci. En effet, 73,3% des nouveaux sortants (82,9% chez PADESCE) ont effectué un stage, mais la part des stages de 3 mois ou plus a reculé de 55,9% (cohorte) à 43,4% (nouveaux sortants). Cependant, l'effet du stage sur l'emploi se matérialise dans la durée (37,8% d'insertion avec stage contre 24,0% sans stage dans le longitudinal).

Deuxièmement, il existe un effet multiplicateur des partenariats écoles-entreprises. Bien que seulement 34,0% des EFTP (49,6% de ceux accompagnés par le PADESCE ; 50,8% dans le privé et 17,7% dans le public) disposent d'un partenariat entreprise, les nouveaux sortants issus d'EFTP partenaires affichent un taux d'emploi plus que doublé évalué à 38,4% contre 17,0% pour ceux issu des EFTP sans partenariat. Par ailleurs, 69,4% des entreprises souhaitent initier ou renforcer une collaboration (94,1% dans l'Énergie, 88,9% dans le BTP), mais sont freinées principalement par le coût (45,2%), l'absence d'interlocuteur dédié dans les EFTP (42,0%) et la méconnaissance des offres (36,3 %).

Principaux enseignements clés : L'analyse de performance conduite sur 205 EFTP montre que les établissements du quartile supérieur (les plus performantes) conduisent à un taux d'emploi de 52,0% (70,8% pour les EFTP accompagné par le PADESCE), contre seulement 12,1% pour les autres établissements moins performantes (13,9% pour les EFTP accompagnés par le PADESCE « moins performants »). Ce différentiel ne s'explique ni pas par le budget ni par les seuls équipements physiques, mais par l'activation combinée de pratiques de liaison avec le marché du travail, notamment, le suivi post-formation fonctionnel (54,9% pour les EFTP plus performantes contre 20,1% pour ceux moins performantes), le placement actif (41,2% contre 18,8%), les partenariats entreprises (51,0% contre 30,5%), l'ouverture des curricula au marché (31,4% contre 16,9%) et mes modules d'entrepreneuriat (88,2% contre 74,0%). Les établissements combinant 8 pratiques ou plus sont performants à 51,9%.

5. Recommandations stratégiques et opérationnelles

Afin d'accélérer l'atteinte des cibles du PADESCE et d'ancrer durablement les acquis dans le système national d'EFTP, cinq axes d'intervention prioritaires sont recommandés :

Axe stratégique	Actions prioritaires à engager	Acteurs responsables	Échéance / Horizon
1. Généralisation des pratiques de liaison marché et placement	Institutionnaliser dans chaque EFTP (prioritairement les 89 EFTP PADESCE et le secteur public) un bureau d'interface entreprises / placement avec un point focal identifié. Systématiser le suivi post-formation à 6 et 12 mois et diffuser les trois modèles d'EFTP performants comme sites de démonstration régionaux.	PADESCE, MINEFOP, MINESEC, Promoteurs EFTP	Immédiat (4e trimestre 2026)
2. Allongement et encadrement des	Porter la durée minimale des stages pratiques à 3 mois effectifs adossés à des	MINEFOP, MINESEC,	Court terme (2026–2027)

stages en entreprise	conventions formalisées avec les entreprises. Mobiliser le secteur privé (69,4 % d'entreprises volontaires) via des mécanismes de cofinancement ou d'incitations pour lever le frein financier à l'accueil des stagiaires.	MINADER, MINEPIA.	
3. Révision ciblée des curricula et renforcement des soft skills	Prioriser la mise à niveau des plateaux techniques et référentiels APC dans l'Énergie (énergies renouvelables/maintenance) et l'Agro-industrie (transformation). Intégrer des modules obligatoires de savoir-être professionnel dans les programmes de formation (ponctualité, éthique, travail en équipe) et d'outils numériques appliqués.	PADESCE, INFFDP, MINESEC, MINEFOP, MINADER, MINEPIA	Court terme (2026)
4. Structuration d'un guichet d'amorçage pour l'auto-emploi	Coupler les formations techniques et entrepreneuriales avec un accès facilité au micro-crédit/fonds (lever le frein financier cité par 92,7% des chômeurs) et à l'incubation post-formation (Kits d'installation, formalisation simplifiée, mentorat).	PADESCE, FNE, Institutions de Microfinance (EMF)	Court à moyen terme (2026–2027)
5. Ciblage territorial et équité de genre	Déployer des mesures de rattrapage dans les régions à faible insertion (Sud-Ouest, Nord-Ouest, Sud, Est, Extrême-Nord) via des filières ancrées dans les bassins locaux. Renforcer l'accès des femmes aux équipements de démarrage (53,1% en manquent) et aux filières rémunératrices.	Gouvernement, Banque Mondiale, PADESCE, Collectivités Territoriales	Continu (2026–2030)

Liste de quelques indicateurs

N°	Indicateur	Unité	Ensemble	Longitudinal	Transversal	Suivi par le PADESCE	Non suivi par le PADESCE (hors PADESCE)
Accès à l'emploi							
1	**Taux d'insertion**	%	46,3	56,8	46,0	54,4	45,3
	Salarié	%	*28,4*	*31,5*	*28,3*	*22,0*	*28,9*
	Indépendant/Freelance/Entrepreneur	%	*43,8*	*41,4*	*43,9*	*63,9*	*42,0*
	Stagiaire rémunéré	%	*5,2*	*6,8*	*5,1*	*4,5*	*5,2*
	Stagiaire non rémunéré	%	*17,7*	*7,8*	*18,0*	*6,3*	*19,1*
	Sans emploi actuellement	%	*4,9*	*12,4*	*4,6*	*3,3*	*4,8*
2	**Pourcentage des formés employés ou indépendants 6 mois après la fin de formation (parmi les formés ayant eu un emploi)**	%	75,9	68,7	76,2	67,8	77,2
	Salarié	%	*62,7*	*55,8*	*63,1*	*46,3*	*64,9*
	Indépendant/Freelance/Entrepreneur	%	*82,7*	*82,5*	*82,7*	*74,5*	*83,9*
3	**Pourcentage des formées femmes employées ou indépendantes 6 mois après la fin de formation (parmi les formées femmes ayant eu un emploi)**	%	78,2	72,6	78,6	85,8	76,8
4	**Temps moyen d'insertion ou délai moyen d'insertion**	Mois	4,6	6,4	4,5	4,8	4,5
5	**Taux de chômage**	%	61,0	52,6	61,2	49,1	62,2
6	**Proportion de primo-demandeurs**	%	92,1	82,8	92,3	93,5	92,2
7	**Taux d'activité**	%	58,9	73,1	58,6	66,8	58,1
8	**Taux d'adéquation formation-emploi**	%	75,5	79,8	75,3	82,6	74,6
9	**Taux de salarisation**	%	43,4	48,0	43,3	29,3	44,8
Qualité de l'emploi							
10	**Revenu ou salaire moyen**	F CFA	106 784	80 489	107 693	65 331	110 610
	Salarié	F CFA	*117 538*	*79 693*	*118 829*	*66 934*	*122 390*
	Stagiaire rémunéré	F CFA	*49 483*	*84 414*	*48 192*	*56 929*	*47 580*
11	**Temps moyen d'occupation du 1er emploi**	Mois	12,6	20,3	12,2	18,1	11,5

Introduction Générale

1.Contexte et justification de l’étude

2. Objectifs de l’étude

Introduction générale

1. Contexte et justification de l'étude

L'économie camerounaise s'inscrit dans une dynamique de transformation structurelle encadrée par la Stratégie Nationale de Développement Durable 2020-2030 (SND30), qui présente le cadre de référence pour une économie émergente, démocratique et unie dans sa diversité (INS, 2020). La concrétisation de ses orientations stratégiques repose de manière décisive sur le développement du capital humain, notamment l'augmentation du niveau de qualifications de la population active (INS, 2020). Néanmoins, l'appareil productif national se heurte à des contraintes structurelles majeures, marquées par une forte pression démographique des jeunes sur le marché de l'emploi (INS, 2015, 2024). En effet, la population jeune (15-34 ans), qui constitue plus du tiers de la population totale, essuie des difficultés d'insertion socioprofessionnelle durable et d'accès à des emplois stables et décents (INS, 2024).

L'analyse de l'évolution des conditions de vie et du marché du travail au cours des trois dernières décennies à travers les données de la deuxième, troisième, quatrième et cinquième Enquête Camerounaise Auprès des Ménages (ECAM 2 en 2001, ECAM 3 en 2007, ECAM 4 en 2014 et ECAM 5 en 2021/2022), ainsi que des Enquêtes sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 1 en 2005, EESI 2 en 2010 et EESI 3 en 2021) témoigne de la persistance de vulnérabilités profondes (INS, 2005, 2010, 2015, 2024).

La lutte contre la pauvreté monétaire, a connu une baisse lente mais constante, passant de 40,2 % en 2001 (ECAM 2) à 39,9 % en 2007 (ECAM 3), puis à 37,5 % en 2014 (ECAM 4), avant d'enregistrer une légère remontée à 37,7 % en 2024 (INS, 2024). Ce phénomène touche particulièrement les zones rurales (56,3 % en 2022) ainsi que les régions de l'Extrême-Nord, du Nord et du Nord-Ouest. Face à cette situation, 48,4 % des chefs de ménage identifient le manque d'emploi comme la cause principale de la pauvreté et 43,1 % des citoyens placent la création d'emplois au premier rang des priorités de l'action publique (INS, 2024).

L'examen de la trajectoire historique des indicateurs de l'emploi met en exergue trois réalités structurelles. En premier lieu, la prédominance du sous-emploi au détriment du chômage s'impose comme un défi majeur. Si le taux de chômage au sens strict du Bureau International du Travail (BIT) est demeuré formellement bas et inférieur à 5% au regard des statistiques de l'INS (2005, 2010, 2024), cette stabilité apparente reflète l'impossibilité pour les jeunes de rester inactifs en l'absence de mécanismes de protection sociale. Le véritable déséquilibre réside dans le sous-emploi global, qui touchait 75,8 % des actifs en 2005 (INS, 2005) et 70,6 % en 2010 (INS, 2010), avant de fléchir à 61,4 % en 2021 (INS, 2021). De surcroît, le sous-emploi invisible, caractérisé par un revenu horaire inférieur au SMIG, est estimé à 47,0 % en 2021, frappant davantage les femmes (55,4 %) que les hommes (40,9 %) (INS, 2024).

En second lieu, les données longitudinales révèlent un essor continu de l'auto-emploi comme trajectoire par défaut et mécanisme d'absorption des flux. La proportion d'actifs occupés travaillant comme indépendants est passée de 52,1 % en 2005 à 55,3 % en 2010, pour atteindre 57,0 % en 2021 (INS, 2005, 2010, 2024). Cette orientation est encore plus prégnante

chez les femmes actives où 67,5 % exercent à leur propre compte en 2021, contre 46,1 % chez les hommes (INS, 2024). Bien qu'il constitue un amortisseur social indispensable, cet auto-emploi demeure majoritairement précaire, marqué par de nombreux problèmes au rang desquels une faible productivité, un déficit de formation en gestion et des revenus moyens très inférieurs au salaire médian national (INS, 2024).

En troisième lieu, le déficit persistant de qualification professionnelle freine durablement la transition des jeunes vers le marché du travail. La part des individus de 14 ans ou plus ayant bénéficié d'une formation professionnelle formalisée n'a progressé que très lentement, passant de 3,1 % en 2005 à 3,8 % en 2014, pour s'établir à seulement 4,8 % lors de l'ECAM 5 (INS, 2005, 2014, 2024). Cette faible couverture du système de formation explique en grande partie l'ampleur du taux de primo-demandeurs d'emploi parmi les chômeurs (59,5 % en 2010) ainsi que la longue durée moyenne d'attente observée avant la première insertion professionnelle (34,3 mois en 2010) (INS, 2010).

Pour inverser ces tendances et aligner l'offre de capital humain sur les orientations de la SND30 et de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE), le Gouvernement a placé la réforme de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au centre de son agenda (INS, 2020). Le système d'EFTP camerounais se caractérise par une gouvernance partenariale assurée par plusieurs ministères de tutelle parmi lesquels le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Ministère des Enseignements Secondaires, le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural et le Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales.

Dans ce cadre, la PNE et la SND30 assignent au système d'EFTP la mission de fournir des compétences qualifiées et immédiatement opérationnelles dans de nombreux secteurs. Pour appuyer l'opérationnalisation des réformes, le Gouvernement camerounais a mis en œuvre, avec l'appui financier et technique de la Banque mondiale, le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE). Déployé depuis 2020, le PADESCE vise à accroître la pertinence et la qualité de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle dans les filières prioritaires.

À travers sa Composante II et la mise en œuvre du Mécanisme Compétitif de Développement des Compétences (MCDC - Fenêtre 1), le PADESCE soutient directement les EFTP publics et privés par l'acquisition d'équipements technologiques modernes, la rénovation des plateaux techniques, le renforcement des capacités pédagogiques des formateurs et la généralisation des référentiels de formation élaborés selon l'Approche Par Compétences (référentiels APC de 2e et 3e génération).

L'étude de référence réalisée dans le cadre du PADESCE (rendue en juillet 2025) a permis d'établir le diagnostic initial et les indicateurs de départ. Les résultats mettaient en évidence un taux d'insertion professionnelle global encore modéré de 48,6 %. L'étude révélait toutefois une nette différence de performance : le taux d'insertion atteignait 59,9 % pour les EFTP accompagnés par le PADESCE (via le MCDC et les référentiels APC), contre 43,1 % pour les établissements non accompagnés.

Cette étude de base a également mis en lumière plusieurs faiblesses structurelles : une inadéquation marquée dans les filières agro-industrielles et numériques, un déficit de partenariats formalisés entre les EFTP et le secteur privé, l'accès restreint aux stages académiques et l'absence de mécanismes de suivi spécifiques pour les formés s'orientant vers l'auto-emploi.

Dans la perspective de la clôture du projet en 2026, la mission d'évaluation à mi-parcours (laquelle la période 2020-2025) a été commanditée par le Gouvernement. Elle vise à mesurer les progrès réalisés depuis l'étude de référence de 2025, d'analyser l'évolution des trajectoires d'insertion des diplômés, d'isoler l'effet propre des réformes du PADESCE, et de fournir aux autorités décisionnelles des preuves scientifiques probantes pour ajuster les interventions stratégiques avant la clôture du projet.

2. Objectif général et spécifiques de l'étude

2.1. Objectif général

L'objectif principal de l'étude d'évaluation à mi-parcours est d'évaluer le niveau d'insertion professionnelle des formés issus des établissements d'EFTP publics et privés sous tutelle du MINEFOP, MINESEC, MINEPIA et MINADER, dans les secteurs porteurs que sont les BTP, le Numérique, l'Énergie et l'Agro-industrie, sur l'ensemble des dix (10) régions du Cameroun pour la période 2020-2025.

2.2. Objectifs spécifiques

De façon spécifique, l'étude poursuit cinq (05) objectifs opérationnels :

- **Mesurer et désagréger les taux d'insertion professionnelle :** Quantifier le niveau d'insertion nette des sortants des EFTP et ventiler les résultats selon le genre, la région administrative, le secteur de formation (BTP, Numérique, Énergie, Agro-industrie), le statut d'établissement (public/privé), le ministère de tutelle (MINEFOP, MINESEC, MINEPIA, MINADER) et le statut d'accompagnement par le PADESCE (EFTP bénéficiaires MCDC / APC vs hors PADESCE).
- **Analyser les trajectoires d'insertion et les parcours professionnels des diplômés :** Reconstituer la dynamique d'accès au premier emploi sur la période 2020-2025 en distinguant l'emploi salarié (formel/informel), l'auto-emploi (travail indépendant/entrepreneuriat), la poursuite d'études, le chômage, l'inactivité et les dynamiques de mobilité professionnelle et de migration interrégionale, tout en identifiant leurs facteurs déterminants.
- **Apprécier l'adéquation entre la formation dispensée et les exigences de l'emploi :** Évaluer la correspondance entre les compétences théoriques et pratiques transmises par les EFTP et les besoins exprimés par les employeurs dans les quatre secteurs cibles, afin d'identifier les déficits de compétences (skills gaps) et l'ampleur du sous-emploi par déqualification.

- **Identifier les bonnes pratiques, les dispositifs d'accompagnement et les partenariats performants :** Recenser et analyser les mécanismes favorisant l'insertion professionnelle (stages en entreprise, dispositifs d'incubation, bureaux de placement, appuis à l'auto-emploi) ainsi que les partenariats écoles-entreprises les plus probants afin d'en extraire des modèles réplicables.
- **Formuler des recommandations stratégiques et opérationnelles :** Proposer un ensemble d'orientations concrètes destinées aux ministères sectoriels, à l'Unité de Coordination du PADESCE, aux responsables d'EFTP et au secteur privé, visant à ajuster les programmes de formation et les dispositifs d'insertion d'ici la clôture du projet en 2026.

CHAPITRE

1

Contexte de l'étude

1.1 Aperçu général du système de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels

1.2. Synthèse des offres de formation par département ministériel

1.3. Ressources humaines et conditions d'accès aux formations

1.4. Analyse des hétérogénéités institutionnelles, pédagogiques et organisationnelles de l'EFTP

1.5. Présentation de la demande de formation par département ministériel

1.6. Spécificité des quatre secteurs économiques porteurs de l'étude

1.7. Dispositifs d'accompagnement de la formation technique et professionnelle au Cameroun

.

Chapitre 1 Contexte de l'étude

Face aux défis de l'employabilité des jeunes et de la transformation structurelle de l'économique prônée par la Stratégie Nationale de Développement 2020 – 2030 (SND30), le renforcement du capital humain notamment du niveau de compétences des jeunes se positionne comme une des principales priorités du gouvernement camerounais. La formation technique et professionnelle, qui est un levier de cette politique, présente une architecture plurisectorielle coordonnée par plusieurs départements ministériels au rang desquels le MINEFOP, le MINESEC, le MINADER et le MINEPIA. Ces institutions ont engagé de profondes réformes structurelles, pédagogiques et technologiques visant à améliorer le niveau et la qualité de l'offre de formation. Leurs actions visent notamment la digitalisation de l'apprentissage, la généralisation de l'Approche Par Compétences et la professionnalisation des filières agropastorales. Malgré les multiples réformes engagées, l'insertion des jeunes reste confrontée à de nombreuses insuffisances parmi lesquelles l'inadéquation entre les compétences acquises et les exigences du marché du travail et la durée relativement longue du chômage frictionnel. C'est pour répondre à ces préoccupations que l'étude à mi-parcours de suivi de l'insertion des formés dans les Etablissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnelles trouve son fondement. Elle s'intéresse particulièrement à quatre secteurs économiques porteurs que sont le Bâtiment et Travaux Publics (BTP), le Numérique, l'Énergie et l'Agro-industrie.

Ce chapitre dresse un état des lieux de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Cameroun. Il présente l'offre de formation complète, la cartographie des EFTP par département ministériel (MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINEPIA), analyse les conditions d'exercice des établissements publics et privés, examine le régime des frais de scolarité et les hétérogénéités institutionnelles inter- et intra-ministérielles et met en relief la situation des ressources humaines ainsi que les conditions d'accès et la demande de formation. Il expose également les spécificités des quatre secteurs clés de l'étude et présente le dispositif du PADESCE. Il pose ainsi les bases nécessaires pour mesurer l'impact des appuis accordés aux établissements d'enseignement et de formation.

1.1 Aperçu général du système de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels

L'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) constituent un levier de développement du capital humain et de la transformation structurelle des économies, car ils permettent de former une main-d'œuvre qualifiée, d'améliorer la productivité, de favoriser l'emploi et de stimuler l'innovation ainsi que la croissance économique. Au Cameroun, le système d'enseignement et de formation technique et professionnelle repose sur un dispositif institutionnel pluraliste associant les administrations publiques, les établissements de formation, les organismes d'accompagnement à l'emploi, le secteur privé, les organisations professionnelles et les partenaires techniques et financiers. Ces acteurs interviennent à différentes étapes du processus à savoir l'identification des besoins en compétences, l'orientation des apprenants, l'élaboration des programmes de formation, l'acquisition des qualifications, le financement de la formation, la certification et l'insertion professionnelle.

L'étude à mi-parcours de suivi de l'insertion des formés dans les EFTP a ciblé principalement quatre principaux ministères de référence qui assurent la gouvernance et la mise en œuvre des formations. Il s'agit du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), Ministère des Enseignements Secondaires (MINESEC), Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) et Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA).

1.1.1. Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Le MINEFOP est une institution pilote chargée de la régulation globale de la main-d'œuvre, de la mise en œuvre de la politique nationale de formation professionnelle, de l'apprentissage et du développement des compétences. A travers ce rôle, il contribue à renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles, les besoins des entreprises et les exigences du développement économique. Les formations qui relèvent de ses compétences sont offertes par plusieurs établissements publics et privés placés sous sa tutelle. C'est ainsi que le MINEFOP supervise les Centres de Formation Professionnelle d'Excellence (CFPE) comme le CFPE de Douala, Limbe, Sangmélima, les Centres de Formation Professionnelle Rapide (CFPR), les SAR-SM (Sections d'Artisanat Rural et Section Ménagère) ainsi qu'un vaste réseau de Centres Privés de Formation Professionnelle (CPFP) agréés. A la fin de la formation, il délivre au bénéfice des formés une large gamme de certifications professionnelles notamment le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), le Certificat de Qualification Métier (CQM), le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP) et le Brevet Professionnel (BP), selon les filières et les examens de formation professionnelle concernés.

Le réseau d'établissements du MINEFOP couvre l'ensemble des dix régions du Cameroun. La cartographie fait ressortir une présence stratégique des CFPE au niveau régional/interrégional, des CFPR et SAR-SM au niveau départemental et d'arrondissement, complétée par un réseau très dense de Centres Privés de Formation Professionnelle (CPFP) agréés principalement concentrés dans les bassins urbains (Douala, Yaoundé, Bafoussam, Garoua).

Les établissements publics du MINEFOP s'appuient sur des dotations budgétaires de l'État, des équipements de pointe dans les CFPE et des formateurs relevant du statut de la fonction publique ou d'agents contractuels. Néanmoins, certains centres publics secondaires souffrent de la vétusté des équipements et d'une insuffisance de consommables didactiques. Pour les centres privés de formation professionnelle (CPFP), leur exercice est strictement conditionné par l'obtention d'un agrément ministériel préalable d'une durée de validité de trois (03) ans renouvelable, délivré par arrêté du MINEFOP conformément à la Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun et au Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 qui fixe les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des Centres de Formation Professionnelle et d'Apprentissage (CFPA) après audit des infrastructures, des équipements et des programmes). Les CPFP tirent leurs ressources essentiellement des frais de scolarité, ce qui leur confère de la souplesse mais crée des disparités quant à la qualité des équipements et la rémunération des formateurs.

1.1.2. Le Ministère des Enseignements Secondaires

Le MINESEC est l'organe de tutelle de l'Enseignement Secondaire Général, Technique et Professionnel. Dans sa dimension technique et professionnel, il supervise le réseau des Lycées Techniques (industriels et commerciaux), des Collèges d'Enseignement Technique Industriel et Commercial (CETIC), tant du sous-système francophone qu'anglo-saxon. Dans ce cadre, il délivre les diplômes d'État tels que le CAP, le Brevet de Technicien (BT) et le Baccalauréat Technique. Au-delà de l'encadrement et de la supervision des établissements de formation, le MINESEC conçoit les programmes d'enseignement adaptés aux besoins socioéconomiques, afin de former une main d'œuvre qualifiée et compétente, capable de répondre aux exigences du marché du travail et de contribuer à la productivité, à l'innovation et à la transformation structurelle de l'économie.

La cartographie du MINESEC présente le maillage territorial le plus dense du système, avec au moins un CETIC ou un Lycée Technique dans la grande majorité des communes et arrondissements du pays. Le sous-système anglophone intègre les *Government Technical High Schools* (GTHS) et *Government Technical Colleges* (GTC).

Les lycées et collèges publics exercent sous le statut d'établissements publics d'enseignement secondaire, avec du personnel enseignant issu des Écoles Normales Supérieures d'Enseignement Technique (ENSET). Ces derniers sont souvent appuyés par le personnel vacataire au regard de l'effectif limité des enseignants dans certains établissements. Les conditions d'exercice des enseignants sont marquées par une forte pression des effectifs d'élèves. Les établissements privés d'enseignement technique (laïcs ou confessionnels) doivent obtenir une autorisation de création et d'ouverture délivrée par le MINESEC en vertu de la Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun. Leurs ressources proviennent des scolarités et des contributions de l'APEE.

Encadré 1.1 : Financement des études dans l'enseignement secondaire technique

Le financement des études dans les établissements d'enseignement secondaire technique (CETIC, Lycées Techniques, GTC, GTHS) obéit à une diffère selon l'ordre d'enseignement (public ou privé) :

1. ***Dans les établissements publics (CETIC et Lycées Techniques), on distingue les contributions exigibles et les frais d'APEE***

Les Contributions Exigibles (frais de scolarité réglementaires) : leurs valeurs sont fixées par le Décret n° 2001/041 du 10 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics (articles 46 à 49). Ainsi, les élèves de l'enseignement secondaire public s'acquittent de contributions annuelles exigibles fixées par voie réglementaire et payées exclusivement par voie électronique sur les plateformes agréées par le MINESEC. À titre indicatif, ces contributions exigibles s'élèvent généralement autour de 10 000 FCFA au 1er cycle (années préparatoires au CAP) et 15 000 FCFA au 2nd cycle (Secondes à Terminales / BT), auxquelles s'ajoutent les frais d'examens officiels (DECC, OBC, GCE Board) pour les classes d'examen. Un prélèvement de 5% est opéré sur ces contributions pour alimenter le Fonds de Solidarité et de Promotion de l'Éducation (article 11 du Décret n° 2001/041).

Les frais d'APEE (Associations des Parents d'Élèves et Enseignants) : Bien que l'article 48 alinéa 2 du Décret n° 2001/041 dispose qu'« aucune autre contribution financière ou matérielle ne peut être exigée » en dehors des contributions exigibles, l'article 54 du même décret reconnaît l'existence des APEE/PTA, régies par la Loi n° 90/053 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association et encadrées par les lettres-circulaires conjointes MINESEC/MINAT. Dans la pratique de l'enseignement secondaire technique, les frais d'APEE votés en Assemblée Générale dépassent très fréquemment le montant des contributions exigibles de l'État (oscillant couramment entre 15 000 FCFA et 25 000 FCFA selon les établissements et les zones urbaines). Ces fonds servent à financer l'achat de matières d'œuvre et consommables d'atelier indispensables aux travaux pratiques, la maintenance minimale des plateaux techniques et la prise en charge des enseignants vacataires.

2. **Dans les établissements privés d'enseignement secondaire technique (laïcs et confessionnels) les frais d'étude sont fixés conformément à l'article 21 de la Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004.**

Selon cette loi, les frais de scolarité dans les établissements privés libres sont librement fixés par le fondateur, tandis que ceux des établissements privés sous contrat sont fixés par l'État après concertation avec les Organisations de l'Enseignement Privé (OEP). Ces frais sont généralement plus élevés comparativement à ceux des établissements publics afin de couvrir les charges salariales (au moins 60% d'enseignants permanents exigés par l'article 16 de la loi de 2004) et l'amortissement des ateliers.

Sources : Décret n° 2001/041 du 10 février 2001 (art. 11, 46-49, 54) ; Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004 (art. 16, 21) ; Lettres-circulaires du MINESEC relatives à la gestion des contributions exigibles et des APEE.

Source : auteurs

1.1.3. Le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural

Le MINADER assure la tutelle administrative et pédagogique des Écoles Régionales d'Agriculture (ERA), des Collèges d'Agriculture, des Centres de Formation des Fermiers et des établissements d'enseignement agricole. Ce rôle fait de lui un l'acteur majeur de la formation agro-pastorale. A ce titre, il atteste officiellement les connaissances et les compétences acquises par les apprenants dans les domaines agricoles et ruraux, et délivre à ces derniers des diplômes comme le Diplôme de Technicien d'Agriculture (DTA), le Diplôme de Technicien Supérieur d'Agriculture (DTSA), notamment en conseil agropastoral, en entrepreneuriat agropastoral et en gestion des entreprises coopératives.

L'infrastructure de formation du MINADER est implantée au cœur des principaux bassins agricoles. Elle comprend les Écoles Régionales d'Agriculture (ERA de Bafoussam, Ebolowa, Maroua, Bambui), le Collège d'Agriculture d'Akonolinga, le Technical Farming Centre d'Obala, ainsi qu'un réseau de centres de formation des fermiers ruraux. Elle est aussi présente dans l'offre de formation du supérieur à l'instar des Faculté d'Agronomie et des Sciences Agricoles.

Les structures publiques du MINADER fonctionnent comme des écoles de formation spécialisées disposant d'exploitations et de fermes-écoles d'application. Le corps professoral réunit des ingénieurs agronomes et des cadres du génie rural. L'exercice des établissements privés agricoles est soumis à l'obtention d'un agrément ministériel et exige la disposition d'un domaine foncier agricole adapté aux travaux pratiques des apprenants.

1.1.4. Le Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries Animales

Le MINEPIA assure la formation et l'encadrement technique des ressources humaines dans les domaines de l'élevage, de la pêche, de l'aquaculture et des industries animales. Il encadre les Écoles Nationales de Zootechnie et de Médecine Vétérinaire (ENZMV), de même que les centres de formation aquacole et d'élevage.

La cartographie du MINEPIA s'appuie sur les Écoles Nationales de Zootechnie et de Médecine Vétérinaire (ENZMV) implantées à Maroua, Jakiri et Bamenda, associées à des centres de formation spécialisés (comme le Centre de formation aquacole de Foumban) et des stations d'élevage d'application.

Les établissements publics du MINEPIA fonctionnent avec des stations d'élevage et des cliniques vétérinaires d'application, encadrés par des médecins vétérinaires et des ingénieurs zootechniciens. Pour les initiatives privées, l'exercice nécessite un agrément conjoint garantissant l'accès à des installations respectant les normes de sécurité sanitaire et biosécurité.

Encadré 1.2: Conditions réglementaires d'ouverture d'un centre de formation professionnelle ou d'un établissement technique privé

Au Cameroun, l'ouverture d'une structure privée d'enseignement technique ou de formation professionnelle obéit à des régimes juridiques distincts selon le ministère de tutelle concerné :

1. Sous la tutelle du MINEFOP (Centres Privés de Formation Professionnelle et d'Apprentissage – CPFP)

- ***Textes de référence :*** Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun ; Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des centres de formation professionnelle et d'apprentissage (articles 27 à 38).

- ***Régime juridique :*** Régime de l'agrément préalable (valable 3 ans, renouvelable, incessible et intransmissible), accordé par arrêté du MINEFOP après inspection technique des services déconcentrés.

- ***Conditions exigées :*** le promoteur est une personne physique (jouissant de ses droits civiques et sans condamnation contraire à la probité et aux bonnes mœurs) ou une personne morale régulièrement constituée (statuts, RCCM, attestation de non-redevance) ; justification de la propriété des locaux ou d'un contrat de bail dûment enregistré ; salles de cours et ateliers conformes aux normes pédagogiques et de sécurité ; liste détaillée des équipements didactiques et matières d'œuvre ; diplômes du directeur et des formateurs qualifiés ; engagement à appliquer les référentiels validés par le MINEFOP.

2. Sous la tutelle du MINESEC (Établissements Privés d'Enseignement Secondaire Technique et Professionnel)

- ***Textes de référence :*** Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun ; Référentiel des procédures officielles du MINESEC (Création, Ouverture et Extension).

- ***Régime juridique :*** Procédure stricte en deux étapes successives : (i) obtention de l'arrêté de création (autorisant la construction/aménagement), suivie de (ii) l'arrêté d'autorisation d'ouverture avant tout recrutement d'élèves.

- ***Conditions exigées :*** Pour la création : diplôme de niveau Bac+3 (Licence) au moins et bulletin n° 3 du casier judiciaire du promoteur ; lettre de moralité signée par le Sous-préfet ou un chef traditionnel de 1er ou 2e degré ; certificat de propriété foncière d'une superficie minimale de 2 500 m² ; dossier d'études techniques des fondations (et étude géotechnique du sol pour les bâtiments à étages) ; rapport d'inspection des services déconcentrés (DRES). Pour l'ouverture : copie de l'arrêté de création et du permis de bâtir ; certificat d'adhésion obligatoire à une Organisation de l'Enseignement Privé (OEP) ; liste nominative du personnel avec contrats et diplômes (plafond strict de 40% maximum d'enseignants vacataires ; inventaire des équipements d'ateliers ; attestation de compte bancaire dédié et disponibilité financière couvrant au moins trois (03) mois de salaires du personnel permanent.

3. Sous la tutelle du MINADER (Établissements et Centres Privés de Formation Agricole et Rurale)

- ***Textes de référence :*** Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 et Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 (art. 28 et 29 prévoyant la liaison avec les administrations sectorielles concernées) ; Décret n° 2005/118 du 15 avril 2005 portant organisation du MINADER (attributions de la Division de l'Enseignement et de la Formation Agricoles, Coopératifs et Communautaires – DEFACC).

- ***Régime juridique :*** Agrément délivré en liaison entre le MINEFOP et le MINADER (visa technique préalable et contrôle pédagogique assurés par la DEFACC du MINADER pour les filières agricoles).

- ***Conditions exigées :*** Outre les pièces administratives de droit commun (statuts, casier judiciaire, qualification du directeur et des ingénieurs agronomes/formateurs), le promoteur doit justifier de la propriété ou d'un bail sur un domaine foncier agricole exploitable (ferme-école, parcelles d'expérimentation végétale), d'un accès à l'eau pour l'irrigation et d'équipements agro-techniques adaptés aux travaux pratiques.

4. Sous la tutelle du MINEPIA (Centres Privés de Formation en Élevage, Pêche, Aquaculture et Santé Animale)

- ***Textes de référence :*** Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 ; Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 ; Décret n° 2012/382 du 14 septembre 2012 portant organisation du MINEPIA.

- ***Régime juridique :*** Agrément sectoriel conjoint (MINEFOP / MINEPIA) conditionné par une inspection technique et sanitaire des services vétérinaires et halieutiques du MINEPIA.

- ***Conditions exigées :*** Justification d'installations zootechniques, aquacoles ou cliniques d'application conformes aux normes de biosécurité, d'hygiène vétérinaire et de protection environnementale ; encadrement pédagogique assuré par des docteurs vétérinaires, ingénieurs zootechniciens ou ingénieurs des travaux halieutiques dûment inscrits à leurs ordres professionnels le cas échéant ; respect des référentiels nationaux de formation agropastorale.

Sources : Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 ; Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 ; Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004 ; Référentiel des procédures du MINESEC ; Décret n° 2005/118 du 15 avril

Source : auteurs

Ce dispositif institutionnel est complémentaire aux offres du Ministère de l'Enseignement Supérieur qui se positionne comme l'un des principaux piliers nationaux en matière d'enseignement et de formation. Il s'inscrit dans les orientations de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30), qui est un cadre de référence pour l'émergence du Cameroun à l'horizon 2035. Pour atteindre les ambitions fixées à cette échéance, le gouvernement camerounais a fait de l'alignement entre la formation et l'emploi et le renforcement des compétences professionnelles des jeunes une priorité. Toutefois, le marché du travail demeure marqué par un chômage structurel et un sous-emploi élevé qui touche environ 70% de la population active, principalement dans le secteur informel. Cette situation illustre la coexistence d'une déficit qualitatif et quantitatif d'une main d'œuvre qualifiée et dotée de compétences nécessaires pour s'ajuster aux mutations régulières et persistances de l'économie mondiale.

1.2. Synthèse des offres de formation par département ministériel

Les annuaires statistiques des départements ministériels et les rapports d'évaluation sectorielle permettent de quantifier l'envergure physique et organisationnelle de l'offre de formation technique et professionnelle au Cameroun :

- **Offre du MINESEC (Enseignement Secondaire Technique et Professionnel) :** Selon l'Annuaire Statistique du MINESEC (2023-2024 / 2024-2025), le réseau national compte plus de 850 établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel (publics et privés confondus, incluant les CETIC/GTC et Lycées Techniques/GTHS), répartis sur l'ensemble des 58 départements. L'ordre public représente environ 60 à 65 % des établissements techniques (porté par la politique de création d'au moins un CETIC par arrondissement), tandis que le secteur privé (laïc et confessionnel) assure 35 à 40 % de l'offre structurelle, avec une forte concentration dans les régions du Centre, du Littoral et de l'Ouest.
- **Offre du MINEFOP (Formation Professionnelle et Apprentissage) :** D'après l'Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2024-2025 produit par

l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP/MINEFOP), le Cameroun recense 2 562 structures de formation professionnelle opérationnelles (publics et privés agréés). L'offre est dominée par le secteur privé notamment les Centres Privés de Formation Professionnelle (CPFP) qui représentent près de 88% du parc total (environ 2 261 centres privés contre environ 301 structures publiques composées de SAR/SM, CFPR, CFPS et CFPE). La capacité d'accueil globale dépasse 180 000 places, bien qu'environ 46% des places disponibles demeurent inoccupées sur l'année 2024-2025 en raison de contraintes d'accessibilité financière et d'attractivité de certaines filières.

- **Offre du MINADER (Enseignement et Formation Agricoles) :** Selon les données de la Division de l'Enseignement et de la Formation Agricoles, Coopératifs et Communautaires (DEFACC) et l'Annuaire Statistique du MINADER, l'offre publique repose sur un réseau spécialisé d'environ 35 à 40 établissements publics de formation initiale et continue, comprenant notamment les 4 Écoles Régionales d'Agriculture (ERA de Bafoussam, Ebolowa, Maroua, Bambui), les Collèges Régionaux d'Agriculture (CRA), les Écoles Techniques d'Agriculture (ETA de Dibombari, Garoua, Nkambe, Abong-Mbang, Sangmélima), les Écoles pour la Formation des Spécialistes de la Coopération (EFSC d'Ebolowa, Bamenda) et une vingtaine de Centres de Formation des Fermiers (CFF) et Centres d'Éducation et d'Action Communautaire (CEAC), complétés par une dizaine de centres privés agréés.
- **Offre du MINEPIA (Formation Zootechnique, Vétérinaire et Halieutique) :** Conformément aux annuaires statistiques du MINEPIA, l'offre publique s'articule autour des 3 Écoles Nationales de Zootechnie et de Médecine Vétérinaire (ENZMV) de Maroua, Jakiri et Bamenda, du Centre de Formation Zootechnique et Vétérinaire (CFZV) et du Centre de Formation Aquacole de Foumban, appuyés par des stations d'élevage et centres de démonstration aquacole servant de plateaux techniques d'application.

Le tableau 1.1 présente la synthèse des offres de formation, la cartographie et les conditions d'exercice par département ministériel.

Tableau 1.1: Synthèse des offres de formation technique et professionnelle

Département Ministériel	Cartographie et Typologie des Établissements	Statut et Conditions d'exercice	Principales Filières / Domaines	Diplômes / Certifications Délivrés
MINEFOP	• CFPE (Douala, Limbe, Sangmélima) • CFPR, SAR-SM • Réseau des CPFP (Privés)	• Public : Budget d'État, équipements modernes (CFPE). • Privé : Agrément MINEFOP obligatoire, autofinancement.	• BTP, Numérique, Énergie, Artisanat, Services	• CQP • CQM • DQP • BP
MINESEC	• Lycées Techniques (LTIC, LEP) • CETIC • GTHS / GTC (Sous-système anglophone)	• Public : Enseignants ENSET, budget d'État. • Privé : Autorisation/ Agrément MINESEC, scolarités.	• Génie civil, Génie électrique, Informatique, Tertiaire	• CAP • BT • Probatoire et Baccalauréat Technique
MINADER	• ERA (Bafoussam, Ebolowa, Maroua, Bambui) • Collèges d'Agriculture, CFF	• Public : Subventions d'État, fermes-écoles.	• Production végétale, Conseil agropastoral, Entrepreneuriat rural	• DTA • DTSA

		• Privé : Agrément technique, réserve foncière exigée.		• Attestations de qualification
MINEPIA	• ENZMV (Maroua, Jakiri, Bamenda) • Centres de formation aquacole et d'élevage	• Public : Stations d'élevage, cliniques vétérinaires. • Privé : Agrément et normes biosécuritaires.	• Zootechnie, Santé animale, Pêche, Aquaculture	• Technicien Zootechnique • Technicien Vétérinaire • Certificats en Pêche/Aquaculture

Source : auteurs

1.3. Ressources humaines et conditions d'accès aux formations

1.3.1. Ressources humaines (Formateurs et personnels d'encadrement)

La mise en œuvre des formations techniques et professionnelles au Cameroun repose sur une diversité de corps d'encadrement selon les ministères :

- Au MINESEC, le corps enseignant est majoritairement constitué de Professeurs d'Enseignement Technique Secondaire (PLETP, PENETP) formés au sein des Écoles Normales Supérieures d'Enseignement Technique (ENSET de Douala, Bamenda, Kumba, Ebolowa). A ceux-ci s'ajoute le personnel vacataire et est généralement constitué des personnes titulaires des diplômes du supérieur, mais qui n'ont suivi de formation spécifique pour exercer le métier d'enseignement (dont le quota est légalement plafonné à 40% dans les établissements privés par l'article 16 de la Loi n° 004/022 du 22 juillet 2004).
- Au MINEFOP, les formateurs combinent des personnels permanents de la fonction publique, des conseillers d'orientation, ainsi que des maîtres-artisans et professionnels vacataires issus des entreprises du secteur privé.
- Au MINADER et MINEPIA, l'encadrement pédagogique réunit des Ingénieurs Agronomes, Ingénieurs du Génie Rural, Médecins Vétérinaires, Ingénieurs Zootechniciens et Techniciens Supérieurs formés dans les grandes écoles nationales (FASA de Dschang, EGCIM, etc.).

Parmi les principaux défis en ressource humaine, figurent le besoin de mise à niveau continue des formateurs face à l'Approche Par Compétences (APC) et aux évolutions technologiques (Numérique, Énergie solaire, etc.), ainsi que le déficit de formateurs qualifiés dans certains centres privés.

1.3.2. Conditions d'accès des formés aux établissements de formation

Les conditions d'accès des formés aux offres de formation techniques et professionnelles au Cameroun s'adaptent à la nature des diplômes et des publics cibles :

- Accès au MINEFOP : L'accès est très ouvert et inclusif. Pour les SAR-SM et la préparation au CQM, aucun diplôme préalable n'est exigé. Pour le DQP et le CQP, l'admission se fait sur étude de dossier ou test d'entrée, avec des prérequis scolaires allant du BEPC au Baccalauréat selon les filières.

- Accès au MINESEC : L'entrée en 1ère année du 1er cycle technique (CETIC/Lycées) est conditionnée par le concours d'entrée après le CEP ou FSLC. L'accès au 2nd cycle (Seconde / 1ère année BT) requiert le CAP, le BEPC ou le GCE O-Level.
- Accès au MINADER et MINEPIA : L'admission dans les ERA et les ENZMV s'effectue principalement par la voie de concours administratifs officiels ouverts aux candidats titulaires du BEPC, Probatoire, Baccalauréat ou GCE A-Level selon les cycles de formation.

1.4. Analyse des hétérogénéités institutionnelles, pédagogiques et organisationnelles de l'EFTP

L'architecture de l'EFTP au Cameroun génère d'importantes hétérogénéités, aussi bien entre les départements ministériels (hétérogénéités inter-ministérielles) qu'au sein même de chaque ministère (hétérogénéités intra-ministérielles).

1.4.1. Hétérogénéités entre les départements ministériels

Régime des calendriers et des rentrées de formation

L'enseignement secondaire technique obéit au calendrier scolaire national fixé chaque année par arrêté conjoint du MINEDUB et du MINESEC. La rentrée scolaire est unique, simultanée et impérative sur l'ensemble du territoire national (public et privé, sous-systèmes francophone et anglophone confondus), avec un découpage uniforme en trimestres et séquences pédagogiques.

Contrairement au MINESEC, le dispositif du MINEFOP se caractérise par une absence d'harmonisation rigide des dates de rentrée (consacrée par l'article 37 du Décret n° 2020/2592/PM qui laisse aux centres privés la liberté d'organiser leur régime de formation sous réserve du respect des volumes horaires et curricula). Si les structures publiques (SAR/SM, CFPR, CFPE) suivent généralement une rentrée annuelle, les Centres Privés de Formation Professionnelle (CPFP) pratiquent des rentrées multiples ou modulaires (vagues trimestrielles ou semestrielles) adaptées aux formations de courte durée et aux besoins ponctuels des entreprises.

Au MINADER et MINEPIA l'ouverture des années académiques dans les ERA et ENZMV est directement tributaire de la publication des résultats des concours nationaux d'entrée lancés par arrêtés ministériels. De plus, les formations courtes (Centres de Formation des Fermiers, stages aquacoles) suivent des calendriers saisonniers calés sur les campagnes agricoles et les cycles biologiques de production.

Régime de certification et disponibilité des diplômes

Au MINESEC les diplômes (CAP, BT, Probatoire et Baccalauréat Technique, GCE Technical) sont des diplômes d'État nationaux organisés à session unique par des offices publics dédiés (Direction des Examens, des Concours et de la Certification – DECC, Office du Baccalauréat du Cameroun – OBC, GCE Board). Les épreuves, les délibérations, les attestations

de réussite et les parchemins sont produits et mis à disposition selon un calendrier national pour l'ensemble des établissements publics et privés au même moment.

Au MINEFOP, le système combine des examens nationaux organisés par la Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (DFOP) pour le CQP, le DQP et le BP, et des certifications plus décentralisées pour le CQM (attestations de fin d'apprentissage). Toutefois, l'édition et la disponibilité matérielle des parchemins officiels connaissent des décalages temporels importants par rapport à la fin effective des formations, obligeant souvent les lauréats à se présenter sur le marché du travail avec de simples attestations provisoires de réussite.

Au MINADER et MINEPIA les diplômes (DTA, DTSA, Technicien Vétérinaire/Zootechnique) sont délivrés directement par les ministères techniques de tutelle à l'issue des soutenances de rapports de stage et examens de fin de cycle propres à leurs écoles, sans passer par les offices généraux d'examens scolaires.

1.4.2. Approche pédagogique et durée des cycles

Alors que le MINESEC dispense des formations longues (4 ans pour le 1er cycle menant au CAP ; 3 ans pour le 2nd cycle menant au Baccalauréat Technique ou au BT) intégrant une forte composante d'enseignement général, le MINEFOP privilégie des cycles courts et intensifs (de 3 mois à 24 mois maximum) centrés à 70-80% sur la pratique d'atelier selon l'Approche Par Compétences (APC). Le MINADER et le MINEPIA adoptent quant à eux une pédagogie d'alternance intégrée reposant sur l'immersion en ferme-école ou en station d'élevage (cycles de 2 ans après le BEPC ou le Baccalauréat).

1.4.3. Hétérogénéités au sein de chaque département ministériel (intra-ministérielles)

Au sein du MINESEC, une double fracture structurelle existe. La première se situe entre le sous-système francophone (sanctionné par le CAP, le Probatoire et le Baccalauréat Technique/BT) et le sous-système anglophone (sanctionné par le Technical and Vocational Education – TVE Intermediate et Advanced Level), qui présentent des architectures de programmes distinctes. La seconde est entre les Lycées Techniques industriels urbains, dotés généralement d'ateliers lourds électrifiés, et les CETIC ruraux nouvellement créés, souvent dépourvus d'électricité et de plateaux techniques fonctionnels, contraignant les enseignants à dispenser des cours exclusivement théoriques.

Au sein du MINEFOP, il existe un fossé technologique et financier marqué entre les Centres de Formation Professionnelle d'Excellence (CFPE) (dotés d'équipements industriels et d'un budget autonome), les SAR/SM et CFPR publics (souvent sous-équipés), et les 2 261 CPFP privés, dont la qualité varie considérablement entre les instituts privés structurés des métropoles et les petits centres.

Au sein du MINADER et du MINEPIA, une hétérogénéité nette distingue les écoles diplômantes de cadres moyens (ERA, ENZMV, recruteurs sur concours avec fermes d'application structurées) des structures de vulgarisation et de formation de masse (CFF, CEAC, centres d'incubation agropastorale), qui accueillent sans condition de diplôme des producteurs ruraux pour des formations modulaires de très courte durée.

Au sein du MINADER et du MINEPIA, une hétérogénéité nette distingue les écoles diplômantes de cadres moyens (ERA, ENZMV, recruteurs sur concours avec fermes d'application structurées) des structures de vulgarisation et de formation de masse (CFF, CEAC, centres d'incubation agropastorale), qui accueillent sans condition de diplôme des producteurs ruraux pour des formations modulaires de très courte durée.

1.5. Présentation de la demande de formation par département ministériel

La demande globale en formation technique et professionnelle au Cameroun traduit un fort engouement des jeunes vers les filières opérationnelles. L'analyse des effectifs par département ministériel se présente comme suit :

- Demande au MINESEC : Selon l'Annuaire Statistique du MINESEC (2024), l'enseignement secondaire technique regroupe une demande massive dépassant 350 000 élèves inscrits dans les établissements publics et privés, avec une forte attractivité des filières tertiaires, du génie civil et de l'électricité.
- Demande au MINEFOP : En référence aux répertoires et l'Annuaire Statistique du MINEFOP (2024), la demande annuelle de formation professionnelle (centres publics et CPFP privés agréés) s'établit exactement à 99 301 apprenants et apprenantes inscrits (contre plus de 75 000 les années précédentes), avec une prédominance du secteur privé qui capte environ 78 % des effectifs, en quête de diplômes qualifiants (DQP, CQP),notamment dans le Numérique, le BTP, la Maintenance et l'Artisanat.
- Demande au MINADER : L'Annuaire Statistique du MINADER (2024) fait ressortir que le réseau des écoles d'agriculture enregistre un flux annuel moyen de 4 500 à 6 000 formés et stagiaires dans les cycles de Techniciens, Conseillers Agropastoraux et Entrepreneurs Agricoles.
- Demande au MINEPIA : Selon l'Annuaire Statistique du MINEPIA (2024), la demande dans les ENZMV et centres rattachés s'élève à environ 2 500 à 3 500 apprenants par an en formation initiale et continue, portée par le développement des élevages intensifs et de l'aquaculture.

1.6. Spécificité des quatre secteurs économiques porteurs de l'étude

L'étude de suivi des sortants se concentre principalement sur quatre secteurs prioritaires définis par le Gouvernement et la Banque Mondiale dans le cadre du projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour Croissance et l'Emploi (PADESCE). Ces secteurs sont reconnus pour leur fort potentiel de création d'emplois, pour leur rôle déterminant dans le processus de croissance économique et aussi pour la forte demande en compétences techniques qualifiées. Il s'agit des Bâtiments et Travaux Publics, du Numérique, de l'Energie et de l'Agro-industrie.

1.6.1. Les Bâtiments et Travaux Publics (BTP)

Le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (BTP) est l'un des piliers du développement économique et social du Cameroun. Il est au centre de la réalisation des grands projets

d'infrastructures routières, portuaires, hydroélectriques et d'aménagements urbains inscrits dans la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30). Pour atteindre les objectifs, ce secteur nécessite des compétences spécialisées dans ses différents métiers notamment celui du gros œuvre, des Voiries et Réseaux Divers, de la maçonnerie, du coffrage-ferraillage et de la conduite de travaux. Au-delà de sa contribution directe à la création de richesses et d'emplois, le secteur des BTP est un moteur de transformation structurelle des économies. La construction et la modernisation des infrastructures facilitent la circulation des personnes et des biens, réduisent les coûts de transport, favorise le tourisme, désenclavent les bassins de production et améliorent l'accès aux marchés. En plus, la construction des logements, des établissements scolaires, des structures sanitaires, des réseaux d'adduction d'eau potable et d'assainissement contribue à l'amélioration des conditions de vie des populations, à la réduction des inégalités territoriales et à l'accès aux services sociaux essentiels. Cependant, les entreprises du secteur des BTP éprouvent des besoins croissants de compétences maîtrisant les techniques modernes de construction, les normes de qualité et de sécurité ainsi que les nouvelles technologies. Ces lacunes sont un frein à la productivité et à la compétitivité de ce secteur. Dès lors, le renforcement de la formation professionnelle aux métiers du BTP apparaît indispensable pour répondre aux besoins des entreprises, favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et soutenir durablement la transformation économique et sociale du Cameroun.

1.6.2. Le numérique

Le numérique occupe une place centrale dans la trajectoire de développement des économies développées et en développement. De façon plus spécifique, il stimule la productivité, affecte la compétitivité des entreprises, l'efficacité des administrations publiques et contribue à l'émergence de nouveaux modèles économiques. En éliminant les barrières géographiques en matière de communication, il contribue à réduire les disparités territoriales. Dans le secteur productif, l'automatisation des processus et le commerce électronique impacte la performance, les coûts, l'organisation et les activités des entreprises. Dans le domaine financier, les technologies numériques favorisent l'inclusion financière grâce au mobile money, aux paiements électroniques et au développement des services bancaires digitaux. Dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'administration, elles facilitent l'accès aux services essentiels, affectent leur qualité et la qualité de la gouvernance. Toutefois, son potentiel dépend de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux mutations technologiques et aux besoins du marché du travail. Dans cette perspective, l'amélioration continue des programmes d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) constitue une priorité pour favoriser l'innovation et accompagner la transformation numérique et le développement économique et social du Cameroun.

1.6.3. L'énergie

L'impact économique et social de l'énergie réside dans le fait qu'elle est un facteur indispensable au fonctionnement de plusieurs activités notamment dans l'industrie, l'agriculture, l'agroalimentaire, les transports, le commerce, les télécommunications et les services. Un approvisionnement électrique suffisant, fiable et accessible favorise notamment l'industrialisation, le développement des petites et moyennes entreprises ainsi que l'attraction

des investissements étrangers. Au plan social, l'accès à l'électricité contribue à la réduction des inégalités territoriales et à l'amélioration du bien-être des ménages, particulièrement dans les zones rurales. Fort de ces atouts, le secteur énergétique camerounais connaît une mutation importante, caractérisée par la réalisation des projets hydroélectriques, notamment à Kribi, à Nachtigal et à Memve'ele, ainsi que la promotion des énergies renouvelables, notamment le solaire photovoltaïque, l'éolien et la biomasse. Ces réalisations visent à renforcer les capacités de production, à sécuriser l'approvisionnement énergétique et à accroitre l'accès à l'électricité. Toutefois, leur contribution effective au développement du pays dépend aussi de la disponibilité d'un capital humain qualifié, capable d'accompagner l'exploitation et la maintenance des infrastructures énergétiques. L'enjeu est donc de former une main d'œuvre capable d'assurer la maintenance préventive et curative des installations afin de faire de l'énergie un véritable moteur de croissance inclusive et de développement durable.

1.6.4. L'agro-industrie

L'importance de l'agro-industrie dans le processus de développement réside dans sa capacité à transformer le potentiel agricole en une véritable richesse, à travers la création de valeur ajoutée via la transformation des matières premières, la diversification de la production nationale et le renforcement de la souveraineté alimentaire. Elle contribue aussi à l'amélioration de la balance commerciale, à la réduction de la dépendance du pays aux importations de produits alimentaires et au renforcement de la résilience de l'économie domestique face aux chocs extérieurs d'une part et favorise l'émergence des chaînes de valeur intégrées en reliant la production agricole, animale et halieutique aux activités de conservation, de stockage, de conditionnement, de transformation et de commercialisation, d'autre part. Ce rôle stimule l'entrepreneuriat, attire les investissements, encourage l'innovation technologique et contribue au développement équilibré des territoires. La concrétisation de ce potentiel exige toutefois une main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux exigences de modernisation et de compétitivité du secteur. L'un des principaux défis étant de favoriser la transition d'une agriculture majoritairement vivrière et de subsistance vers une agriculture moderne capable de réduction de la pauvreté.

1.7. Dispositifs d'accompagnement de la formation technique et professionnelle au Cameroun

Plusieurs programmes nationaux et dispositifs de coopération contribuent au développement de la formation technique et professionnelle au Cameroun. Au rang de ces dispositifs, on distingue :

- Le projet FormPro 237 est une initiative binationale lancée au Cameroun pour structurer un modèle national de formation professionnelle par l'apprentissage et l'alternance. Il vise le Développement de la formation professionnelle en alternance, avec une implication accrue des entreprises dans l'acquisition des compétences pratiques.
- Le programme JEME (Un Jeune, un Métier, un Emploi), qui est une initiative gouvernementale camerounaise pilotée par le MINEFOP, conçue pour connecter les jeunes de 15 à 35 ans à l'orientation, à la formation et à l'insertion professionnelle. Son

objectif est le renforcement des formations dans les filières porteuses, équipement des centres et préparation des jeunes à l'emploi salarié ou à l'entrepreneuriat.

- Le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), qui vise à intégrer les jeunes du secteur informel au Cameroun, en leur offrant un appui à la structuration, à la formation et au financement.
- Le programme D-CLIC (« Formez-vous au numérique avec l'OIF »), qui est une initiative de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) destinée à renforcer les compétences numériques des jeunes de 18 à 35 ans et des femmes dans l'espace francophone.
- Le C2D (Contrat de Désendettement et de Développement), qui finance au Cameroun plusieurs programmes majeurs dédiés à la formation professionnelle, à l'emploi et au développement rural sous la tutelle de différents ministères.
- Le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE), qui a pour objectif de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement secondaire et au développement des compétences dans les secteurs porteurs de croissance et d'emploi, notamment le numérique, l'agro-industrie, l'énergie et le BTP.

1.7.1. Présentation du PADESCE

Le PADESCE est une initiative du Gouvernement Camerounais qui bénéficie du soutien financier et technique de la Banque Mondiale. Ce projet vise à améliorer l'accès, la qualité et la pertinence de l'enseignement secondaire général et de la formation professionnelle dans les secteurs clés de l'économie nationale.

Parmi ses axes opérationnels prioritaires, le PADESCE met en œuvre le Mécanisme Compétitif de Développement des Compétences (MCDC). Ce mécanisme finance des projets d'établissement retenus pour moderniser les équipements et les plateaux techniques, développer et implémenter des référentiels de formation de 2e et 3e génération selon l'Approche Par Compétences (APC), renforcer les capacités des formateurs et financer des programmes d'apprentissage professionnel direct en entreprise au profit des jeunes.

1.7.2. Enseignements de l'étude de référence

L'étude de suivi à mi-parcours conduite en 2026 répond ainsi à un impératif d'évaluation à travers des données qualitatives et quantitatives collectés auprès des acteurs de la chaine de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle. Elle vise à apprécier les avancées réalisées depuis l'enquête de référence de 2025, à mesurer l'impact intermédiaire des appuis accordés par le PADESCE et à fournir aux décideurs publics des recommandations opérationnelle pour consolider les acquis du projet

Tableau 1.2 : Synthèse des résultats de l'étude de référence (2025) et ambition du PADESCE

Indicateur	Constat de l'Étude de Référence (2025)	Objectif PADESCE pour 2026

Taux d'insertion professionnelle	Le taux global d'insertion professionnelle s'établit à 48,6% six mois après la fin de la formation. Ce taux traduit des difficultés persistantes d'accès des formés à l'emploi.	Améliorer le taux d'insertion professionnelle d'au moins 15 points de pourcentage, pour atteindre un niveau supérieur à 63%.
Disparités entre les EFTP bénéficiaires de l'appui du PADESCE et les non-bénéficiaires	Des écarts d'insertion professionnelle sont observés entre les formés des EFTP bénéficiaires de l'appui du PADESCE et ceux des EFTP non-bénéficiaires du PADESCE. Ce résultat met en évidence des différences dans les conditions d'accès à une formation professionnelle de qualité.	Réduire les disparités d'insertion professionnelle à travers l'amélioration de la qualité des formations, la généralisation de l'approche par compétences (APC) et le renforcement de l'accompagnement des structures de formation.
Facteurs structurels limitant l'insertion professionnelle	Insuffisance des équipements et des plateaux techniques, faible implication du secteur privé dans la formation, inadéquation entre les curricula et les besoins du marché du travail.	Moderniser les équipements de formation, renforcer les partenariats entre les établissements de formation et les entreprises, développer les stages professionnels et améliorer l'adéquation formation-emploi.

Source : auteurs

.

CHAPITRE

2

Méthodologie de l’étude

2.1. Stratégie d’échantillonnage
2.2. Les outils de collecte de données
2.3. La collecte de données
2.4. Méthodes de traitement et d’analyse des données

Chapitre 2 Méthodologie de l'étude

Ce chapitre explique comment les données ont été produites et analysées, afin que le lecteur puisse juger de la portée et des limites des résultats. Il présente la stratégie d'échantillonnage des volets quantitatif et qualitatif, qui repose sur trois populations : les EFTP, les formés (nouveaux sortants et cohorte de l'étude de référence) et les entreprises qui les emploient. Il décrit ensuite les outils de collecte, le déroulement de l'enquête sur le terrain, les taux de réalisation et les difficultés rencontrées. Il expose enfin les méthodes de traitement et d'analyse : apurement des données, calcul des poids de sondage, indicateurs, tests statistiques et modèles utilisés dans les chapitres de résultats.

L'étude adopte une approche mixte et comparative qui combine quatre composantes complémentaires :

- Une **composante longitudinale**, portant sur les formés enquêtés lors de l'étude de référence menée en 2025 ;
- Une **composante transversale** portant sur les formés des promotions 2023/2024 et 2024/2025 ;
- Une **composante comparative** confrontant d'une part les résultats obtenus à ceux de l'enquête de référence et d'autre part les résultats des EFTP ayant reçu au moins un appui du PADESCE (EFTP PADESCE) aux EFTP n'ayant reçu aucun appui (EFTP Hors PADESCE);
- Une **composante qualitative** expliquant les résultats chiffrés.

Cinq principes ont guidé la démarche : la comparabilité des indicateurs avec l'étude de référence, la représentativité selon les dimensions géographique, sectorielle et institutionnelle, la prise en compte des zones rurales et des régions à défis sécuritaires (régions du Nord, Extrême Nord, Nord-Ouest et Sud-Ouest), le traitement de l'auto-emploi comme dimension analytique à part entière, et l'orientation des analyses vers l'aide à la décision.

2.1. Stratégie d'échantillonnage

2.1.1. Volet quantitatif

La stratégie d'échantillonnage reproduit les paramètres de l'enquête de référence pour garantir la comparabilité des résultats, tout en permettant de comparer les EFTP ayant reçu ou pas un appui du PADESCE. Les EFTP ont été sélectionnés à partir de deux bases de sondage : celle des établissements recensés par les ministères impliqués dans l'offre de formation professionnelle dans les quatre secteurs de l'étude (MINEFOP, MINESEC, MINADER et MINEPIA), qui compte 2 145 EFTP, et celle du PADESCE, qui compte 89 EFTP. Tous les EFTP PADESCE ont été enquêtés, car peu nombreux et indispensables à la comparaison. En revanche, 261 EFTP hors PADESCE ont été tirés aléatoirement avec une stratification par région, ordre d'enseignement (public ou privé) et secteur (BTP, numérique, énergie, agro-industrie). L'échantillon total est donc constitué de 350 EFTP et était accompagné d'une liste de remplacement ordonnée, mobilisée dans l'ordre strict du rang. La priorité a été donnée aux établissements disposant d'un numéro de téléphone. Le tableau … présente la distribution de

l'échantillon des EFTP prévu pour l'enquête (PADESCE et Hors PADESCE) par région et secteur cible de l'étude

Tableau 2.1: distribution des EFTP selon la région et le secteur cible

Région	Secteurs				**Total**
	Agro-industrie	Numérique	Energie	BTP	
Adamaoua	5	5	4	2	**15**
Centre	12	31	32	10	**85**
Est	4	4	8	2	**19**
Extrême Nord	6	3	13	5	**27**
Littoral	9	19	19	11	**57**
Nord	9	2	9	0	**21**
Nord-ouest	3	5	20	2	**30**
Ouest	11	13	24	6	**54**
Sud	4	3	10	6	**23**
Sud-Ouest	1	4	10	4	**19**
Total	**64**	**89**	**149**	**48**	**350**

Source : auteurs

En ce qui concerne les formés, deux sous-échantillons ont été constitués. Le premier est le sous échantillon longitudinal, constitué des formés enquêtés lors de l'étude de référence. Il compte 831 formés représentant 40% de l'échantillon total. Les formés sont sélectionnés par tirage aléatoire stratifié par région parmi les 2045 formés de l'enquête de référence. Une liste de remplacement était prévue et le choix des formés remplaçant a été guidé par le sexe et le secteur de formation afin de limiter le biais d'attrition. Le second est le sous échantillon transversal, constitué de formés des promotions 2023/2024 et 2024/2025 et représentant 60% de l'échantillon total. Ces formés sont tirés dans les listes nominatives des EFTP échantillonnés avec un pas de sondage (liste de formés divisée par 8).

Les entreprises sont les employeurs des formés enquêtés ; ils sont identifiés à partir des réponses de ces derniers. Les entreprises retenues ont été celles exerçant sur le territoire camerounais. L'échantillon des entreprises est construit de façon à refléter la diversité des secteurs d'activité, des tailles et des localisations géographiques. Les structures créées par les formés en auto-emploi sont également considérées comme des entreprises.

2.1.2. Volet qualitatif

Le volet qualitatif vise à comprendre les mécanismes d'insertion, à expliquer les résultats quantitatifs et à documenter les bonnes pratiques. Il ne cherche pas la représentativité statistique : il vise la variété des profils et veille qu'aucune situation importante ne soit omise. Les participants sont donc sélectionnés par choix raisonné, dans toutes les régions, pour saisir les différences de perception et de mise en œuvre du PADESCE.

L'échantillon prévu compte 40 unités : 16 entretiens individuels et 24 focus groups (FGD). Les dix régions sont regroupées en quatre zones.

Tableau 2.2 : Distribution de l'échantillon qualitatif

Cible	**Outil**	**Est, Centre, Sud**	**Adamaoua, Nord, Extrême-Nord**	**Littoral, Sud-Ouest**	**Ouest, Nord-Ouest**	**Total**

Chefs d'entreprise (BTP, numérique, énergie, agro-industrie)	Entretien individuel	4	4	4	4	16
Formés des EFTP (en emploi salarié ou en auto-emploi)	Focus group	4	3	3	2	12
Enseignants et responsables d'EFTP	Focus group	4	3	3	2	12
Total		12	10	10	8	**40**

Source : auteurs

Les focus groups réunissent chacun 8 à 12 participants, soit environ 190 à 290 personnes au total. Ils sont organisés à raison d'un groupe par capitale régionale et de deux pour Yaoundé (région du centre) et Douala (région du littoral). Les entretiens ciblent, pour chaque secteur, au moins un chef d'entreprise par région et deux pour Yaoundé (région du centre) et Douala (région du littoral).

2.2. Les outils de collecte de données

La collecte de données a reposé sur une combinaison structurée d'outils quantitatifs et qualitatifs.

2.2.1. Outils de la collecte de données quantitative

L'ensemble des instruments ont été élaboré en cohérence avec les objectifs de l'étude et adapté aux différentes cibles qui sont : les responsables d'EFTP, les formés, et les employeurs

Pour le volet quantitatif, trois questionnaires structurés ont été élaborés et administrés :

- Le **questionnaire EFTP** administré aux responsables des EFTP afin de recueillir les informations sur: l'identification et les caractéristique de l'EFTP et du dirigeant, les appuis du PADESCE, les formations offertes par secteur, les ressources humaines, financières et matérielles, le suivi post-formation, les partenariats et dispositifs d'insertion, les difficultés et perspectives ;
- Le **questionnaire formés** administré aux formés longitudinaux et transversaux et permettant de recueillir les informations sur : les caractéristiques sociodémographiques du formé, son parcours de formation et stages, sa situation actuelle (salarié, stagiaire, indépendant, chômeur, inactif), son historique des emplois, sa trajectoire et mobilité professionnelle, les difficultés rencontrées à l'insertion, et un module d'auto-emploi (création, compétences, financement, formalisation, viabilité) ;
- Le **questionnaire entreprise** administré aux employeurs de formé afin de recueillir les informations sur: le profil du répondant et de l'entreprise, les partenariats avec les EFTP, la satisfaction vis-à-vis des formés, les difficultés de recrutement et les besoins en compétences.

2.2.2. Outils de la collecte de données qualitative

La collecte qualitative a mobilisé deux instruments complémentaires, élaborés en cohérence avec les thématiques de l'étude et affinés avant le terrain : des guides d'entretien semi-directifs et des guides de focus groups.

La collecte qualitative a combiné une recherche documentaire initiale, qui plante le décor, et deux types de guides.

- **Guide d'entretien semi-directif destiné aux chefs d'entreprise.** Il porte sur :
  - la perception du niveau des diplômés et l'adéquation de l'offre de formation ;
  - les partenariats écoles-entreprises et les dispositifs d'accompagnement ;
  - les pratiques d'emploi, le travail décent et la durabilité ;
  - les enjeux de la dernière phase d'opérationnalisation du PADESCE et les recommandations stratégiques.
- **Guide de focus group destinés aux formés.** Il explore :
  - le profil, la trajectoire et l'accès au marché du travail ;
  - la pertinence de la formation et l'adéquation des compétences ;
  - la qualité du travail (décent) et les conditions de vie ;
  - l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, les bonnes pratiques et les perspectives.
- **Guide de focus group destinés aux enseignants et responsables d'EFTP.** Il explore :
  - L'adéquation entre référentiels de formation, qualité du plateau technique et attentes des professionnels ;
  - Le niveau final des diplômés et l'adéquation aux besoins du marché ;
  - les partenariats écoles-entreprises et les dispositifs d'accompagnement ;
  - Les enjeux de la fin du PADESCE et les recommandations stratégiques.

2.3. La collecte de données

2.3.1. La formation de l'équipe de collecte

Le CEREG a organisé, du 31 août au 2 septembre 2026 à l'ISTAG de Yaoundé, une session de formation de trois jours réunissant l'équipe de collecte de données constituée de 62 enquêteurs, 10 superviseurs régionaux et de 03 agents de collecte de données qualitative, tous appelés à intervenir dans les dix régions.

La formation avait deux finalités. La première était de faire comprendre aux participants la méthodologie de l'étude, les trois questionnaires quantitatifs (EFTP, formés et entreprises) et les outils qualitatifs (guides d'entretien semi-directifs et de focus groups). La seconde était de les outiller pour le terrain : maîtrise de l'application KoboCollect, techniques d'administration des questionnaires et de prise de rendez-vous, respect du protocole éthique et des consignes de sécurité, en particulier dans les régions à défis sécuritaires. À l'issue des trois jours, chaque agent devait ainsi disposait à la fois des repères nécessaires pour saisir le sens de chaque question et des réflexes pratiques pour l'administrer correctement.



Photo 2.1 : Formation des enquêteurs, Yaoundé, août 2026. Source : CEREG

2.3.2. L'enquête pilote

Une enquête pilote a suivi la formation des enquêteurs et s'est déroulé 4 au 6 septembre 2026 uniquement dans la région du Centre. Cette enquête a permis de tester la compréhension des questions, leur pertinence et la durée d'administration des différents questionnaires. Les résultats issus de l'enquête pilote ont alimenté les ajustements et la finalisation des outils de collecte de données.

2.3.3. Le dispositif de collecte de données

La collecte de données quantitative

Sur le terrain, un superviseur régional a été affecté à chacune des dix régions et avait pour rôle d'encadrer les enquêteurs (dont le nombre est proportionnel à la taille de l'échantillon régional) et de suivre la qualité de l'administration des questionnaires. La coordination centrale est assurée par le chef de mission et les experts. Les équipes sur le terrain ont été soutenus par les autorités administratives locales (délégués régionaux et départementaux du MINEFOP et du MINESEC) et les points focaux PADESCE et RIF.

La collecte de données quantitative a été réalisée à l'aide de questionnaires structurés administrés en mode CAPI (*Computer Assisted Personal Interview)* à partir du support Kobotoolbox. Les informations collectées étaient saisies directement sur des tablettes/téléphones, avec contrôles de cohérence automatiques et géolocalisation. Cependant, des questionnaires papiers étaient également prévus pour parer aux problèmes de connexion et/ou d'électricité.



Photo 2.2: Formation des enquêteurs, Yaoundé, août 2026. Source : CEREG

La collecte s'est déroulée du 07 Septembre 2026 au 25 octobre 2026 et s'est faite en trois étapes, avec un mode d'administration adapté à chaque cible. Les questionnaires destinés aux EFTP et aux entreprises sont administrés en face-à-face. Pour ce qui est de l'administration des questionnaires aux formés, l'interview en face à face était privilégié si ce dernier se trouvait dans le même département que l'enquêteur. Dans le cas contraire, l'interview s'est fait par téléphone.

Étape 1 : les EFTP. La collecte a commencé par les établissements. Les enquêteurs ont d'abord contacté le promoteur de l'EFTP pour convenir d'un rendez-vous. Lorsque le numéro était injoignable ou erroné, ils se sont rendus sur le terrain pour localiser l'établissement, à partir des informations dont ils disposaient et avec l'aide des riverains. Le jour du rendez-vous, ils ont administré le questionnaire EFTP au promoteur ou à la personne qu'il avait déléguée. Ils ont également collecté les listes nominatives des formés et leurs contacts téléphoniques, qui ont servi de base à l'étape suivante. Tout EFTP injoignable, introuvable sur le terrain, non consentant ou n'ayant formé dans aucun des secteurs de l'étude a été systématiquement remplacé par un autre établissement de la même région et du même secteur de formation. Ces remplacements ont été tirés dans la liste de remplacement de la strate, selon l'ordre de leur rang. Ces situations des EFTP ont été enregistrées pour documenter le processus de suivi.

Étape 2 : les formés. La collecte auprès des formés a débuté par un appel téléphonique. Cet appel a permis de localiser le formé, de vérifier les critères d'éligibilité (formation reçue entre 2020 et 2025 dans l'un des quatre secteurs de l'étude), de recueillir son consentement éclairé et de convenir d'un rendez-vous, par téléphone ou en face-à-face. Certains formés ont dû être rappelés plusieurs fois avant d'accepter de participer au suivi, d'autres sont restés injoignables et d'autres encore ont refusé. Tout comme pour les EFTP, ces situations ont été enregistrées pour documenter le processus de suivi.

Étape 3 : les entreprises. Les informations sur les entreprises à enquêter ont été recueillies auprès des formés lors de leur interview, la localisation géographique précise étant privilégiée par rapport au numéro de téléphone de l'employeur. Muni de ces informations, l'enquêteur s'est rendu dans l'entreprise et a obtenu le consentement de l'employeur avant toute interview. Certains formés, en majorité des auto-employés, ont été enquêtés directement sur leur lieu de travail.

Pour la sécurité des équipes, plusieurs mesures ont été prises. Tout d'abord, les équipes se déplaçaient en binôme et communiquaient en permanence leurs plans de déplacement au superviseur, qui suit leurs positions par GPS. Dans les zones à défis sécuritaires, elles etaient accompagnées par les forces de défense et de sécurité ; dans le Nord-Ouest et le Sud-Ouest, les responsables de collecte résident dans ces zones ou y ont une expérience avérée. Itinéraires et calendriers sont adaptés à la situation, avec repli sur les entretiens téléphoniques en cas de restriction d'accès.

2.3.4. Réalisations de la collecte et difficultés rencontrées

Le tableau 2.3. compare les effectifs prévus aux effectifs réellement enquêtés pour chaque composante de l'étude. Toutes les cibles minimales sont atteintes pour les EFTP et les formés : 140,38 % du minimum pour les EFTP, 152,26 % pour l'ensemble des formés. Par rapport au scénario de terrain, plus ambitieux, la collecte atteint 104,29 % pour les EFTP, 98,56 % pour les formés longitudinaux et 83,71 % pour les nouveaux sortants. L'enquête entreprises est la moins complète : 157 entreprises, soit 78,50 % de la cible de terrain et 62,80 % du minimum.

Tableau 2.3: Unités prévues et collectées par enquête

Enquête	Prévu : minimum méthodologique	Prévu : scénario de terrain	Collecté	Taux de réalisation / minimum (%)	Taux de réalisation / scénario (%)
EFTP	260	350	365	140,38	104,29
Formés longitudinaux (cohorte 2025)	831	832	820	98,68	98,56
Formés transversaux (nouveaux sortants)	1247	2800	2344	187,97	83,71
Total formés	2078	3632	3164	152,26	87,11
Entreprises (hors entreprises individuelles)	250	200	157	62,80	78,50
Focus group (Formés)	-	12	11	-	91,67
Focus group (responsables EFTP)	-	12	11	-	91,67
Entretiens individuels avec les employeurs	-	16	13	-	81,25

Source : auteurs

Les EFTP PADESCE sont sous-représentés (50 sur 89 prévus, soit 56,18 %, ou 60,98 % des 82 établissements après retrait des doublons), tandis que les EFTP hors PADESCE ont été collectés au-delà de la cible (120,69 %), en particulier les établissements privés (139,17 %). Par secteur, le BTP est un peu en dessous de la cible (89,58 %), les autres secteurs l'atteignent ou la dépassent.

: EFTP prévus et collectés selon le statut PADESCE, le secteur de formation, le ministère de tutelle et le type d'établissement

Catégorie	Prévu	Collecté	Taux de réalisation (%)
Ensemble	350	365	104,29
Statut PADESCE			
EFTP PADESCE	89	50	56,18
EFTP hors PADESCE	261	315	120,69
Secteur de formation principal			
Agro-industrie	64	64	100,00

BTP	48	43	89,58
Énergie	149	159	106,71
Numérique	89	98	110,11
Type d'établissement (hors PADESCE)			
Public	140	148	105,71
Privé	120	167	139,17

Source : auteurs

L'objectif a presque été atteint en ce qui concerne la cohorte longitudinale (98,56 % de taux de réalisation) et sa composition est proche de celle prévue, pour le type d'établissement comme pour les secteurs de formation. Les transversaux (nouveaux sortants) des EFTP PADESCE sont nettement moins nombreux que prévu (61,10 %), en lien avec le faible nombre d'EFTP PADESCE enquêtés. Par secteur, le BTP dépasse la cible (134,64 %) tandis que l'agro-industrie (66,99 %) et l'énergie (67,87 %) restent en retrait.

Tableau 2.4: Formés prévus et collectés selon le statut PADESCE, le secteur de formation, le type d'établissement

	Longitudinaux			Transversaux		
Catégorie	Prévu	Collecté	Taux de réalisation (%)	Prévu	Collecté	Taux de réalisation (%)
Ensemble	832	820	98,56	2800	2344	83,71
Statut PADESCE de l'EFTP						
EFTP PADESCE				712	435	61,10
EFTP hors PADESCE				2088	1909	91,43
Secteur de formation						
Agro-industrie	142	127	89,44	512	343	66,99
BTP	290	256	88,28	384	517	134,64
Énergie	148	154	104,05	1192	809	67,87
Numérique	247	239	96,76	712	568	79,78
Type d'établissement de formation (Hors PADESCE pour les transversaux)						
Public	342	343	100,29	1120	1006	89,82
Privé	490	477	97,35	960	903	94,06

Source : auteurs

Le remplacement touche tous les secteurs, un peu plus le numérique (50,00 %) que l'agro-industrie (39,29 %). Selon le ministère de tutelle, les établissements du MINEFOP ont été remplacés une fois sur deux (50,00 %), un peu plus que ceux du MINESEC (44,44 %) et du MINADER (35,71 %) ; ces écarts restent modérés. Publics et privés sont remplacés dans les mêmes proportions.

Tableau 2.5: Taux de remplacement des EFTP échantillon selon le secteur, le ministère de tutelle, le type d'établissement et le statut PADESCE

Catégorie	EFTP de départ	Remplacés	Taux de remplacement (%)
Ensemble	292	133	45,55
Secteur de formation			
Agro-industrie	56	22	39,29
BTP	35	16	45,71
Énergie	131	60	45,80
Numérique	70	35	50,00
Ministère de tutelle			
MINEFOP	104	52	50,00
MINESEC	135	60	44,44
MINADER	14	5	35,71

MINEPIA	2	1	50,00
Type d'établissement			
Public	137	63	45,99
Privé	155	70	45,16
Statut PADESCE			
EFTP hors PADESCE	224	112	50,00

Source : auteurs

La collecte de données s'est déroulée dans un contexte contrasté, marqué par des contraintes sécuritaires, climatiques et logistiques, ainsi que par des difficultés d'accès à l'information sur les établissements, les formés et les entreprises. Ces difficultés ont conduit à remplacer ou à ne pas pouvoir enquêter certaines unités de l'échantillon, ce qui explique les écarts observés. Elles sont présentées pour chaque cible de l'étude (EFTP, formés et entreprises).

En ce qui concerne les EFTP, trois raisons rassemblent plus des deux tiers des mentions (69,43 %) : le refus ou l'indisponibilité du responsable (28,03 %), l'établissement introuvable ou injoignable (21,66 %) et l'établissement fermé ou non fonctionnel (19,75 %). Viennent ensuite les établissements hors du champ de l'étude, qui ne forment pas dans les secteurs cibles (15,29 %), puis les doublons de la liste (5,10 %).

Tableau 2.6: Raisons des remplacements des EFTP

Rang	Raison évoquée	Poids (% des mentions)
1	Responsable indisponible ou réticent, refus de répondre, rendez-vous non honorés	28,03
2	Établissement introuvable, inexistant ou injoignable	21,66
3	Établissement fermé ou non fonctionnel pendant la période étudiée	19,75
4	Hors champ : l'établissement ne forme pas dans les secteurs cibles	15,29
5	Doublon dans la liste d'échantillon	5,10
6	Absence de formés (établissement récemment créé, établissement n'ayant pas formé sur la période considérée)	5,10
7	Zone à risque (insécurité)	1,91
8	Liste des formés absente, incomplète (sans numéros de téléphone des formés) ou non remise	1,91
9	Accès difficile en saison des routes impraticables a causes des pluies	1,27
	Total	100,00

Sources : auteur à partir documents d'enquête régionaux.

Certains formés n'ont pas pu être interviewés pour quatre raisons :

- **Informations manquantes** : aucune coordonnée du formé ni de l'un de ses proches n'était disponible sur les listes remises dans les EFTP ;
- **Cohorte longitudinale** : certains formés étaient injoignables, avaient un numéro erroné ou ne reconnaissaient pas avoir suivi de formation professionnelle dans l'un des quatre secteurs de l'étude (pas éligible);
- **Refus** : certains ont refusé catégoriquement de participer ;
- **Listes non remises** : certains promoteurs n'ont pas transmis la liste des sortants.

Concernant les entreprises, dans certaines régions, peu d'entre elles avaient recruté ou travaillé avec au moins un sortant d'EFTP de la période. En outre, de nombreux formés ont refusé de communiquer les coordonnées de leur employeur, par crainte de représailles.

2.4. Méthodes de traitement et d'analyse des données

La réalisation des objectifs défini dans la présente étude nécessite des méthodes de traitement et d'analyse des données rigoureuses, intégrées et orientées vers la production de résultats fiables, comparables et directement exploitables pour la prise de décision.

2.4.1. Analyse quantitative

Traitement des données

Les données collectées ont fait l'objet d'un traitement rigoureux pour garantir leur qualité et leur exploitabilité. Ce traitement comprend cinq principales opérations à savoir:

- Le contrôle de la complétude et de la cohérence des données ;
- La détection et la correction des valeurs aberrantes ;
- L'apurement et la validation des bases de données ;
- L'anonymisation des informations collectées ;
- L'harmonisation des bases de données (formés, EFTP, entreprises).

Principes communs à toutes les analyses

- **Pondération**

Les unités n'ont pas la même probabilité d'inclusion. Chaque observation reçoit un poids égal à l'inverse de sa probabilité d'inclusion, soit $\frac{N_h}{n_h}$ dans la strate h. Les poids ont été calculés séparément pour les EFTP, pour les formés du groupe transversal et pour ceux du groupe longitudinal.

EFTP *:* Le tirage de premier degré est stratifié par région , ordre d'enseignement (public ou privé) et par secteur pour les EFTP hors PADESCE, et par région et secteur pour les EFTP PADESCE. Le poids de l'EFTP est $\frac{N_h}{n_h}$. N_h est le nombre d'EFTP de la base de sondage dans la strate (2 234 EFTP, dont 82 PADESCE après retrait de 7 doublons). n_h est le nombre d'EFTP effectivement enquêtés dans la strate (consentement obtenu, hors doublons et exclusions).

Formés du transversal (nouveaux sortants). Le plan est à deux degrés, et le poids final est le produit de deux facteurs :

- Un poids de premier degré, $\frac{N_h}{n_h}$, où n_h est le nombre d'EFTP distincts de la strate dans lesquels au moins un formé a été enquêté.
- Un coefficient d'extrapolation de second degré, $\frac{N}{n}$, où N est le nombre d'inscrits de la filière dans l'EFTP (année 2024-2025, à défaut 2023-2024, d'après le questionnaire EFTP) et **n** le nombre de formés enquêtés dans la même filière de la même EFTP.

Quand ce coefficient n'est pas calculable (EFTP non rattachée ou absente de la base, filière « Autre » ou sans effectif, effectif déclaré inférieur au nombre d'enquêtés), on lui attribue la médiane des coefficients de la même filière dans la même région. À défaut, on prend la médiane régionale tous secteurs confondus. Ces coefficients imputés sont des approximations.

Formés du longitudinal (cohorte). Le poids est $\frac{N_r}{n_r}$ par région de tirage, où N_r est le nombre de sortants de l'enquête de référence de la région (tableau 8 du rapport de démarrage) et N_r le nombre de formés longitudinaux effectivement enquêtés dans cette région. Les régions sont regroupées comme dans le tableau 8 (Centre-Sud, et Nord-Ouest avec Sud-Ouest).

Utilisation dans les analyses. Les estimations utilisent le poids du transversal ou celui du longitudinal selon l'échantillon, et un poids combiné pour l'ensemble (global). Les erreurs types tiennent compte du plan de sondage (strates et unités primaires). Les employeurs sont rattachés au poids du formé auquel ils sont liés, et seuls ceux qui ont un formé pondéré figurent dans les tableaux.

Limites. Le poids ne corrige la non-réponse que par la stratification (une strate sans EFTP enquêtée n'a pas de poids, donc sa population n'est pas représentée). Il n'y a pas de correction par cellule de la non-réponse, ni de correction d'attrition pour la cohorte, ni de calage sur des marges connues. Le coefficient de second degré suppose que les effectifs d'inscrits déclarés par les EFTP sont exacts.

- **Inférence.**

Les comparaisons recourent aux tests du khi-deux corrigé pour le plan de sondage (Rao-Scott), aux tests de différence de proportions et de moyennes, et à des tests non paramétriques pour les variables ordinales ou asymétriques. Les effets des modèles sont présentés en effets marginaux moyens, plus lisibles que les coefficients bruts. Pour limiter le risque de conclusions fortuites lors de comparaisons multiples, on distingue les analyses confirmatoires (définies à l'avance) des analyses exploratoires.

Analyse des facteurs explicatifs de l'insertion professionnelle des formés

L'analyse a permis de mesurer le niveau d'insertion des sortants des EFTP, de décrire les disparités et d'apprécier l'effet propre du PADESCE. Un formé est considéré comme inséré ($\boldsymbol{E_i = 1}$) lorsqu'il est salarié, stagiaire rémunéré ou à son compte. Comme le résultat dépend de la population de référence (celle au dénomiteur), le taux d'insertion $TI_\alpha = \frac{\sum_{i \in D(\alpha)} w_i E_i}{\sum_{i \in D(\alpha)} w_i}$ est calculé sur trois dénominateurs : l'ensemble des formés (approche 1), les formés qui ne poursuivent pas leurs études (approche 2) et les seuls actifs (approche 3).

Les écarts observés entre groupes peuvent cependant résulter de différences de composition : un secteur peut, par exemple, compter plus de femmes ou se concentrer dans certaines régions. Pour isoler le rôle de chaque caractéristique, le logit pondéré est utilisé pour estimer la probabilité d'insertion donnée par $P(E_i = 1 | X_i) = \Lambda(X_i\beta) = \frac{\exp(X_i\beta)}{1+\exp(X_i\beta)}$ où le

vecteur $\boldsymbol{X_i}$ regroupe le genre, l'âge, la vie en couple, le nombre d'enfants à charge, le milieu de résidence, le niveau d'entrée en formation, le stage, le diplôme, la durée de la formation, le secteur, la région, le type d'établissement et le statut PADESCE.

Les coefficients β sont estimés en maximisant la pseudo-vraisemblance pondérée. Les coefficients d'un logit n'étant pas directement interprétables, les résultats sont présentés sous forme d'effets marginaux moyens, (Wooldridge, 2010). Le même modèle, appliqué aux seuls formés en emploi, permet d'étudier les facteurs de la salarisation.

Pour évaluer l'effet du PADESCE, on estime d'abord, par un logit, la probabilité $e(X_i) = P(T_i = 1 | X_i)$ d'avoir été formé dans un EFTP PADESCE $(T_i = 1)$, appelée score de propension. Chaque formé PADESCE est ensuite comparé aux trois formés non appuyés dont le score est le plus proche, ce qui donne l'effet moyen sur les formés traités $ATT = \frac{1}{N_T} \sum_{i \in T} \left[Y_i - \frac{1}{3} \sum_{j \in M(i)} Y_j \right]$ (Rosenbaum et Rubin, 1983). Deux estimations complémentaires vérifient la robustesse du résultat : la pondération inverse (IPW), qui attribue à chaque formé non appuyé le poids $\frac{\hat{e}}{1-\hat{e}}$ combiné au poids de sondage, et la méthode IPWRA, qui associe cette pondération à une régression du résultat et reste valide si l'un des deux modèles est correctement spécifié.

L'analyse porte enfin sur la qualité des emplois occupés. Pour les salariés, un indice de formalité compte le nombre de critères remplis par l'entreprise, $F_i = \sum_{c=1}^{5} 1(critère_c)$, à savoir le numéro de contribuable, le registre du commerce, l'immatriculation à la CNPS, le bulletin de paie et la comptabilité formelle ; un indice analogue sur quatre critères est calculé pour les auto-employés. Le sous-emploi visible concerne les formés qui travaillent moins de 40 heures par semaine et souhaitent travailler davantage, tandis que le sous-emploi invisible désigne ceux dont le revenu horaire est inférieur au SMIG horaire. Les revenus dont le score z dépasse 3 en valeur absolue sont écartés afin de limiter l'influence des valeurs extrêmes.

Analyse des trajectoires d'insertion professionnelle

Trois principaux objectifs sont visés par cette analyse. Il s'agit premièrement de retracer les parcours professionnels des formés dans le temps, deuxièmement d'identifier les transitions entre les différentes situations et troisièmement d'analyser les facteurs influençant ces trajectoires.

Faute d'enquêtes répétées, les trajectoires sont reconstituées à partir des informations rétrospectives recueillies lors de l'enquête. Le délai d'accès au premier emploi est défini comme $d_i = t_i^{emploi} - t_i^{sortie}$, exprimé en mois, et résumé par sa moyenne et sa médiane. La part des formés ayant trouvé un emploi avant un horizon h de 3, 6 ou 12 mois est $\pi_h = \frac{\sum_i w_i 1(d_i \leq h)}{\sum_i w_i}, \pi_h =$

$\frac{\sum_i w_i 1(d_i \leq h)}{\sum_i w_i}$, calculée sur l'ensemble des formés. Comme ces délais ne sont observés ce délai n'est connu que pour ceux les formés ayant déjà trouvé un emploi, ces parts doivent être lues comme des minima (troncature à droite).

Pour apprécier la stabilité des parcours, une matrice de transition croise la rapidité d'accès au premier emploi (situation j) avec la situation observée le jour de l'enquête (situation k) ; chaque cellule $P_{jk} = \frac{\sum_i w_i 1(jk)}{\sum_i w_i 1(j)}$ donne la part des formés partis de la situation j qui se trouvent aujourd'hui dans la situation k. Enfin, les facteurs de l'accès à l'emploi à 3, 6 et 12 mois sont identifiés par trois modèles logit pondérés, construits sur le même principe et avec les mêmes variables explicatives qu'au chapitre 3, estimés séparément pour les échantillons transversal et longitudinal.

Analyse de l'adéquation formation-emploi

Cette analyse permet d'évaluer dans quelle mesure les compétences acquises dans les EFTP correspondent à celles qu'exige le marché du travail. Elle confronte les compétences acquises en formation à celles que demande le marché du travail, à partir des déclarations des formés, de l'appréciation des employeurs et des caractéristiques des emplois occupés.

Il s'appuie sur des proportions pondérées qui décrivent le degré d'adéquation entre la formation et l'emploi chez les salariés (adéquation totale, partielle ou nulle), la conformité entre la formation et l'activité chez les auto-employés, ainsi que la part des compétences acquises effectivement utilisées dans l'emploi. Le point de vue des employeurs est résumé, pour chaque critère d'appréciation, par la part d'employeurs satisfaits ou très satisfaits, tandis que les niveaux de satisfaction notés de 1 à 10 sont résumés par leur moyenne.

Analyse de l'auto emploi

Ici, l'étude se focalise sur les formés qui créent leur propre activité, en cherchant à savoir si ces activités sont viables. La viabilité d'une activité est mesurée par un indice de solidité $V_i = \sum_{k=1}^{5} c_{ik}$, qui additionne cinq critères 1 si le critère est avéré et 0 sinon: l'activité est permanente, le formé emploie au moins une autre personne, le formé a obtenu un crédit ou dispose d'un compte bancaire, il n'envisage pas de fermer et il est satisfait de son revenu à au moins 6 sur 10. Les activités sont ensuite classées en trois groupes : « en survie » lorsque $V_i \leq 1$, « en consolidation » lorsque $V_i = 2\ ou\ 3$ et « structurées » lorsque $V_i \geq 4$. La robustesse de l'indice a été vérifiée par l'alpha de Cronbach. Le degré de formalité est apprécié à partir de trois éléments, $N_i = 1(registre) + 1(NIU) + 1(comptabilité\ ou\ déclarations)$: l'activité est formelle lorsqu'elle réunit les trois, semi-formelle lorsqu'elle en réunit un ou deux, et informelle sinon.

Analyse des dispositifs d'accompagnement, partenariats et bonnes pratiques

Cette analyse permet d'examiner les dispositifs par lesquels les EFTP accompagnent leurs formés vers l'emploi, les partenariats qu'ils nouent avec le secteur privé et les pratiques

des établissements qui obtiennent les meilleurs résultats. Les dispositifs et les partenariats sont d'abord décrits par des proportions pondérées d'établissements, d'entreprises et de formés. Pour évaluer la performance, on compare, pour chaque EFTP j ayant au moins cinq nouveaux sortants enquêtés, le résultat observé de ses formés $O_j = \frac{\sum_{i \in j} w_i Y_i}{\sum_{i \in j} w_i}$ au résultat attendu compte tenu de leur sexe et de leur secteur, $A_j = \frac{\sum_{i \in j} w_i p_{c(i)}}{\sum_{i \in j} w_i}$, où p_c est le taux moyen du groupe c ; cette méthode est celle de la standardisation indirecte. Deux résultats sont retenus : l'emploi en rapport avec la formation (Y^1) et la satisfaction à l'égard de la formation (Y^2).

Pour ne pas surestimer les écarts qui reposent sur peu de formés, la valeur ajoutée $\Delta_j = O_j - A_j$ est réduite selon l'effectif, $\Delta_j^* = \frac{n_j}{n_j + 5} \Delta_j$, puis centrée et réduite, $Z_j = \frac{\Delta_j^* - \Delta^*}{S_{\Delta^*}}$. L'indice de performance combine les deux résultats en donnant plus de poids à l'emploi. On obtiens donc: $I_j = \frac{2Z_j^1 + Z_j^2}{3}$. Les établissements du quart supérieur ($I_j > P_{75}$) constituent le groupe des établissements performants. Afin de comprendre ce qui les distingue, on calcule pour chaque EFTP le nombre de pratiques clés appliquées, dont le lien avec la performance est testé par un khi-deux, puis on compare les établissements performants aux autres.

Liste des indicateurs clés

Tableau 2.7: Description des indicateurs clés de l'étude

Catégorie	Indicateur	Description détaillée	Mode de calcul	Type de désagrégation
Insertion globale	Taux d'insertion global	Proportion des sortants effectivement en situation d'emploi (salarié ou auto-emploi/entrepreneuriat) au moment de l'enquête, tous secteurs et régions confondus.	(Formés en emploi salarié + auto-emploi) / Total formés enquêtés × 100	Genre, Région, Secteur cible, Type d'établissement (public/privé), Statut PADESCE/hors PADESCE
Insertion globale	Taux formés employés/indépendants 6 mois après	Situation professionnelle à horizon fixe (6 mois post-sortie), permettant de comparer les cohortes entre elles indépendamment de leur ancienneté sur le marché du travail.	(Formés en emploi salarié ou indépendant à 6 mois) / (Formés ayant atteint 6 mois d'ancienneté) × 100	Genre, Région, Secteur cible, Statut PADESCE/hors PADESCE
Insertion globale – Genre	Taux femmes employées/indépendantes 6 mois après	Déclinaison genrée de l'indicateur précédent, permettant d'objectiver les écarts d'insertion entre hommes et femmes à ancienneté égale.	(Femmes en emploi salarié ou indépendant à 6 mois) / (Femmes ayant atteint 6 mois d'ancienneté) × 100	Région, Secteur cible, Statut PADESCE/hors PADESCE (déjà décliné par genre par construction)
Adéquation formation-emploi	Taux d'adéquation Formation-Emploi	Degré de correspondance entre la filière de formation suivie et l'emploi occupé, apprécié par la déclaration du formé et, en triangulation, par l'appréciation de l'employeur.	(Formés déclarant un emploi en rapport avec leur formation) / (Formés en emploi) × 100	Genre, Secteur cible, Type d'établissement, Statut PADESCE/hors PADESCE
Situation sur le marché du travail	Taux d'activité	Part des formés présents sur le marché du travail (en emploi ou en recherche active), par opposition aux inactifs (poursuite d'études, retrait volontaire, indisponibilité).	(Formés en emploi + en recherche d'emploi) / Total formés enquêtés × 100	Genre, Région, Secteur cible
Situation sur le marché du travail	Délai moyen d'insertion	Durée moyenne (en mois) entre la fin de la formation et l'obtention du premier emploi, calculée uniquement sur les formés ayant trouvé un emploi.	Moyenne (date début 1er emploi − date fin formation), en mois, sur les formés en emploi	Genre, Secteur cible, Statut PADESCE/hors PADESCE
Situation sur le marché du travail	Taux de chômage	Part des actifs (disponibles et en recherche active, au sens du BIT) qui n'ont pas d'emploi.	(Formés sans emploi, disponibles et en recherche active) / (Formés actifs) × 100	Genre, Région, Secteur cible
Situation sur le marché du travail	Taux de primo-demandeurs	Proportion de formés en recherche d'un emploi pour la première fois depuis la sortie de formation ; éclaire la difficulté spécifique du passage formation-1er emploi.	(Formés en recherche d'un 1er emploi) / (Formés en recherche d'emploi) × 100	Genre, Secteur cible
Qualité de l'emploi	Revenu/salaire moyen	Rémunération mensuelle moyenne (nette, FCFA) perçue par les formés en emploi, salarié ou auto-emploi.	Moyenne (revenu mensuel déclaré) sur les formés en emploi, médiane en complément	Genre, Secteur cible, Type d'emploi (salarié/auto-emploi), Statut PADESCE/hors PADESCE
Qualité de l'emploi	Taux de salarisation	Part des formés en emploi occupant un poste salarié, par opposition à l'auto-emploi/entrepreneuriat.	(Formés en emploi salarié) / (Formés en emploi, salarié + auto-emploi) × 100	Genre, Région, Secteur cible
Qualité de l'emploi	Durée du 1er emploi (stabilité)	Longévité du premier poste occupé après la formation, qu'il soit toujours en cours ou terminé ; indicateur de stabilité complémentaire au délai d'accès.	Moyenne (durée d'occupation du 1er emploi, en mois) sur les formés ayant eu un 1er emploi	Genre, Secteur cible
Qualité de l'emploi	Sous-emploi visible	Formés en emploi travaillant involontairement moins que la durée normale (temps partiel subi) et souhaitant travailler davantage.	(Formés à temps partiel involontaire, souhaitant plus d'heures) / (Formés en emploi) × 100	Genre, Secteur cible
Qualité de l'emploi	Sous-emploi invisible	Formés en emploi à temps plein dont les compétences, la qualification ou la rémunération sont en deçà de ce que permettrait leur formation (déclassement).	(Formés déclarant une sous-utilisation de leurs compétences) / (Formés en emploi) × 100	Genre, Secteur cible

Satisfaction	Satisfaction dans l'emploi	Niveau de satisfaction du formé vis-à-vis de son emploi actuel (conditions de travail, rémunération, perspectives), mesuré sur échelle de Likert.	% de formés en emploi déclarant un niveau de satisfaction ≥ seuil retenu	Genre, Secteur cible
Satisfaction	Satisfaction des formés de leur formation	Appréciation rétrospective du formé sur la qualité et l'utilité de la formation EFTP suivie, indépendamment de sa situation d'emploi actuelle.	% de formés déclarant un niveau de satisfaction ≥ seuil retenu vis-à-vis de leur formation	Genre, Secteur cible, Type d'établissement, Statut PADESCE/hors PADESCE
Satisfaction	Satisfaction des employeurs	Appréciation des employeurs ayant recruté des sortants EFTP sur leurs compétences techniques et transversales ; contrepoint à l'auto-évaluation des formés.	% d'employeurs déclarant un niveau de satisfaction ≥ seuil retenu	Secteur cible, Région, Taille et secteur institutionnel de l'entreprise (formel/informel)
Fonctionnement pédagogique EFTP	Utilisation des référentiels	Mesure si l'établissement applique effectivement les référentiels officiels (dont 2e/3e génération, promus par le PADESCE) dans l'organisation de ses enseignements.	% d'EFTP déclarant utiliser un/des référentiel(s) officiel(s) dans leurs filières cibles	Type d'établissement (public/privé), Statut PADESCE/hors PADESCE, Secteur cible, Région
Fonctionnement pédagogique EFTP	Utilisation des manuels d'apprentissage	Mesure si les formateurs utilisent effectivement les manuels pédagogiques associés aux référentiels, distinct de la simple existence du référentiel.	% d'EFTP/formateurs déclarant utiliser les manuels d'apprentissage associés	Type d'établissement (public/privé), Statut PADESCE/hors PADESCE, Secteur cible
Fonctionnement pédagogique EFTP	Ratio apprenant/formateur	Nombre moyen d'apprenants encadrés par formateur, indicateur de charge d'encadrement pédagogique.	Effectif total d'apprenants / Nombre de formateurs	Type d'établissement (public/privé), Secteur cible, Région
Adéquation formation-emploi	Mise en pratique des compétences	Mesure si le formé met en œuvre concrètement au quotidien les compétences techniques acquises en formation, distinct de l'adéquation formation-emploi (qui porte sur la filière).	% de formés en emploi déclarant utiliser effectivement les compétences acquises	Genre, Secteur cible
Fonctionnement pédagogique EFTP	Besoin en formation complémentaire	Part des formés exprimant un besoin de renforcement de compétences, technique ou transversal, pour améliorer leur situation professionnelle.	% de formés déclarant un besoin de formation complémentaire, désagrégé par type de compétence	Genre, Secteur cible, Type de compétence visée
Trajectoires et parcours	Type d'emploi	Variable catégorielle (non un taux) classant chaque formé selon son statut d'occupation principal ; base de toutes les analyses désagrégées de trajectoire.	Répartition (%) : salarié / auto-emploi / poursuite d'études / chômage / inactif	Genre, Région, Secteur cible, Statut PADESCE/hors PADESCE
Trajectoires et parcours	Trajectoires d'insertion	Analyse dynamique des parcours depuis la sortie de formation, retraçant les transitions entre emploi salarié, auto-emploi, chômage, inactivité, mobilité et migration.	Matrices de transition et typologie de trajectoires sur la cohorte longitudinale 2020-2025	Genre, Secteur cible, Cohorte (enquête pilote/référence vs nouveaux sortants 2023-2025)
Dispositifs et partenariats	Dispositifs d'accompagnement	Recours et efficacité perçue des mécanismes facilitant l'insertion : stages, incubation, placement, appui à l'auto-emploi.	% d'EFTP proposant chaque dispositif ; % de formés bénéficiaires ; taux d'insertion différentiel bénéficiaires vs non-bénéficiaires	Type d'établissement, Statut PADESCE/hors PADESCE, Secteur cible, Genre (côté formés)
Dispositifs et partenariats	Partenariats EFTP-entreprises	Existence et intensité des coopérations actives entre établissements de formation et entreprises (accueil de stagiaires, co-construction de curricula, recrutement direct).	% d'EFTP déclarant au moins un partenariat actif, éventuellement pondéré par le nombre de partenariats	Type d'établissement, Statut PADESCE/hors PADESCE, Secteur cible, Région

2.4.2. Analyse qualitative

Les entretiens et les focus groups font l'objet d'une analyse thématique de contenu. Les données sont transcrites intégralement en français sous l'assistance du logiciel Word 2016, puis traitées avec NVivo 14.

Le traitement et l'analyse des données s'est fait manuellement. Une analyse thématique du discours en six étapes a été utilisée (Kiger et Varpio, 2020), car elle permet de comprendre les expériences, les pensées ou les comportements dans un ensemble de données.

- **Étape 1 : Familiarisation avec les données**

La première étape du processus d'analyse thématique consiste à se familiariser avec l'ensemble des données, ce qui implique une lecture répétée et active des données. La transcription et la saisie des données audio sur Word 2016 nous a permis de nous familiariser avec les données.

- **Étape 2 : Génération des codes initiaux**

Après le travail de familiarisation de l'étape 1, des prises de notes ont été faites sur les éléments de données potentiels d'intérêt, les questions, les liens entre les éléments de données et d'autres idées préliminaires. Cette phase de travail génère des codes, pas des thèmes. Nous avons adopté une méthode mixte de codification qui combine l'approche inductive et déductive. Ce choix se justifie par notre volonté de laisser place aux thèmes émergents.

- **Étape 3 : Recherche de thèmes**

La troisième étape consistait à examiner les extraits de données codées et collectées pour rechercher des thèmes potentiels de signification plus large. Ces thèmes seront construits en analysant, combinant, comparant et même en cartographiant la manière dont les codes sont liés les uns aux autres. Tous les thèmes d'importance potentielle, qu'ils semblent ou non directement liés à la question de l'étude, et quel que soit le volume ou la quantité de données qui en relèvent ont été développés. Des sous-thèmes (catégories) ont été construits.

- **Étape 4 : Révision des thèmes**

L'étape 4 est un processus analytique à deux niveaux : dans un premier temps, nous avons examiné les données codées placées dans chacun des thèmes pour assurer un ajustement approprié. Tous les codes et extraits de données pertinents sous chaque thème ont été revue pour s'assurer que chaque thème dispose de données justificatives adéquates et que les données incluses sont cohérentes pour soutenir ce thème. Dans un second temps, de nouveaux thèmes ou des modifications de thèmes ont été apportés.

- **Étape 5 : Définition et nom des thèmes**

Une fois que la carte thématique a été affinée, l'étape 5 consistait à créer une définition et une description narrative de chaque thème. Les noms des thèmes à inclure dans le rapport final sont examinés pour s'assurer qu'ils sont brefs et suffisamment descriptifs. La création des nœuds, des nœuds fils, des caractéristiques des nœuds, l'encodage a été fait une fois la carte thématique élaborée.

- **Étape 6 : Production du rapport**

Cette dernière étape a consisté à rédiger l'analyse finale et la description des résultats en utilisant à la fois des descriptions narratives et des extraits de données représentatifs (par exemple, des citations directes de participants). Ce processus en six étapes est identique pour les cinq groupes cibles. Etant donné que nous avons adopté une approche interprétative, nous avons triangulé nos sources de données pour certaines catégories d'analyses et certains thèmes sont devenus des sous-thèmes au moment du rapportage.

CHAPITRE

3

Niveau et disparités de l’insertion professionnelle

3.1. Niveau global de l’insertion
3.2. Insertion selon le secteur de formation
3.3. Disparités selon le genre, la région et le type d’établissement
3.4. Déterminants de l’insertion : modèle logit pondéré
3.5. Caractérisation des emplois

Chapitre 3 : Niveau et disparités de l'insertion professionnelle

L'objectif premier du PADESCE est d'améliorer l'accès des sortants des EFTP à l'emploi. Ce chapitre présente le niveau de l'insertion professionnelle des sortants des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et ses disparités selon le secteur de formation, le genre, la région, le type d'établissement et le statut vis-à-vis du PADESCE. Elle repose sur deux échantillons : l'échantillon transversal, qui compte 2 344 formés issus de 365 EFTP enquêtés et qui est représentatif des sortants des EFTP, et l'échantillon longitudinal, qui compte 820 formés suivis à partir de la liste la liste des formés enquêtés durant l'enquête de référence. Les résultats sont présentés en trois colonnes (transversal, longitudinal et global).

Chaque estimation est pondérée avec le plan de sondage (strates et unités primaires). Quatre approches de calcul du taux d'insertion ont été utilisées pour être en cohérence avec les réalités du contexte et les calculs de l'enquête de référence. Ces approches se différencient principalement par la manière de calculer le dénominateur de l'indicateur avec une variation sur le numérateur de la quatrième approche. La première approche inclus tous les formés (2344 de l'échantillon longitudinal et 820 de l'échantillon transversal). Le taux d'insertion est donc la proportion des formés qui occupent un emploi (salarié, stagiaire rémunéré ou non, ou auto-emploi) par rapport à tous les formés. La seconde garde le même numérateur mais exclu tous les formés qui poursuivent leurs études et ne cherchent pas d'emploi le dénominateur est donc de 1874 pour l'échantillon transversal et 739 pour l'échantillon longitudinal. La troisième exclu tous les inactifs (1499 de l'échantillon longitudinal et 628 de l'échantillon transversal), la quatrième approche exclue les stagiaires non rémunérés au numérateur et les inactifs au dénominateur (1425 de l'échantillon longitudinal et 599 de l'échantillon transversal).

3.1. Niveau global de l'insertion

Selon l'approche 1, qui retient tous les formés enquêtés comme dénominateur, le taux d'insertion des sortants est de 30,3 % dans l'échantillon transversal, de 44,7 % dans le longitudinal et de 30,6 % dans le global. Les approches 2 et 3 donnent respectivement 38,6 % et 46 % dans le transversal, et 49,5 % et 56,8 % dans le longitudinal. Le taux strict, qui ne compte pas les stagiaires non rémunérés comme ayant eu un emploi, est de 41,1 % dans le transversal (tableau 3.1).

Tableau 3.1 Taux d'insertion selon les trois approches (%)

Approche	Transversal	Longitudinal	Global
1. Tous les formés	30,3 (2 344)	44,7 (820)	30,6 (3 164)
2. Hors poursuite d'études	38,6 (1 874)	49,5 (739)	38,9 (2 613)
3. Parmi les actifs	46,0 (1 499)	56,8 (628)	46,3 (2 127)
4. Taux strict	41,1 (1 425)	54,8 (599)	41,5 (2 024)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses

Le tableau 3.2 présente les résultats du calcul de taux d'insertion durant les 6 premiers mois après la fin de la formation. Le calcul s'est également suivant trois approches pour être en cohérence avec les analyses effectuées durant l'enquête de référence. Le numérateur correspond

au nombre de formés qui ont eu accès à un emploi dans le 6 mois suivant la fin de leur formation et le dénominateur varie suivant les approches. La première approche utilise uniquement les formés qui ont eu accès à un emploi au dénominateur, le second se focalise sur les actifs et troisième considère tous les formés. Notons que les formés pour lesquels l'information sur la durée d'accès au premier emploi après la formation n'est pas disponible sont exclus. Du tableau 3.2 il ressort que Parmi les formés qui ont eu un emploi (A), 76,2 % l'ont obtenu en 6 mois ou moins dans le transversal (68,7 % dans le longitudinal). Parmi les actifs (B), l'accès en 6 mois est de 28 % (36,4 %) respectivement dans le groupe de transversal et longitudinal. Globalement ces taux sont plus élevés chez les femmes. Parmi les femmes qui ont eu accès à un emploi, 78,2% l'ont eu dans les 6 mois qui suivaient la fin de leur formation.

Tableau 3.2 : Pourcentage des formés employés ou indépendants 6 mois après la fin de la formation

Groupe	Transversal	Longitudinal	Global
A. Parmi les formés ayant eu un emploi			
Ensemble, dans les 6 mois	76,2 (537)	68,7 (306)	75,9 (843)
Femmes, dans les 6 mois	78,6 (170)	72,6 (108)	78,2 (278)
B. Parmi les actifs			
Ensemble, dans les 6 mois	28,0 (1 345)	36,4 (572)	28,3 (1 917)
Femmes, dans les 6 mois	23,0 (411)	42,5 (182)	23,7 (593)
C. Parmi tous les formés			
Ensemble, dans les 6 mois	17,5 (2 190)	28,0 (764)	17,7 (2 954)
Femmes, dans les 6 mois	16,6 (618)	33,9 (237)	17,2 (855)

Le taux plus élevé des longitudinaux (44,7 % contre 30,3 %) s'explique en partie par la composition de la situation d'emploi. Le tableau 3.3 présentent la situation d'emploi des formés enquêtés et montre que 22,5 % des transversaux poursuivent des études ou une formation, contre 10,8 % des longitudinaux. Dans le transversal, la situation la plus fréquente est le chômage ou l'absence d'emploi (35,9 %), devant la poursuite d'études (22,5 %), l'inactivité hors études (13,6 %), l'auto-emploi (12,9 %) et le salariat (8,3 %).

Tableau 3.3: Situation actuelle des formés (%)

Situation	Transversal	Longitudinal	Global
Salarié	8,3 (2 344)	13,7 (820)	8,4 (3 164)
Stagiaire rémunéré	1,5 (2 344)	2,9 (820)	1,5 (3 164)
Stagiaire non rémunéré	5,3 (2 344)	3,4 (820)	5,3 (3 164)
Auto-emploi	12,9 (2 344)	18,0 (820)	13,0 (3 164)
Chômage ou sans emploi	35,9 (2 344)	38,4 (820)	36,0 (3 164)
Inactif, hors poursuite d'études	13,6 (2 344)	12,8 (820)	13,5 (3 164)
Poursuite d'études ou de formation	22,5 (2 344)	10,8 (820)	22,3 (3 164)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses

3.2. Insertion selon le secteur de formation

Parmi les quatre secteurs cibles, le taux d'insertion de l'approche 3 est le plus élevé dans le BTP (52,8 %) et le plus faible dans l'énergie (38,9 %) dans le transversal ; l'agro-industrie (43,4 %) et le numérique (42,3 %) se situent entre les deux. Dans le longitudinal, l'agro-industrie (61,7 %) et le numérique (61,0 %) sont en tête, le BTP (47,7 %) en queue (Tableau 3.4).

Tableau 3.4 : Taux d'insertion (approche 3) selon le secteur cible de formation (%).

Secteur	Transversal	Longitudinal	Global
Ensemble (y compris autre secteur)	46,0 (1 499)	56,8 (628)	46,3 (2 127)
Agro-industrie	43,4 (281)	61,7 (109)	43,8 (390)
Énergie	38,9 (389)	53,5 (103)	39,1 (492)
BTP	52,8 (312)	47,7 (187)	52,7 (499)
Numérique	42,3 (438)	61,0 (193)	43,1 (631)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses

Le tableau 3.5 croise le secteur et le statut PADESCE de l'EFTP des formés issus du groupe transversal. Le taux est plus élevé dans les EFTP PADESCE en agro-industrie (67,9 % contre 39,0 %) et en énergie (50,5 % contre 38,3 %), proche dans le numérique (41,3 % contre 42,4 %) et plus faible en BTP (35,4 % contre 53,5 %). Les effectifs des EFTP PADESCE par secteur sont petits (de 47 à 97 formés).

Tableau 3.5: Taux d'insertion (approche 3) selon le secteur et le statut PADESCE, transversaux (%)

Secteur	PADESCE (n) [1]	Hors PADESCE (n) [2]	Écart [1]- [2]
Agro-industrie	67,9 (85)	39,0 (196)	+28,9
Énergie	50,5 (47)	38,3 (342)	+12,2
BTP	35,4 (75)	53,5 (237)	−18,1
Numérique	41,3 (97)	42,4 (341)	−1,1

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses

3.3. Disparités selon le genre, la région et le type d'établissement

Dans le tableau 3.6, Le taux d'insertion des femmes est de 33,6 %, contre 49,7 % pour les hommes dans le transversal, soit un écart de -16 points (p = 0,012) l'écart est significatif à 5 %. . Dans le longitudinal, les deux taux sont identiques (34,7 % et 34,6 % ; p = 0,98). Dans le longitudinal, les femmes ont un taux légèrement plus élevé (59,9 % contre 55,4 %, p = 0,3, non significatif).

Tableau 3.6: Taux d'insertion (approche 3) selon le genre (%)

Genre	Transversal	Longitudinal	Global
Ensemble	46,0 (1 499)	56,8 (628)	46,3 (2 127)
Hommes	49,7 (1 043)	55,4 (435)	49,8 (1 478)
Femmes	33,6 (456)	59,9 (193)	34,5 (649)
Écart femmes moins hommes (points)	−16,1**	+4,5	−15,4**

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses. Les Tests d'écart entre deux modalités ont été effectué par régression pondérée. * p<0.1 ; ** p<0.05 ; *** p<0.01

Le tableau 3.7 présentent les statistiques du taux d'insertion selon le type d'établissement. Les formés des établissements privés ont un taux de 51 %, contre 43,4 % dans le public, soit 7,6 points de plus (p = 0,36) l'écart n'est pas significatif dans le transversal. Il l'est dans le longitudinal où l'écart est de 16,2 points de pourcentage (63,2 % contre 46,9 % ; p<0.01).

Tableau 3.7 : Taux d'insertion (approche 3) selon le type d'établissement (%)

Établissement	Transversal	Longitudinal	Global
Public	43,4 (645)	46,9 (242)	43,4 (887)
Privé	51,0 (854)	63,2 (386)	51,5 (1 240)
Écart privé moins public (points)	+7,6	+16,2***	+8,1

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses. Les Tests d'écart entre deux modalités ont été effectué par régression pondérée. * p<0.1 ; ** p<0.05 ; *** p<0.01

Selon la région, le taux transversal varie de 17,0 % dans le Sud et 17,1 % au Sud-Ouest à 74,4 % à l'Ouest et 78,7 % dans l'Adamaoua, où l'échantillon d'actifs est de 81 formés. Le Littoral (27,3 %) est aussi bas ; le Centre (44,8 %), le Nord (46,6 %), l'Extrême-Nord (44,6 %), l'Est (32,6 %) et le Nord-Ouest (40,5 %) se situent près de la moyenne de 46,0 %. Les rangs régionaux ne sont pas les mêmes dans le longitudinal, où plusieurs effectifs sont très petits (9 actifs au Sud-Ouest, 25 à l'Est).

Tableau 3.8 : Taux d'insertion (approche 3) selon la région (%)

Région	Transversal	Longitudinal	Global
Centre	44,8 (393)	51,0 (196)	45,0 (589)
Littoral	27,3 (161)	59,8 (102)	29,0 (263)
Nord	46,6 (117)	78,1 (32)	47,2 (149)
Ouest	74,4 (215)	69,1 (97)	74,3 (312)
Sud	17,0 (86)	38,2 (34)	17,5 (120)
Sud-Ouest	17,1 (99)	22,2 (9) †	17,1 (108)
Adamaoua	78,7 (81)	64,9 (37)	78,2 (118)
Est	32,6 (67)	79,6 (25) †	33,2 (92)
Extrême-Nord	44,6 (158)	25,5 (53)	44,2 (211)
Nord-Ouest	40,5 (122)	62,8 (43)	41,6 (165)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

3.4. Déterminants de l'insertion : modèle logit pondéré

Pour isoler le rôle de chaque caractéristique, un logit pondéré estime la probabilité d'insertion en fonction du genre, de l'âge, de la vie en couple, du nombre d'enfants à charge, du milieu de résidence, du niveau d'entrée en formation, du stage, du diplôme, de la durée de la formation, du secteur, de la région, du type d'établissement et du statut PADESCE. Les trois approches de la version précédente sont conservées (tous les formés, hors poursuite d'études, parmi les actifs), avec la définition de l'insertion de l'enquête de référence (avoir occupé un emploi ou une activité indépendante depuis la sortie) ; la salarisation des formés en emploi est modélisée à part. Les moyennes pondérées (31,6 %, 37,9 % et 44,6 %) diffèrent légèrement de celles du tableau 3.1 car l'échantillon du modèle exclut les formés dont une covariable manque ou est aberrante (53 âges, 3 nombres d'enfants et 42 durées mis à manquant).

Le genre est le facteur le plus robuste : toutes choses égales par ailleurs, une femme a une probabilité d'insertion inférieure de 12,4 points dans l'approche 1, de 15,3 points dans l'approche 2 et de 15,0 points dans l'approche 3 ($p < 0,01$ dans les trois cas), alors que l'écart n'est pas significatif pour la salarisation. L'âge est associé positivement à l'insertion (+1,7 point par année dans l'approche 1, $p < 0,01$) et la durée de la formation négativement (−0,4 point par mois dans l'approche 1, −0,5 dans l'approche 3, $p < 0,01$), ce qui peut refléter un effet de

composition plutôt qu'un effet de la durée. Les régions pèsent fortement : par rapport au Centre, le Sud (−23,0 points), le Sud-Ouest (−22,3) et l'Extrême-Nord (−16,9) ont une insertion plus faible dans l'approche 1, tandis que l'Adamaoua (+30,7) est plus élevé ; l'Ouest (+20,2 et +21,9) et le Nord-Ouest (+18,4 et +17,4) se détachent dans les approches 2 et 3. Le statut PADESCE n'est pas significativement associé à l'insertion une fois les autres caractéristiques contrôlées (+3,5, +4,3 et +6,6 points ; $p > 0,10$), alors qu'il est associé à une salarisation plus faible (−15,2 points, $p < 0,05$). La salarisation dépend surtout du niveau d'entrée (+23,5 et +25,5 points pour la 2nde à terminale et l'université) et du secteur numérique (+37,3 points).

Tableau 3.9 : Déterminants de l'insertion

Variable	Approche 1 : tous les formés	Approche 2 : hors études	Approche 3 : parmi les actifs	Salarisation
Moyenne pondérée de l'indicateur (%)	31,6	37,9	44,6	43,5
Femme (réf. homme)	−12,4***	−15,3***	−15,0***	1,5
	(3,9)	(4,7)	(4,9)	(7,6)
Âge (années)	1,7***	1,3**	0,9	−0,6
	(0,6)	(0,6)	(0,7)	(0,6)
Marié ou en union libre	1,8	1,4	4,8	1,2
	(6,5)	(7,0)	(7,5)	(7,9)
Nombre d'enfants à charge	0,2	0,9	1,2	3,2*
	(2,1)	(2,1)	(2,4)	(1,7)
Milieu rural (réf. urbain)	−3,5	−2,6	−4,3	1,4
	(4,6)	(5,2)	(6,0)	(8,4)
Niveau d'entrée : 2nde à terminale (réf. jusqu'à la 3e)	1,7	0,1	−0,3	23,5***
	(4,1)	(5,1)	(5,6)	(8,3)
Niveau d'entrée : université (réf. jusqu'à la 3e)	7,1	6,7	5,4	25,5***
	(6,2)	(7,5)	(7,8)	(9,2)
A fait un stage pendant la formation	7,5	8,7	8,8	−9,8
	(4,6)	(5,9)	(6,7)	(6,7)
A obtenu un diplôme ou un titre professionnel	−10,2	−11,3	−9,1	13,7
	(6,4)	(7,1)	(7,5)	(11,5)
Durée de la formation (mois)	−0,4***	−0,3**	−0,5***	0,3
	(0,1)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Secteur énergie (réf. agro-industrie)	−8,2	−5,7	−3,4	1,1
	(6,0)	(6,2)	(6,8)	(8,8)
Secteur BTP (réf. agro-industrie)	4,1	5,8	7,8	14,6*
	(7,1)	(7,2)	(7,3)	(7,8)
Secteur numérique (réf. agro-industrie)	0,7	0,8	−3,7	37,3***
	(6,2)	(6,6)	(6,8)	(9,0)
Secteur autre (réf. agro-industrie)	2,1	4,9	5,8	6,0
	(7,5)	(7,8)	(8,1)	(11,6)
Région Littoral (réf. Centre)	−10,6*	−11,2	−8,9	−5,0
	(5,8)	(6,9)	(8,0)	(11,0)
Région Nord (réf. Centre)	11,8	10,6	9,2	3,1
	(8,7)	(8,5)	(9,2)	(12,8)
Région Ouest (réf. Centre)	8,7	20,2**	21,9**	−21,8***
	(8,1)	(8,8)	(9,2)	(8,0)

Région Sud (réf. Centre)	−23,0***	−26,1***	−24,7***	9,4
	(5,4)	(6,7)	(7,9)	(22,3)
Région Sud-Ouest (réf. Centre)	−22,3***	−16,8**	−17,9**	7,7
	(5,7)	(7,8)	(8,9)	(15,4)
Région Adamaoua (réf. Centre)	30,7**	32,3**	32,7**	−40,3***
	(15,4)	(13,2)	(13,2)	(6,6)
Région Est (réf. Centre)	−0,2	−3,3	−5,0	2,5
	(11,1)	(11,4)	(12,8)	(14,9)
Région Extrême-Nord (réf. Centre)	−16,9**	−17,6**	−18,2**	13,7
	(6,9)	(8,4)	(8,9)	(13,9)
Région Nord-Ouest (réf. Centre)	0,9	18,4**	17,4**	−7,7
	(7,5)	(8,3)	(8,8)	(10,3)
Établissement privé (réf. public)	−1,0	−0,2	3,5	6,1
	(5,7)	(6,4)	(7,0)	(8,2)
EFTP PADESCE (règle, réf. hors PADESCE)	3,5	4,3	6,6	−15,2**
	(5,6)	(5,4)	(5,7)	(5,9)
Observations (non pondérées)	1750	1463	1220	490

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3.4.1. Analyse de l'insertion suivant le statut de l'EFTP du formé (EFTP bénéficiaires du PADESCE et hors PADESCE)

La comparaison porte sur l'échantillon transversal, seul rattaché à un EFTP du plan de sondage. Dans le dénominateur de l'approche 1, 435 formés viennent d'EFTP PADESCE et 1 909 d'EFTP hors PADESCE. Le taux d'insertion (approche 1) est de 38,1 % dans les EFTP PADESCE et de 29,7 % hors PADESCE, soit 8,4 points de plus. Avec les approches 2 et 3, l'écart est de 2,8 points et de 9 points. Les trois écarts sont positifs mais ne sont pas statistiquement significatifs à 5 %. L'échantillon d'EFTP PADESCE est petit et les intervalles sont larges.

Tableau 3.10: Taux d'insertion selon le statut PADESCE, transversaux (%)

Indicateur	PADESCE	Hors PADESCE	Écart [1]- [2]
Définition de l'enquête de référence : taux d'insertion			
1. Tous les formés (approche 1)	38,1 (435)	29,7 (1 909)	+8,4
2. Hors poursuite d'études (Approche 2)	41,2 (401)	38,4 (1 473)	+2,8
3. Parmi les actifs (Approche 3)	54,4 (331)	45,3 (1 168)	+9,0
Accès à l'emploi en 6 mois			
1. Tous les formés (approche 1)	67,8 (164)	77,2 (373)	−9,5
2. Hors poursuite d'études (Approche 2)	34,9 (300)	27,5 (1 045)	+7,4
3. Parmi les actifs (Approche 3)	24,2 (404)	17,0 (1 786)	+7,2
4. Tous les formés (12 mois)	33,8 (404)	20,2 (1 786)	+13,6*

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Effectifs entre parenthèses.

Tableau 3.11 : Insertion selon le statut PADESCE de l'EFTP et le genre, transversaux (%)

Groupe (transversal)	Insertion (approche 3)	Accès 6 mois, (Approche 1)	Accès 6 mois, (Approche 2)	Accès 6 mois, (Approche 3)
Effectif (non pondéré)	1 499	537	1 345	2 190
PADESCE - Femmes	58,6	85,8	48,3	41,2
PADESCE - Hommes	52,2	57,2	27,8	17,7
Hors PADESCE - Femmes	30,6	76,8	20,0	14,2

Hors PADESCE - Hommes	49,5	77,3	29,9	17,7

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Transversal seulement. Estimations pondérées

3.4.2. Effet estimé du traitement PADESCE sur l'insertion des formés par appariement sur le score de propension

La comparaison brute peut refléter des différences de composition. Deux familles de méthodes sont utilisées : l'appariement sur le score de propension, qui compare chaque formé d'un EFTP PADESCE à trois formés hors PADESCE de caractéristiques proches (caliper de 0,05), et les estimateurs pondérés (ipw et ipwra), qui reprennent les poids de sondage.

Avec la définition de l'enquête de référence, le tableau 3.12 montre que l'effet moyen sur les traités reste faible et non significatif pour les trois approches : de +2,7 à +4,5 points pour l'approche 1, de −4,2 à +3,6 pour l'approche 2 et de +1,5 à +5,5 pour l'approche 3 (p entre 0,25 et 0,69). Le signe est positif avec la pondération mais l'appariement non pondéré donne un résultat négatif dans l'approche 2 ; l'association entre le statut PADESCE et l'insertion n'est donc pas distinguable de zéro. Pour la salarisation, l'appariement donne −15,6 points (p = 0,050) et la pondération inverse −10,4 points (p = 0,28). Le tableau 3.13 montre que l'appariement améliore nettement l'équilibre : toutes les différences standardisées sont inférieures à 0,10 en valeur absolue sauf le BTP (0,12), alors qu'elles atteignaient 0,69 pour le type d'établissement et 0,48 pour le secteur énergie et le Nord-Ouest avant appariement. Les erreurs types de l'appariement ne tiennent pas compte du plan de sondage.

Tableau 3.12: Effet estimé du PADESCE (ATT) : appariement et robustesse (points de pourcentage ; erreurs types entre parenthèses)

Indicateur	Méthode	ATT	IC à 95 %	p	n
Approche 1	Appariement (3 voisins, caliper 0,05)	2,7	[−4,3 ; 9,6]	0,453	1750
	Pondération inverse (ipw)	4,5	[−3,1 ; 12,1]	0,245	1750
	ipwra (régression et pondération)	3,8	[−3,6 ; 11,2]	0,312	1750
Approche 2	Appariement (3 voisins, caliper 0,05)	−4,2	[−11,5 ; 3,0]	0,249	1463
	Pondération inverse (ipw)	3,6	[−4,5 ; 11,7]	0,386	1463
	ipwra (régression et pondération)	2,7	[−4,8 ; 10,1]	0,483	1463
Approche 3	Appariement (3 voisins, caliper 0,05)	1,5	[−6,1 ; 9,2]	0,694	1220
	Pondération inverse (ipw)	5,5	[−3,8 ; 14,8]	0,249	1220
	ipwra (régression et pondération)	4,6	[−4,0 ; 13,2]	0,292	1220
Salarisation	Appariement (3 voisins, caliper 0,05)	−15,6*	[−31,3 ; 0,0]	0,050	490
Salarisation	Pondération inverse (ipw)	−10,4	[−29,2 ; 8,3]	0,275	490

Source : Auteurs, à partir des données des formés. * p < 0,10 ; ** p < 0,05. ET : Erreurs types. ipwra non estimé pour la salarisation. Association, pas effet causal.

Tableau 3.13: Équilibre des covariables avant et après appariement (approche 1)

Covariable	DS brute	DS après	RV brut	RV après
Femme (réf. homme)	0,02	0,00	1,02	1,00
Âge (années)	0,43	−0,01	1,12	0,85
Marié ou en union libre	0,17	−0,09	1,38	0,88
Nombre d'enfants à charge	0,18	−0,04	1,79	1,01
Milieu rural (réf. urbain)	−0,41	−0,08	0,64	0,88
Niveau d'entrée : 2nde à terminale (réf. jusqu'à la 3e)	0,21	0,02	1,02	1,00
Niveau d'entrée : université (réf. jusqu'à la 3e)	0,16	−0,04	1,34	0,94
A fait un stage pendant la formation	0,09	−0,03	0,83	1,06
A obtenu un diplôme ou un titre professionnel	−0,06	−0,01	1,18	1,03

Durée de la formation (mois)	−0,24	0,05	0,63	1,04
Secteur énergie (réf. agro-industrie)	−0,48	0,07	0,56	1,15
Secteur BTP (réf. agro-industrie)	0,13	0,12	1,18	1,16
Secteur numérique (réf. agro-industrie)	0,00	0,01	1,00	1,01
Secteur autre (réf. agro-industrie)	0,12	−0,04	1,57	0,87
Région Littoral (réf. Centre)	−0,08	−0,03	0,81	0,92
Région Nord (réf. Centre)	0,12	−0,09	1,54	0,77
Région Ouest (réf. Centre)	0,20	0,00	1,42	1,00
Région Sud (réf. Centre)	0,07	0,09	1,21	1,25
Région Sud-Ouest (réf. Centre)	0,00	0,05	0,99	1,22
Région Adamaoua (réf. Centre)	0,20	0,01	2,12	1,02
Région Est (réf. Centre)	0,09	0,03	1,42	1,11
Région Extrême-Nord (réf. Centre)	−0,26	0,00	0,35	0,98
Région Nord-Ouest (réf. Centre)	−0,48	0,01	0,16	1,04
Établissement privé (réf. public)	0,69	0,00	0,61	1,00

Source : Auteurs, à partir des données des formés. DS : différence standardisée ; RV : rapport de variances. Équilibre estimé pour l'approche 1 (PSM non pondéré, sans caliper).

3.5. Caractérisation des emplois

Parmi les formés en emploi (552 dans le transversal), 36,7 % sont salariés, 6,6 % stagiaires rémunérés et 56,7 % en auto-emploi. Les femmes sont majoritairement salariées (54,2 %) alors que les hommes sont d'abord en auto-emploi (60,7 %). Le numérique se distingue : 70,4 % de salariés contre 21,6 % d'auto-employés ; l'agro-industrie, l'énergie et le BTP sont dominés par l'auto-emploi (61 à 71 %). Dans les EFTP PADESCE, l'auto-emploi atteint 70,7 % contre 55,2 % hors PADESCE.

Tableau 3.14:Type d'emploi des formés en emploi (%)

Type d'emploi	**Transversal**	**Longitudinal**	**Global**
Salarié	36,7 (552)	39,5 (280)	36,7 (832)
Stagiaire rémunéré	6,6 (552)	8,5 (280)	6,7 (832)
Auto-emploi	56,7 (552)	52,0 (280)	56,6 (832)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

Le revenu mensuel moyen des salariés et des stagiaires rémunérés est de 107 693 FCFA dans le transversal (médiane : 70 000 FCFA). Il est de 118 550 FCFA pour les hommes et de 79 069 FCFA pour les femmes, de 118 829 FCFA pour les salariés et de 48 192 FCFA pour les stagiaires rémunérés. Le BTP a le revenu moyen le plus élevé (160 102 FCFA, sur 31 observations). Les formés des EFTP PADESCE gagnent 65 331 FCFA en moyenne (50 observations), contre 110 610 FCFA hors PADESCE (écart de 45 280 FCFA; p = 0,094). L'écart entre hommes et femmes (39 481 FCFA) a un p-value de 0,18.

Tableau 3.15: Revenu mensuel des salariés et stagiaires rémunérés (FCFA)

Groupe	**Transversal**	**Longitudinal**	**Global**
Ensemble			
Moyenne	107 693 (237)	80 489 (128)	106 784 (365)
Médiane	70 000	70 000	70 000
Sexe			
Hommes	118 550 (131)	90 112 (83)	117 716 (214)
Femmes	79 069 (106)	63 792 (45)	78 398 (151)
Écart femmes - hommes	−39 481	−26 320***	−39 318

Secteur			
Agro-industrie	69 326 (30)	99 198 (14)	70 030 (44)
Énergie	79 780 (46)	83 078 (25)	79 923 (71)
BTP	160 102 (31)	98 737 (21)	159 149 (52)
Numérique	78 349 (111)	68 772 (56)	77 863 (167)
Type d'emploi			
Salariés	118 829 (193)	79 693 (107)	117 538 (300)
Stagiaires rémunérés	48 192 (44)	84 415 (21)	49 483 (65)
Statut PADESCE			
EFTP PADESCE	65 331 (50)		
Hors PADESCE	110 610 (187)		
Écart PADESCE – hors PADESCE	−45 280*		

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses. Les valeurs dont le Z-score dépasse 3 en valeur absolue sont exclues.

Parmi les salariés (244 observations), 33,5 % ont un contrat à durée indéterminée, 14,2 % un contrat à durée déterminée et 52,2 % n'ont aucun contrat écrit ; 62,8 % sont permanents à temps plein et 8,7 % temporaires. Dans les EFTP PADESCE, la part de CDI est de 45,5 % contre 32,7 % hors PADESCE (52 contre 192 salariés). Le taux de salarisation parmi les formés en emploi est de 43,3 %, et il est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (60,2 % contre 39,3 % ; p = 0,032). Le sous-emploi visible concerne 13,9 % des salariés et le sous-emploi invisible 21,4 % ; ce dernier atteint 59,6 % en agro-industrie et 46,1 % dans les EFTP PADESCE (53 observations).

Tableau 3.16:Stabilité de l'emploi des salariés (%)

Indicateur	**Transversal**	**Longitudinal**	**Global**
Contrat à durée indéterminée	33,5 (244)	33,9 (138)	33,5 (382)
Contrat à durée déterminée	14,2 (244)	17,9 (138)	14,4 (382)
Sans contrat écrit	52,2 (244)	48,2 (138)	52,1 (382)
Avec contrat écrit	47,8 (244)	51,8 (138)	47,9 (382)
Permanent à temps plein	62,8 (245)	74,2 (139)	63,1 (384)
Permanent à temps partiel	28,6 (245)	18,0 (139)	28,2 (384)
Temporaire	8,7 (245)	7,8 (139)	8,7 (384)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

Tableau 3.17: Salarisation et sous-emploi (%)

Indicateur	**Transversal**	**Longitudinal**	**Global**
Taux de salarisation (formés en emploi)	43,3 (552)	48,0 (280)	43,4 (832)
Sous-emploi visible (salariés)	13,9 (245)	18,0 (139)	14,1 (384)
Sous-emploi invisible (salariés)	21,4 (245)	17,9 (139)	21,3 (384)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

Sur cinq critères de formalité de l'entreprise, les salariés en remplissent en moyenne 1,8 (2,3 pour les femmes, 1,7 pour les hommes) ; 50,4 % en remplissent au moins deux. Les salariés des EFTP PADESCE en remplissent 3,0 contre 1,7 hors PADESCE (écart de 1,3; p = 0,018). Les auto-employés ne remplissent en moyenne que 0,2 critère sur quatre ; 9,4 % en remplissent au moins un (14,9 % dans les EFTP PADESCE, 8,7 % hors PADESCE, 35,3 % dans le

numérique). 86,9 % des salariés travaillent dans le secteur correspondant à leur formation ; cette part tombe à 37,7 % dans les EFTP PADESCE (37 observations), un résultat inattendu qui est à vérifier avant interprétation.

Tableau 3.18: Formalité de l'emploi

Indicateur	Transversal	Longitudinal	Global
Salarié : entreprise avec numéro de contribuable (%)	64,8 (172)	80,8 (88)	65,4 (260)
Salarié : entreprise avec registre de commerce (%)	46,9 (171)	77,2 (90)	47,9 (261)
Salarié : entreprise immatriculée à la CNPS (%)	73,7 (155)	72,6 (93)	73,7 (248)
Salarié : bulletin de paie (%)	63,1 (167)	48,9 (99)	62,6 (266)
Salarié : comptabilité formelle (%)	55,4 (163)	77,1 (93)	56,3 (256)
Salarié : au moins deux critères (%)	50,4 (245)	57,2 (139)	50,7 (384)
Salarié : indice de formalité (sur 5)	1,8 (245)	2,4 (139)	1,9 (384)
Auto-emploi : au moins un critère (%)	9,4 (307)	28,6 (141)	10,0 (448)
Auto-emploi : indice de formalité (sur 4)	0,2 (307)	0,5 (141)	0,2 (448)
Emploi dans le secteur de formation (%)	86,9 (170)	83,6 (99)	86,8 (269)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

CHAPITRE

4

Trajectoires d’insertion professionnelles

4.1. Parcours après la formation
4.2. Matrice de transition et mobilité professionnelle
4.3. Accès au premier emploi et durée de la recherche
4.4. Facteurs explicatifs de l’accès à l’emploi

Chapitre 4 : Trajectoires d'insertion professionnelle

Ce chapitre retrace le parcours des jeunes depuis leur sortie de l'EFTP, à partir des informations rétrospectives recueillies lors de l'enquête. Il décrit d'abord les grands types de parcours, puis croise la rapidité d'accès au premier emploi avec la situation actuelle dans une matrice de transition. Il mesure ensuite le délai d'accès au premier emploi et la durée de la recherche. Il identifie enfin les facteurs associés à l'accès à l'emploi dans les 3, 6 et 12 mois suivant la sortie. L'analyse repose principalement sur le sous-échantillon longitudinal (820 individus issus de la liste de tirage initiale), tout en mobilisant l'échantillon transversal (2 344 formés) pour établir des points de comparaison et consolider les ordres de grandeur. Le questionnaire permet ainsi de reconstituer finement la trajectoire de chaque individu, de la fin de la formation à l'exercice du premier emploi, en passant par la chronologie des activités successives et les éventuels changements de statut.

Il convient de souligner que ces données ne proviennent pas d'un suivi prospectif panel à vagues multiples, mais d'une observation unique réalisée au moment de l'enquête, adossée au recueil rétrospectif des parcours depuis la sortie de l'établissement d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP). Par conséquent, la « matrice de transition » présentée par la suite se limite à croiser le parcours post-formation en particulier la rapidité d'accès au premier emploi avec la situation observée le jour de l'enquête.

Encadré 4.1 : Des délais observés sur une période limitée (troncature à droite)

Le délai avant le premier emploi n'est connu que pour les formés qui ont fini par trouver un emploi avant l'enquête. Un formé sorti récemment, qui n'a pas encore trouvé d'emploi, ne figure pas dans le calcul du délai moyen, alors qu'il pourrait en trouver un plus tard. Le délai moyen observé est donc plus court que le délai réel, et il l'est d'autant plus que les sorties sont récentes. Il faut le lire avec le taux de formés n'ayant eu aucun emploi (tableau 4.1). Pour la même raison, la part des formés qui ont trouvé un emploi en 6 ou 12 mois, rapportée à l'ensemble des formés, est un minimum.

Le programme d'estimation ne corrige pas cette troncature par un modèle de survie, conformément au choix retenu pour cette section (régressions logistiques).

4.1. Parcours après la formation

Dans le transversal, 69,7 % des formés n'ont occupé aucun emploi ni activité indépendante depuis leur sortie ; ils sont 55,3 % dans le longitudinal. Le parcours de ceux qui ont eu un emploi se répartit ainsi : 14,2 % ont trouvé en 6 mois ou moins et l'occupent encore (22,2 % dans le longitudinal), 4,3 % ont trouvé plus tard et sont encore en emploi (9,3 %), 2,2 % ont eu un emploi mais n'en ont plus (6,6 %), et 9,5 % sont en emploi sans que le délai soit connu (6,6 %)..

Tableau 4.1: Typologie des trajectoires après la formation (%)

Trajectoire	Transversal	Longitudinal	Global
Emploi en 6 mois ou moins, encore en emploi ou auto-emploi	14,2 (2 344)	22,2 (820)	14,4 (3 164)
Emploi après plus de 6 mois, encore en emploi ou auto-emploi	4,3 (2 344)	9,3 (820)	4,5 (3 164)
A eu un emploi mais n'est plus en emploi (stage, chômage, études, inactif)	2,2 (2 344)	6,6 (820)	2,3 (3 164)
En emploi ou auto-emploi, délai inconnu	9,5 (2 344)	6,6 (820)	9,4 (3 164)
Aucun emploi depuis la sortie	69,7 (2 344)	55,3 (820)	69,4 (3 164)

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses.

Les différences selon le genre sont faibles : dans le transversal, 14,3 % des femmes et 14,2 % des hommes sont insérés rapidement et en emploi ; dans le longitudinal, 25,4 % et 20,8 % (écart non significatif, p = 0,169). Le secteur différencie davantage : l'insertion rapide est la plus fréquente en agro-industrie (22,4 %) et la plus faible dans l'énergie (9,4 %). Dans le longitudinal, la part sans aucun emploi est plus faible dans le privé que dans le public (48,3 % contre 65,2 %, écart de 16,9 points, p < 0,01).

Le croisement du statut PADESCE et du genre (tableau 4.2) montre un contraste net chez les femmes. 37,4 % des formées des EFTP PADESCE ont trouvé un emploi en 6 mois ou moins et l'occupent encore, contre 12,0 % des formées hors PADESCE (écart de 25,4 points, p = 0,008) ; chez les hommes, les valeurs sont proches (16,0 % et 14,1 %, p = 0,726). La part sans aucun emploi est de 49,6 % chez les formées PADESCE contre 78,0 % chez les formées hors PADESCE. Ces résultats reposent sur 132 formées PADESCE : ils sont à lire avec prudence

Tableau 4.2 : Insertion rapide et absence d'emploi selon le genre, le secteur et le statut PADESCE (%)

	Insertion rapide		Aucun emploi	
Groupe	**Transversal**	**Longitudinal**	**Transversal**	**Longitudinal**
Effectif (non pondéré)	2 344	820	2 344	820
Ensemble	14,2	22,2	69,7	55,3
Hommes	14,2	20,8	68,3	57,3
Femmes	14,3	25,4	75,5	51,0
Écart femmes − hommes	+0,1	+4,6	+7,2	−6,3
Agro-industrie	22,4	31,0	62,9	46,3
Énergie	9,4	14,1	80,6	63,7
BTP	16,3	17,4	60,5	63,9
Numérique	12,1	26,3	73,8	49,3
EFTP PADESCE	21,9	n.d.	61,9	n.d.
EFTP hors PADESCE	13,7	n.d.	70,3	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE	+8,2	n.d.	−8,4	n.d.
PADESCE — Femmes	37,4	n.d.	49,6	n.d.
PADESCE — Hommes	16,0	n.d.	66,6	n.d.
Hors PADESCE — Femmes	12,0	n.d.	78,0	n.d.
Hors PADESCE — Hommes	14,1	n.d.	68,4	n.d.
Écart femmes − hommes, PADESCE	+21,4***	n.d.	−17,0**	n.d.
Écart femmes − hommes, hors PADESCE	−2,1	n.d.	+9,6*	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE, femmes	+25,4***	n.d.	−28,4***	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE, hommes	+1,9	n.d.	−1,8	n.d.
Public	13,2	20,4	72,3	65,2
Privé	16,2	23,5	64,3	48,3
Écart privé − public	+3,0	+3,1	−8,0	−16,9***

Source : Auteur, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Effectifs entre parenthèses. Insertion rapide : premier emploi en 6 mois ou moins et emploi à l'enquête. Aucun emploi : ni emploi ni auto-emploi depuis la sortie. * p < 0,10 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01 (test de la différence entre les deux groupes). Statut PADESCE : transversal seulement (n.d. en longitudinal),

4.2. Matrice de transition et mobilité professionnelle

La tableau 4.3 présente la matrice transition formés entre les statuts sur le marché du travail. La lecture se fait en ligne, chaque ligne donne la répartition, à la date de l'enquête, des formés d'un même parcours. Les formés du parcours 3 (aucun emploi depuis la sortie) ne peuvent être ni salariés, ni stagiaires, ni auto-employés par construction ; ceux du parcours 4 (délai inconnu) sont surtout des stagiaires non rémunérés.

Dans le transversal, parmi les formés insérés en 6 mois ou moins, 23,0 % sont salariés ou stagiaires rémunérés à l'enquête, 66,5 % en auto-emploi et 6,8 % au chômage. Parmi ceux dont le premier emploi est venu plus tard, 40,1 % sont salariés, 44,4 % en auto-emploi et 5,8 % au chômage : une insertion rapide ne se traduit donc pas par un maintien plus fréquent dans l'emploi salarié, mais par une part plus élevée d'auto-emploi, en partie par construction (les auto-employés créés en 2025 ou avant ont un délai nul). Les formés sans aucun emploi sont le plus souvent au chômage (49,5 %), aux études (31,8 %) ou inactifs (18,7 %) ; dans le longitudinal, 59,7 % de ces formés sont au chômage.

Tableau 4.3 : Matrice de transition, échantillon transversal (% en ligne)

Parcours après la formation	Salarié ou stagiaire rémunéré	Stagiaire non rémunéré	Auto-emploi	Chômage	Études	Inactif	n
1. Emploi en 6 mois ou moins	23,0	0,3	66,5	6,8	1,0	2,4	401
2. Emploi après plus de 6 mois	40,1	3,5	44,4	5,8	3,0	3,2	136
3. Aucun emploi depuis la sortie	0,0	0,0	0,0	49,5	31,8	18,7	1 653
4. Emploi, délai inconnu	44,5	53,5	2,0	0,0	0,0	0,0	154

Source : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE

Concernant les formés n'ayant occupé aucun emploi rémunéré, leur situation actuelle est principalement caractérisée par le chômage (49,5 % de l'échantillon transversal et 59,7 % de l'échantillon longitudinal), la poursuite d'études (31,8 % et 18,6 % respectivement), l'inactivité (18,7 % et 21,8 % respectivement). Dès lors, la poursuite d'études permet d'expliquer une part significative de l'absence d'emploi observée au sein de l'échantillon transversal.

Tableau 4.4 : Matrice de transition, échantillon longitudinal (% en ligne)

Parcours après la formation	Salarié ou stagiaire rémunéré	Stagiaire non rémunéré	Auto-emploi	Chômage	Études	Inactif	n
1. Emploi en 6 mois ou moins	29,2	1,0	54,6	12,4	1,0	1,8	212
2. Emploi après plus de 6 mois	47,5	5,1	25,4	18,1	1,9	2,0	94
3. Aucun emploi depuis la sortie	0,0	0,0	0,0	59,7	18,6	21,8	458
4. Emploi, délai inconnu	50,9	38,4	10,7	0,0	0,0	0,0	56

Sources : Auteurs, a partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE

La mobilité dans l'emploi est faible chez ces formés. Seuls 2,6 % des formés du transversal et 6,6 % du longitudinal ont connu un changement de situation d'emploi depuis la sortie, soit 62 et 51 formés. Parmi eux, environ la moitié (53,8 % et 57,8 %) n'a changé qu'une fois, un quart environ deux fois (24,3 % et 22,0 %) et un cinquième trois fois ou plus (21,9 % et 20,2 %). Le dernier changement a consisté à changer d'employeur pour 38,2 % (transversal) et 42,8 % (longitudinal), à changer de poste, de fonction ou de lieu chez le même employeur pour 26,1 % et 22,0 %, et les deux à la fois pour 35,6 % et 35,2 %. Les effectifs par secteur et par statut PADESCE sont trop petits (4 à 41 formés) pour être commentés, de même que les écarts de nature du changement selon le genre (18 femmes seulement ont changé de situation).

Tableau 4.5 : Mobilité professionnelle : changements de situation d'emploi (%)

Indicateur	Transversal	Longitudinal	Global
A connu un changement de situation d'emploi (ensemble des formés)	2,6 (2 344)	6,6 (820)	2,7 (3 164)

Dernier changement : poste, fonction ou lieu chez le même employeur	26,1 (62)	22,0 (51)	25,9 (113)
Dernier changement : changement d'employeur	38,2 (62)	42,8 (51)	38,5 (113)
Dernier changement : les deux	35,6 (62)	35,2 (51)	35,6 (113)
Un seul changement	53,8 (62)	57,8 (51)	54,0 (113)
Deux changements	24,3 (62)	22,0 (51)	24,2 (113)
Trois changements ou plus	21,9 (62)	20,2 (51)	21,8 (113)

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Effectifs entre parenthèses.

4.3. Accès au premier emploi et durée de la recherche

Parmi les formés qui ont occupé un emploi ou une activité indépendante depuis la sortie et dont le délai est connu (537 dans le transversal, 306 dans le longitudinal), l'accès est rapide : 71,6 % l'ont obtenu en 3 mois ou moins, 76,2 % en 6 mois ou moins et 92,3 % en 12 mois ou moins dans le transversal (longitudinal : 60,7 %, 68,7 % et 82,9 %). Le délai moyen est de 4,5 mois dans le transversal (médiane de 0,0 mois) et de 6,4 mois dans le longitudinal (médiane de 1,0 mois). La médiane nulle du transversal reflète les auto-employés déjà en activité à la sortie, dont le délai est nul par convention. Ces chiffres sont des minimums.

Rapporté aux actifs (variante B), l'accès est de 26,4 % en 3 mois, 28,0 % en 6 mois et 33,8 % en 12 mois dans le transversal (longitudinal : 32,3 %, 36,4 % et 43,8 %), soit 1 345 actifs dans le transversal. Rapporté à l'ensemble des formés (variante C), l'accès est encore plus faible parce que la majorité n'a eu aucun emploi : 16,4 % en 3 mois, 17,5 % en 6 mois et 21,2 % en 12 mois dans le transversal ; 24,7 %, 28,0 % et 33,8 % dans le longitudinal. Les indicateurs du cadre logique, « pourcentage de formés en emploi ou auto-emploi dans les 6 mois suivant la fin de la formation », valent 17,5 % pour l'ensemble (28,0 % dans le longitudinal) et 16,6 % pour les formées (33,9 % dans le longitudinal).

Tableau 4.6 : Accès au premier emploi en 3, 6 et 12 mois (%)

Indicateur	Transversal	Longitudinal	Global
A. Formés ayant eu un emploi : en 3 mois ou moins	71,6 (537)	60,7 (306)	71,2 (843)
A. Formés ayant eu un emploi : en 6 mois ou moins	76,2 (537)	68,7 (306)	75,9 (843)
A. Formés ayant eu un emploi : en 12 mois ou moins	92,3 (537)	82,9 (306)	92,0 (843)
B. Actifs : en 3 mois ou moins	26,4 (1 345)	32,3 (572)	26,5 (1 917)
B. Actifs : en 6 mois ou moins	28,0 (1 345)	36,4 (572)	28,3 (1 917)
B. Actifs : en 12 mois ou moins	33,8 (1 345)	43,8 (572)	34,1 (1 917)
C. Tous les formés : en 3 mois ou moins	16,4 (2 190)	24,7 (764)	16,6 (2 954)
C. Tous les formés : en 6 mois ou moins (indicateur du cadre logique)	17,5 (2 190)	28,0 (764)	17,7 (2 954)
C. Tous les formés : en 12 mois ou moins	21,2 (2 190)	33,8 (764)	21,4 (2 954)
B. Formées actives, en 6 mois ou moins	23,0 (411)	42,5 (182)	23,7 (593)
C. Formées, en 3 mois ou moins	15,4 (618)	28,5 (237)	15,8 (855)
C. Formées, en 6 mois ou moins (indicateur du cadre logique)	16,6 (618)	33,9 (237)	17,2 (855)
C. Formées, en 12 mois ou moins	19,2 (618)	38,5 (237)	19,8 (855)

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Accès : délai entre la sortie et le premier emploi ou auto-emploi inférieur ou égal à k mois. A : formés insérés dont le délai est connu ; B : actifs ; C : tous les formés. Estimations pondérées, effectif non pondéré entre parenthèses..

Parmi les actifs (B), l'écart entre femmes et hommes à 6 mois est de −6,7 points dans le transversal (p = 0,265) et de +9,0 points dans le longitudinal (p = 0,043) (Annexe Tableau 0.2) . Rapporté à l'ensemble des formés (C), l'écart n'est pas significatif dans le transversal (−1,1 point, p = 0,803); il l'est dans le longitudinal, en faveur des femmes (33,9 % contre 25,3 %, +8,6 points, p = 0,019) (Tableau 4.7). Selon le secteur, l'accès en 6 mois est le plus élevé dans l'agro-industrie (24,6 %) et le plus faible dans l'énergie (11,0 %). Les EFTP PADESCE ont un accès plus élevé que les autres (24,2 % contre 17,0 %), mais l'écart n'est pas significatif à 5 % (p = 0,307) ; il l'est à 10 % à 12 mois (+13,6 points, p = 0,099). Le privé a un accès plus élevé que le public dans le longitudinal (+7,1 points à 6 mois, p = 0,031).

Le croisement du statut PADESCE et du genre (tableau 4.7) montre que l'avantage apparent des EFTP PADESCE vient des formées : à 6 mois, 41,2 % des formées PADESCE (117 formées) ont accédé à un emploi ou à une activité indépendante, contre 17,7 % des formés PADESCE, 14,2 % des formées hors PADESCE et 17,7 % des formés hors PADESCE. L'écart PADESCE - hors PADESCE est de 27,0 points chez les femmes (p = 0,005) et nul chez les hommes (+0,0 point, p = 0,994). Dans les EFTP PADESCE, les formées devancent les formés de 23,4 points (p = 0,001), alors qu'hors PADESCE l'écart est faible et non significatif (−3,5 points, p = 0,437).

Parmi les actives (B), l'accès en 6 mois est de 48,3 % chez les formées PADESCE contre 20,0 % chez les formées hors PADESCE (p = 0,008), et de 27,8 % contre 29,9 % chez les hommes (Annexe tableau 0.2) . À 3 mois (C), les valeurs sont de 36,1 %, 17,1 %, 13,4 % et 16,7 % (formées PADESCE, formés PADESCE, formées hors PADESCE, formés hors PADESCE) ; à 12 mois (C), de 45,9 %, 29,2 %, 16,6 % et 21,2 % (Tableau 4.7). Ce résultat repose sur un effectif restreint de formées PADESCE et ne contrôle ni le secteur ni la région.

Le tableau 0.1 en annexe montre que, parmi les seuls formés ayant eu un emploi, l'accès en 6 mois est de 85,8 % chez les formées PADESCE contre 57,2 % chez les formés PADESCE (écart de 28,6 points, p = 0,015) ; les effectifs sont petits et ces écarts sont à lire avec prudence.

Tableau 4.7 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, rapporté à l'ensemble des formés (%)

	Transversal			Longitudinal		
Groupe	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**
Effectif (non pondéré)	2 190	2 190	2 190	764	764	764
Ensemble	16,4	17,5	21,2	24,7	28,0	33,8
Hommes	16,7	17,7	21,7	23,0	25,3	31,6
Femmes	15,4	16,6	19,2	28,5	33,9	38,5
Écart femmes − hommes	−1,3	−1,1	−2,5	+5,5	+8,6**	+6,8*
Agro-industrie	24,1	24,6	31,0	32,7	36,8	41,4
Énergie	10,2	11,0	14,5	17,2	17,8	26,3
BTP	20,3	21,3	24,9	21,0	23,1	26,3
Numérique	15,2	17,2	18,5	26,7	33,0	39,8
EFTP PADESCE	22,3	24,2	33,8	n.d.	n.d.	n.d.
EFTP hors PADESCE	16,0	17,0	20,2	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE	+6,3	+7,2	+13,6*	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE - Femmes	36,1	41,2	45,9	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE- Hommes	17,1	17,7	29,2	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Femmes	13,4	14,2	16,6	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Hommes	16,7	17,7	21,2	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, PADESCE	+19,0**	+23,4***	+16,7**	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, hors PADESCE	−3,3	−3,5	−4,6	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE - hors PADESCE, femmes	+22,7**	+27,0***	+29,4***	n.d.	n.d.	n.d.

Écart PADESCE - hors PADESCE, hommes	+0,4	+0,0	+8,1	n.d.	n.d.	n.d.
Public	15,2	15,8	18,7	22,1	23,9	27,1
Privé	19,0	21,1	26,4	26,7	31,1	38,7
Écart privé − public	+3,8	+5,3	+7,7	+4,6	+7,1**	+11,6***
Centre	19,5	21,5	25,2	26,9	32,1	36,8
Littoral	7,4	8,3	9,6	18,1	20,0	25,2
Nord	22,8	22,8	26,2	32,3	35,5	45,2
Ouest	35,1	35,9	43,6	39,0	42,4	48,3
Sud	3,8	3,9	4,8	12,5	14,3	21,4
Sud-Ouest	5,9	6,9	9,5	10,3 †	10,3 †	17,5 †
Adamaoua	57,1	57,5	67,2	40,5	48,6	54,1
Est	6,3	8,7	13,0	39,1	42,5	52,6
Extrême-Nord	5,8	5,8	5,8	10,1	10,1	11,7
Nord-Ouest	3,7	4,1	5,5	13,3	16,0	22,7

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Écarts en points de pourcentage (en mois pour le délai) : * p < 0,10 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01 (test sur le plan de sondage). Statut PADESCE : transversal seulement (n.d. en longitudinal),.

4.4. Durée de la recherche du premier emploi

Les femmes ont un délai moyen plus long que les hommes (5,7 contre 4,2 mois dans le transversal), mais l'écart n'est pas significatif (p = 0,479). Dans les EFTP PADESCE, le délai moyen est de 4,8 mois contre 4,5 mois hors PADESCE (p = 0,839). Dans le longitudinal, le privé met plus de temps que le public à insérer (7,4 contre 4,4 mois, p = 0,01). Les délais par région reposent sur des effectifs très petits et ne sont pas commentés. Selon le croisement PADESCE selon le genre, le délai moyen est de 2,9 mois pour les formées PADESCE, 5,8 pour les formés PADESCE, 6,4 pour les formées hors PADESCE et 4,1 pour les formés hors PADESCE ; aucun écart n'est significatif.

Tableau 4.8 : Délai avant le premier emploi : moyenne en mois (n)

Groupe	Transversal	Longitudinal	Global
Ensemble	4,5 (537)	6,4 (306)	4,6 (843)
Hommes	4,2 (367)	6,0 (198)	4,3 (565)
Femmes	5,7 (170)	7,1 (108)	5,8 (278)
Écart femmes − hommes	+1,5	+1,1	+1,5
Agro-industrie	3,9 (120)	7,1 (59)	4,0 (179)
Énergie	5,3 (128)	7,8 (46)	5,4 (174)
BTP	3,5 (100)	5,8 (71)	3,5 (171)
Numérique	5,6 (144)	5,6 (108)	5,6 (252)
EFTP PADESCE	4,8 (164)	n.d.	n.d.
EFTP hors PADESCE	4,5 (373)	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE	+0,3	n.d.	n.d.
PADESCE — Femmes	2,9 (51)	n.d.	n.d.
PADESCE — Hommes	5,8 (113)	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Femmes	6,4 (119)	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Hommes	4,1 (254)	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, PADESCE	−2,9	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, hors PADESCE	+2,3	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE, femmes	−3,5	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE, hommes	+1,8	n.d.	n.d.
Public	3,9 (190)	4,4 (97)	3,9 (287)
Privé	5,3 (347)	7,4 (209)	5,5 (556)

Écart privé − public	+1,4	+3,0***	+1,5

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE * p < 0,10 ; ** p < 0,05.

4.5 Durée du chômage

En ce qui concerne les formés se trouvant au chômage au moment de l'enquête ce qui représente un effectif de 873 individus dans l'échantillon transversal et de 318 dans le longitudinal, la durée du chômage actuel s'établit en moyenne à 13,9 mois pour le transversal, avec une médiane de 12 mois, et à 18,8 mois pour le longitudinal, dont la médiane s'élève à 14 mois. Une analyse détaillée de la distribution de cette durée montre que, parmi les chômeurs de l'échantillon transversal, 31,1 % le sont depuis six mois ou moins, 34,6 % traversent cette situation depuis sept à douze mois, 25,9 % depuis treize à vingt-quatre mois, et 8,5 % depuis plus de deux ans. Dans l'échantillon longitudinal, la part des personnes au chômage depuis plus de vingt-quatre mois atteint 18,1 %.

Tableau 4.9 : Durée du chômage actuel : moyenne / médiane en mois (n)

Groupe	Transversal	Longitudinal	Global
Ensemble	13,9 / 12,0 (873)	18,8 / 14,0 (318)	14,0 / 12,0 (1 191)
Hommes	12,9 / 12,0 (618)	18,1 / 12,0 (216)	13,0 / 12,0 (834)
Femmes	16,5 / 12,0 (255)	20,1 / 24,0 (102)	16,6 / 12,0 (357)
Agro-industrie	15,4 / 12,0 (144)	22,0 / 24,0 (54)	15,5 / 12,0 (198)
Énergie	14,8 / 12,0 (244)	17,7 / 14,0 (54)	14,9 / 12,0 (298)
BTP	12,5 / 12,0 (190)	16,5 / 12,0 (108)	12,5 / 12,0 (298)
Numérique	14,0 / 12,0 (265)	19,6 / 24,0 (91)	14,1 / 12,0 (356)
EFTP PADESCE	10,7 / 8,0 (152)		
EFTP hors PADESCE	14,2 / 12,0 (721)		
Écart femmes moins hommes, moyenne (mois)	+3,6**	+2,0	+3,6**
Écart PADESCE moins hors PADESCE, moyenne (mois)	-3,5		

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Effectifs entre parenthèses. * p < 0,10 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01.

Par ailleurs, des disparités apparaissent selon le genre et le dispositif de formation. La durée du chômage s'avère ainsi plus longue pour les femmes, atteignant une moyenne de 16,5 mois contre 12,9 mois pour les hommes dans l'échantillon transversal. À l'inverse, cette durée de transition tend à être plus courte pour les bénéficiaires des établissements de formation technique et professionnelle du programme PADESCE, avec une moyenne de 10,7 mois contre 14,2 mois en moyenne pour les sortants hors PADESCE, bien que cet écart ne soit pas statistiquement significatif.

Enfin, s'agissant des personnes actuellement salariées ou en stage rémunéré, celles-ci ont connu une période d'inactivité avant d'accéder à leur poste actuel d'une durée moyenne de 5,8 mois, avec une médiane de 2 mois, dans l'échantillon transversal, et de 9,0 mois dans l'échantillon longitudinal.

Tableau 4.10 : Durée du chômage actuel, par classes (%), et temps sans emploi avant l'emploi actuel

Indicateur	Transversal	Longitudinal	Global
Chômage depuis 6 mois ou moins	31,1 (873)	24,9 (318)	30,9 (1 191)
Chômage depuis 7 à 12 mois	34,6 (873)	23,1 (318)	34,3 (1 191)
Chômage depuis 13 à 24 mois	25,9 (873)	33,9 (318)	26,0 (1 191)
Chômage depuis plus de 24 mois	8,5 (873)	18,1 (318)	8,7 (1 191)
Temps sans emploi avant l'emploi actuel, moyenne / médiane (mois)	5,8 / 2,0 (244)	9,0 / 4,0 (137)	5,9 / 2,0 (381)

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Effectifs entre parenthèses.

CHAPITRE

5

Adéquation formation-emploi

5.1. Évaluation de la correspondance entre les compétences acquises au sein des EFTP et les attentes réelles des employeurs

5.2. Analyse des écarts de compétences, du sous-emploi et du niveau d'utilisation des acquis professionnels

5.3. Analyse de la relation entre l'auto-évaluation des formés et les appréciations des employeurs.

Chapitre 5 : Adéquation formation - emploi

L'appréciation de l'adéquation entre la formation dispensée dans les Établissements d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) et les exigences réelles du marché du travail constitue l'un des axes majeurs de l'évaluation à mi-parcours du PADESCE. Ce chapitre évalue la correspondance entre ce que les EFTP enseignent et ce que le marché du travail demande, en croisant le point de vue des formés et celui des employeurs. Il analyse d'abord l'adéquation entre la formation et l'emploi chez les salariés, puis la conformité entre la formation et l'activité chez les auto-employés. Il mesure ensuite le niveau d'utilisation des compétences, les difficultés de recrutement et le sous-emploi. Il confronte enfin l'auto-évaluation des formés aux appréciations des employeurs, critère par critère, pour repérer les compétences bien maîtrisées et celles qui restent à renforcer.

5.1. Évaluation de la correspondance entre les compétences acquises au sein des EFTP et les attentes réelles des employeurs

Il s'agit de mesurer le degré d'alignement perçu entre les compétences enseignées et les savoir-faire opérationnels mobilisés en entreprise, en croisant la perception directe des diplômés (salariés et auto-entrepreneurs) avec l'évaluation des employeurs du secteur productif.

5.1.1. Analyse de l'adéquation formation-emploi chez les salariés

Au niveau global, plus de la moitié des diplômés insérés en emploi salarié ou stagiaire (54,13%) déclarent une adéquation totale entre la formation reçue et l'emploi occupé, tandis que 22% font état d'une adéquation partielle et 23,87% d'une inadéquation totale (tableau 5.1). L'analyse selon les groupes de formés montre une relative stabilité entre la cohorte transversale (51,02% d'adéquation totale) et la cohorte longitudinale (55,40%), confirmant la consistance de la perception au fil du temps.

Cependant, des disparités sectorielles apparaissent très hautement significatives. Le secteur du BTP enregistre le taux d'adéquation totale le plus élevé (67,52%), suivi par le Numérique (57,03%). En revanche, les secteurs de l'Agro-industrie (46,71% de non-adéquation) et de l'Énergie (48,85% de non-adéquation) révèlent une forte inadéquation. Dans ces deux secteurs, près d'un diplômé sur deux exerce une activité sans rapport avec sa qualification obtenu dans l'EFTP. Ce résultat illustre la nécessité de réviser les programmes de formation au regard des exigences du marché.

Sur le plan du genre, les femmes affichent un taux d'adéquation totale (60,39%) légèrement supérieur à celui des hommes (51,44%), bien que l'écart ne soit pas statistiquement significatif. L'analyse selon le statut de l'EFTP fait ressortir un constat contre-intuitif au premier abord : les diplômés issus des EFTP Hors PADESCE déclarent 59,33% d'adéquation totale contre 32,90% pour les EFTP PADESCE ($p = 0,589$). Cette différence s'expliquerait principalement par le profil des répondants PADESCE engagés dans des référentiels de nouvelle génération plus exigeants et par des attentes plus élevées en matière d'équipements techniques sur le lieu de travail.

Tableau 5.1 : Adéquation formation – emploi des employés

Désignation		Niveau d'adéquation entre la formation et l'emploi			
		Oui totalement	Oui partiellement	Non	Pr-test (Pearson)
Groupe du formés	Transversal	51.02	27.35	21.63	chi2(2) = 0.7901 Pr = 0.674
	Longitudinal	55.4	23.74	20.86	
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	40.76	12.52	46.71	chi2(8) = 18.6528 Pr = 0.017
	Energie	36.93	14.22	48.85	
	BTP	67.52	26	6.48	
	Numérique	57.03	31.82	11.15	
	Autre	68.26	4.05	27.69	
Sexe du formé	Homme	51.44	22.51	26.06	chi2(2) = 1.9330 Pr = 0.380
	Femme	60.39	20.81	18.8	
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	59.33	19.54	21.13	chi2(2) = 1.0598 Pr = 0.589
	PADESCE (bénéficiaire)	32.9	28.79	38.31	
Total		54.13	22.00	23.87	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.1.2. Analyse de la conformité entre la formation et l'activité chez les formés en auto-emploi

Pour les auto-entrepreneurs, le niveau de conformité entre la formation reçue dans l'EFTP et l'activité principale développée est particulièrement élevé, s'établissant à 81,59% au niveau global (tableau 5.2). Ce résultat traduit le fait que l'auto-emploi constitue une voie privilégiée de mise en valeur directe des compétences techniques acquises dans les EFTP.

L'analyse par secteur de formation révèle que l'Agro-industrie atteint le taux d'adéquation le plus remarquable (95,30%), suivie du Numérique (77,46%) et de l'Énergie (84,32%). Le secteur du BTP enregistre quant à lui un taux de non-conformité plus élevé (37,24%), qui reflète la tendance de nombreux sortants du BTP à se diversifier vers de petits commerces ou des services connexes en raison des coûts élevés de démarrage d'une entreprise de BTP.

Il convient cependant de souligner l'impact positif des interventions du PADESCE sur ce segment de formés. En effet, les auto-entrepreneurs issus des EFTP PADESCE affichent un taux de conformité de 90,77% contre 78,47% pour les non-bénéficiaires, bien que l'écart ne soit pas statistiquement significatif. De même, les femmes entrepreneures enregistrent une adéquation élevée (94,88% de conformité contre 78,67% chez les hommes). Ce résultat montre que les femmes formées dans les EFTP créent très majoritairement des entreprises directement alignées sur leur spécialité de formation.

Tableau 5.2 : Adéquation formation – emploi des formés en auto-emploi

Désignation		Conformité entre la formation et l'activité principale de l'entreprise		
		Oui	Non	Pr-test
Groupe du formé	Transversal	85.02	14.98	chi2(2) = 3.0016 Pr = 0.223
	Longitudinal	80.58	19.42	
	Transfert	50	50	

Secteur de formation du formé	Agro-industrie	95.3	4.7	chi2(4) = 4.6161 Pr = 0.329
	Energie	84.32	15.68	
	BTP	62.76	37.24	
	Numérique	77.46	22.54	
	Autre	88.07	11.93	
Sexe du formé	Homme	78.67	21.33	chi2(1) = 0.1547 Pr = 0.694
	Femme	94.88	5.12	
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	78.47	21.53	chi2(1) = 1.1838 Pr = 0.277
	PADESCE (bénéficiaire)	90.77	9.23	
Total		81.59	18.41	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.1.3. Regards croisés des employeurs sur les formations et les compétences

L'analyse de la perception des employeurs apporte un éclairage indispensable pour comprendre l'adéquation entre la formation suivie par l'employé et les besoins de l'entreprise (tableau 5.3). En premier lieu, 54,91% des employeurs estiment que les formations offertes ne sont pas adaptées aux besoins de l'entreprise. Cette opinion est particulièrement marquée dans le secteur de l'Énergie (91,41% d'avis défavorables) et du BTP (67,45%). De plus, 37,22% des employeurs soulignent que « les formés ne pratiquent pas assez » durant leur cursus, ce taux atteignant 48,11% dans le BTP et 43,12% dans le Numérique. Seuls 22,75% des employeurs jugent les formations de bonne qualité et adaptées aux besoins actuels du marché du travail.

Tableau 5.3 Perception des employeurs relative aux formations offertes par les EFTP

Perception faite par l'employeur sur les formations offertes par l'EFTP		Secteur de formation du formé du formé					Groupe du formé		
		Agro-industrie	Energie	BTP	Numérique	Autre	Transversal	Longitudinal	Total
Elles ne sont pas adaptées	Non	61.91	8.59	32.55	54.13	45.1	42.03	60	45.09
	Oui	38.09	91.41	67.45	45.87	54.9	57.97	40	54.91
	Pr-test	chi2(4) = 1.0275 Pr = 0.906					chi2(1) = 3.2735 Pr = 0.070		
Elles sont mal faites	Non	82.93	79.51	80.95	84.19	100	81.16	70	82.67
	Oui	17.07	20.49	19.05	15.81	0	18.84	30	17.33
	Pr-test	chi2(4) = 2.2592 Pr = 0.688					chi2(1) = 1.7840 Pr = 0.182		
Les durées de formations sont assez courtes	Non	90.2	88.2	97.02	78.7	100	75.36	70	88.75
	Oui	9.8	11.8	2.98	21.3	0	24.64	30	11.25
	Pr-test	chi2(4) = 2.5072 Pr = 0.643					chi2(1) = 0.3729 Pr = 0.541		
Les formées ne pratiques pas assez	Non	70.08	79.89	51.89	56.88	100	62.32	50	62.78
	Oui	29.92	20.11	48.11	43.12	0	37.68	50	37.22
	Pr-test	chi2(4) = 0.3339 Pr = 0.988					chi2(1) = 1.5753 Pr = 0.209		
Elles sont de bonne	Non	80.75	73.83	80.95	76.27	0	71.01	77.5	77.25
	Oui	19.25	26.17	19.05	23.73	100	28.99	22.5	22.75

qualité et adaptées aux besoins	Pr-test	chi2(4) = 1.6861 Pr = 0.793					chi2(1) = 0.5454 Pr = 0.460		
Autres	Non	78.8	48.91	99.49	74.43	100	89.86	85	80.42
	Oui	21.2	51.09	0.51	25.57	0	10.14	15	19.58

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

Cependant, lorsqu'on interroge les employeurs sur le décalage entre les compétences du formés à l'embauche et les besoins de l'entreprise, les résultats qui émergent sont nuancés (tableau 5.4). Au total, 80,77% des employeurs indiquent que le décalage de compétences est « faible » (58,67%) ou « très faible » (22,10%). L'Énergie constitue le seul secteur à déplorer un décalage « très important » chez 52,82% des recrues. Ce résultat renforce la nécessité d'une remise à niveau des plateaux techniques et des référentiels dans les métiers de l'électricité et des énergies, notamment l'énergie renouvelables.

Tableau 5.4 : Appréciation des compétences des formés à leur arrivé dans l'entreprise, par l'employeur

Désignation		Appréciation du niveau de décalage entre les compétences du formés à son arrivé et les besoins de l'entreprise				
		Très faible	Faible	Important	Très important	Pr-test
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	48.21	43.07	8.72	0	chi2(12) = 16.4688 Pr = 0.171
	Energie	11.2	18.22	17.76	52.82	
	BTP	0	100	0	0	
	Numérique	18.9	50.97	30.13	0	
	Autre	54.9	45.1	0	0	
Groupe du formé	Transversal	30.43	50.72	15.94	2.9	chi2(3) = 0.4033 Pr = 0.940
	Longitudinal	25	55	17.5	2.5	
Total		22.1	58.67	13.3	5.92	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

L'évaluation des capacités techniques spécifiques s'avère très favorable comme le présente les résultats du tableau 5. Il ressort de ces résultats que 81,29% des employeurs sont satisfaits (71,71%) ou très satisfaits (9,58%) des compétences techniques des recrues. Les taux de satisfaction atteignent des niveaux élevés dans le secteur du BTP (100% de satisfaits/très satisfaits), du Numérique (96,67%) et de l'Agro-industrie (63,78%). Ce résultat montre que les diplômés possèdent de bonnes compétences techniques, mais que les faiblesses observés résident généralement dans le manque d'expérience pratique accumulée et l'inadaptation de certains équipements de formation.

Tableau 5.5 : Appréciation des capacités techniques des formés par l'employeur

Désignation		Appréciation des capacités techniques des formés par l'employeur					
		Très insatisfait	Insatisfait	Indifférent	Satisfait	Très satisfait	pr-test
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	20.23	0	16	61.6	2.18	chi2(16) = 19.6237 Pr = 0.238
	Energie	0	53.85	8.13	38.01	0	
	BTP	0	0	0	86.69	13.31	
	Numérique	1.42	0	1.91	82.27	14.4	

	Autre	0	0	0	45.1	54.9	
Groupe du formé	Transversal	4.35	4.35	5.8	73.91	11.59	chi2(4) = 2.8359 Pr = 0.586
	Longitudinal	0	5	10	77.5	7.5	
	Total	6.44	6.04	6.23	71.71	9.58	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.2. Analyse des écarts de compétences, du sous-emploi et du niveau d'utilisation des acquis professionnels

Cette sous-section approfondit l'analyse de l'insertion en examinant le degré de mobilisation des acquis scolaires dans l'emploi, les manques spécifiques éprouvés par les entrepreneurs, ainsi que l'ampleur du sous-emploi visible (durée restreinte du travail subie).

5.2.1. Mise en pratique et niveau d'utilisation des compétences

Les résultats du tableau 5.6 révèlent que 61,48% des formés mettent régulièrement en pratique les connaissances apprises dans leur EFTP, tandis que 27,99% les mobilisent quelques fois et 10,52% ne les utilisent jamais. L'intensité d'utilisation est maximale dans d'autres secteurs qui ne figurent pas parmi les secteurs prioritaires (83,78%) et le BTP (77,70%), alors qu'elle chute à 48,95% dans l'Agro-industrie et 52,62% dans l'Énergie. Cette divergent est statistiquement significatif.

Tableau 5.6 : Fréquence de mise en pratique les connaissances appris par le formé dans l'EFTP

Désignation		Fréquence de mise en pratique les connaissances appris par le formé dans l'EFTP			
		Jamais	Quelques fois	Régulièrement	Pr-test
Groupe du formé	Transversal	10.61	34.29	55.1	chi2(2) = 3.5429 Pr = 0.170
	Longitudinal	9.35	25.9	64.75	
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	27.89	23.16	48.95	chi2(8) = 24.6984 Pr = 0.002
	Energie	13.18	34.2	52.62	
	BTP	0.92	21.38	77.7	
	Numérique	7.52	37.53	54.95	
	Autre	4.05	12.16	83.78	
Sexe du formé	Homme	10.18	27.47	62.35	chi2(2) = 0.2544 Pr = 0.881
	Femme	11.31	29.22	59.47	
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	11.64	27.4	60.95	chi2(2) = 1.8190 Pr = 0.403
	PADESCE (bénéficiaire)	9.74	33.56	56.7	
Total		10.52	27.99	61.48	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

En ce qui concerne le taux d'utilisation effective des compétences, les résultats du tableau 5.7 montrent que 77,35% des formés déclarent utiliser plus de 50% des capacités acquises (36,66% utilisent entre 50 et 75% ; 40,69% à plus de 75 %). Une nette différence s'observe en

fonction du statut de l'EFTP : les diplômés des établissements bénéficiaires de l'appui du PADESCE sont 49,52% à utiliser leurs compétences à plus de 75%, contre seulement 35,24% pour les diplômés Hors PADESCE. Cette supériorité d'utilisation souligne l'importance de l'impact du PADESCE dans le renforcement de la pertinence pratique des enseignements.

Tableau 5.7 : niveau d'utilisation des compétences acquises

Désignation		Niveau d'utilisation des compétences acquises				
		moins de 25%	entre 25 et 50%	entre 50 et 75%	plus de 75%	Pr-test
Groupe du formé	Transversal	4.14	18.27	30.89	46.7	chi2(6) = 2.4694 Pr = 0.872
	Longitudinal	2.47	18.52	31.28	47.74	
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	2.96	8.66	37.52	50.87	chi2(12)= 34.165 Pr = 0.001
	Energie	5.01	27	17.09	50.9	
	BTP	1.9	26.43	48.69	22.98	
	Numérique	3.25	19.81	34.3	42.64	
	Autre	4.6	13.71	16.29	65.4	
Sexe du formé	Homme	2.59	21.52	38.86	37.03	chi2(3) = 2.1437 Pr = 0.543
	Femme	4.61	13.05	29.09	53.25	
Statut de l'EFTP (retenu)	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	2.6	23.94	38.23	35.24	chi2(3) = 3.4478 Pr = 0.328
	PADESCE (bénéficiaire)	3.77	9.33	37.38	49.52	
Total		3.04	19.61	36.66	40.69	

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.2.2. Compétences spécifiques mobilisées en auto-emploi

L'analyse détaillé des compétences mobilisées par les auto-entrepreneurs met en lumière un déséquilibre marquant entre compétences métiers et compétences de gestion. Le tableau 5.8 montre d'une part, que les compétences techniques relatives à l'activité sont maîtrisées et appliquées. En effet, 93,97% des entrepreneurs dont l'activité est conforme à la formation mobilisent pleinement leurs compétences techniques métier. D'autre part, plusieurs lacunes émergent dans les compétences transversales et managériales. En effet, 58,60% des entrepreneurs n'utilisent pas d'outils numériques utiles à leur activité (cette proportion s'élevant à 80,34% chez ceux en situation de non-conformité). De même, 37,35% déplorent un manque de compétences en gestion du personnel et 30,30% en marketing/recherche de clientèle. Ce constat souligne que si les EFTP forment efficacement pour les acquis techniques, l'apprentissage de la gestion d'entreprise et du numérique demeure un maillon faible à renforcer.

Tableau 5.8 : Conformité entre activité des entrepreneurs et utilisation des compétences spécifiques

Utilisation des compétences spécifiques		Conformité de l'activité principale de votre avec votre formation		
		Oui	Non	Total
Compétences techniques relatives à l'activité	Oui	93.97	32.09	82.58
	Partiellement	4.98	22.66	8.23
	Non	1.05	45.25	9.19

Marketing / recherche et fidélisation de clientèle	Oui	55.93	17.84	48.92
	Partiellement	20.24	23.2	20.79
	Non	23.83	58.97	30.3
Gestion des stocks / approvisionnement	Oui	69.2	66.22	68.65
	Partiellement	13.67	8.55	12.73
	Non	17.13	25.23	18.62
Gestion du personnel (si vous employez du personnel)	Oui	55.75	29.04	50.83
	Partiellement	12.38	9.37	11.82
	Non	31.88	61.6	37.35
Utilisation des outils numériques utiles à votre activité	Oui	23.82	7.68	20.85
	Partiellement	22.49	11.98	20.55
	Non	53.69	80.34	58.6

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.2.3. Causes des difficultés de recrutement et mesure du sous-emploi visible

Le tableau 5.9 indique que selon les employeurs, la cause principale des difficultés de recrutement réside dans le fait que « très peu de personnes ont une formation professionnelle » (61,27% des réponses), suivie par « l'inadéquation des formations avec les besoins » (26,91%). La rareté des profils qualifiés est critique dans le secteur du BTP (100%) et le Numérique (66,55%). Ce résultat démontre que le marché du travail souffre d'abord d'un déficit d'offre de main-d'œuvre qualifiée avant de souffrir d'un problème de qualité des diplômés.

Tableau 5.9 : Cause des difficultés des employeurs à trouver le bon profil d'employé

Désignation		Difficultés des employeurs à trouver le bon profil d'employé			
		L'inadéquation des formations avec les besoins	La mauvaise qualité de la formation	Très peu de personnes ont une formation professionnelle	Autre
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	51.98	0	48.02	0
	Energie	59.27	0	19.2	21.52
	BTP	0	0	100	0
	Numérique	13.36	20.1	66.55	0
	Autre	0	0	0	100
Groupe du formé	Transversal	30	15	45	10
	Longitudinal	20	10	50	20
Total		26.91	2.12	61.27	9.69

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

L'analyse du sous-emploi visible, mesuré par la volonté de travailler plus de 40 heures par semaine chez les personnes travaillant moins de ce volume horaire, révèle une forte pression d'offre de travail. Le tableau 5.10 montre que 78,79 % des formés sous-employés déclarent être disponibles pour travailler davantage. Ce désir d'extension du temps de travail atteint 100% dans l'Agro-industrie et 96,77% parmi les formés des EFTP qui bénéficie de l'appui du PADESCE. Ce résultat traduit une précarité du volume d'heures travaillées.

Tableau 5.10 : disponibilité des formés qui travaillent moins de 40 par semaine à faire plus

Désignation	Disponibilité à travail plus de 40 heures par semaine

		Oui	Non
Groupe du formé	Transversal	75.93	24.07
	Longitudinal	78.79	21.21
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	100	0
	Energie	66.54	33.46
	BTP	11.88	88.12
	Numérique	75.82	24.18
	Autre	72.87	27.13
Sexe du formé	Homme	45.45	54.55
	Femme	63.74	36.26
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	38.52	61.48
	PADESCE (bénéficiaire)	96.77	3.23
Total		78.79	21.21

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.3. Analyse de la relation entre l'auto-évaluation des formés et les appréciations des employeurs

Cette sous-section vise à mettre en parallèle l'auto-évaluation du formé (sa satisfaction professionnelle et le sentiment d'efficacité) avec l'évaluation externe formulée par son employeur sur un ensemble de compétences techniques et d'indicateurs comportementaux.

5.3.1. Confrontation des satisfactions globales

Le tableau 5.11 présente l'analyse au niveau di formé. Il ressort de ce résultat que 67,47% des formés en emploi se disent satisfaits de leur poste (25,66% très satisfaits et 41,81% plutôt satisfaits). Les taux de satisfaction les plus élevés sont enregistrés dans le secteur du BTP (78,64%) et du Numérique (76,50%), tandis que le secteur de l'Énergie connaît un taux d'insatisfaction marquant (48,71% de plutôt ou très insatisfaits), directement lié aux conditions de travail et à la sous-utilisation des qualifications dans ce secteur.

Du côté des employeurs, le tableau 5.12 montre que le niveau de satisfaction globale s'élève à 86,80% (72,82 % de satisfaits et 13,98 % de très satisfaits). Les employeurs du secteur du BTP atteignent 100% de satisfaction globale et ceux du secteur du Numérique 96,75%. La convergence entre l'auto-évaluation des diplômés et le jugement des employeurs est donc particulièrement forte dans le BTP et le Numérique, ce qui valide l'efficience des filières de formation dans ces deux secteurs porteurs.

Tableau 5.11 : Niveau de satisfaction du formé de son emploi

Désignation		Niveau de satisfaction du formé				
		Très satisfait	plutôt satisfait	Indifférent	plutôt insatisfait	Très insatisfait
Groupe du formé	Transversal	17.55	49.39	16.33	12.24	4.49
	Longitudinal	17.99	51.08	16.55	10.07	4.32
Secteur de	Agro-industrie	17.94	38.55	11.37	23.7	8.44

formation du formé	Energie	19.05	23.21	9.03	43.67	5.04
	BTP	47.75	30.89	19.91	1.45	0
	Numérique	12.24	64.26	14.12	6.4	2.99
	Autre	23.36	50.97	21.62	4.05	0
Sexe du formé	Homme	28.17	36.76	14.41	16.89	3.77
	Femme	19.85	53.51	15.79	8.25	2.61
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	29.88	41.96	13.91	11.15	3.11
	PADESCE (bénéficiaire)	11.13	38.34	15.84	28.74	5.96
	Total	25.66	41.81	14.83	14.29	3.42

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

Tableau 5.12 : Satisfaction globale de l'employeur vis-à-vis de l'employé

Désignation		Niveau de satisfaction des employeurs				
		Très insatisfait	Insatisfait	Indifférent	Satisfait	Très satisfait
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	20.23	0	0	50.25	29.52
	Energie	0	46.79	8.83	44.38	0
	BTP	0	0	0	100	0
	Numérique	1.42	0	1.83	82.35	14.4
	Autre	0	0	0	45.1	54.9
Groupe du formé	Transversal	4.35	1.45	5.8	76.81	11.59
	Longitudinal	0	0	5	85	10
Total		6.44	5.25	1.52	72.82	13.98

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.3.2. Analyse multicritère des compétences par les employeurs

L'analyse détaillée des critères d'appréciation présentée dans le tableau 5.13 fait ressortir une dissociation entre les compétences techniques et les compétences comportementales. De façon spécifique :

- Les compétences techniques & intellectuelles sont très appréciées. Les employeurs expriment une grande satisfaction à l'égard des capacités techniques (81,29% de satisfaits/très satisfaits), de la curiosité intellectuelle et professionnelle (81,33%) et de la capacité d'adaptation (81,66%).
- Les faiblesses comportementales & professionnelles sont soulignées. Les employeurs émettent des réserves sur la ponctualité (22,43% d'insatisfaits ou très insatisfaits), l'assiduité au travail (18,62% d'insatisfaits) et la prise de décision (27,13% d'indifférents et 14,47 % d'insatisfaits). De plus, 65,90% des employeurs adoptent une posture 'indifférente' quant à l'attitude dans le travail en équipe du formé.

Ce décalage montre que si la formation technique dispensée dans les EFTP est performante sur le plan du savoir-faire métier, elle doit être renforcée sur le plan du savoir-être (éthique du travail, discipline professionnelle, travail collaboratif et leadership).

Tableau 5.13 : critère d'appréciation des compétences des employés par l'employeur

Critères d'appréciation des	Niveau de satisfaction de l'employeur				
	Très insatisfait	Insatisfait	Indifférent	Satisfait	Très satisfait
Qualité générale de sa formation	6.52	5.38	26.6	55.73	5.77
Capacités techniques et professionnelles	6.44	6.04	6.23	71.71	9.58
Ponctualité	15.3	7.13	10.87	53.09	13.61
Capacité d'adaptation	10.05	6.23	2.06	65.79	15.87
Capacité de prise de décision	6.44	8.03	27.13	42.89	15.52
Attitude dans le travail en équipe	6.44	1.24	65.9	26.42	
Assiduité au travail	6.44	12.18	2.52	69.01	9.85
Esprit de maîtrise de soi	6.44	12.61	17	52.62	11.34
Résistance au stress	6.44	6.94	24.69	52.07	9.86
Sociabilité	7.42	6.94	16.77	45.18	23.69
Curiosité intellectuelle et professionnelle	6.44	0	12.23	48.08	33.25

Source : Auteurs à partir des données sur les formés.

5.3.3. Satisfaction des auto-entrepreneurs quant à l'utilité de la formation

Le tableau 5.14 présente le niveau moyen de satisfaction des formés en situation d'auto-emploi. Cette satisfaction est notée sur une échelle de 1 à 10. La satisfaction moyenne des formés en auto-emploi vis-à-vis de la formation reçue s'établit à un niveau élevé de 7,71 (écart-type = 1,89). Les femmes expriment une satisfaction supérieure (8,28 sur 10) à celle des hommes (7,58 sur 10).

L'effet de l'appui du PADESCE positif. En effet, les auto-entrepreneurs issus des EFTP bénéficiaires de l'appui du PADESCE attribuent une note moyenne de 8,04 sur 10 à la formation reçue, contre 7,56 pour les diplômés issus des EFTP Hors PADESCE. Cette différence confirme la valeur ajoutée de la modernisation des programmes et des équipements appuyés par le projet PADESCE dans l'accompagnement vers l'auto-emploi.

Tableau 5.14 : Satisfaction moyenne vis à vis de la formation reçue par les formés en auto emploi sur une échelle de 1 à 10

Variable		Moyenne	Ecart - Type
Groupe du formé	Transversal	7.709	1.888
	Longitudinal	7.749	2.151
Secteur de formation du formé	Agro-industrie	6.914	2.589
	Energie	1.345	10.37
	BTP	7.213	2.602
	Numérique	7.425	1.476
	Autre	6.480	2.599
Sexe du formé	Homme	7.584	1.898
	Femme	8.276	1.744
Statut de l'EFTP	Hors PADESCE (non bénéficiaire)	7.560	1.908
	PADESCE (bénéficiaire)	8.038	1.864
Total		7.709	1.888

CHAPITRE

6

Auto emploi

6.1. Ampleur de l’auto-emploi
6.2. Les freins à l’auto emploi
6.3. Viabilité des activités
6.4. Degré de formalité des activités
6.5. Réseau de l’EFTP et facteurs de succès des activités des formés

Chapitre 6 : Auto emploi

Beaucoup de formés ne cherchent pas un patron : ils créent leur propre activité. Ce chapitre s'intéresse à ces jeunes entrepreneurs. Il mesure d'abord l'ampleur de l'auto-emploi et identifie les freins qui empêchent d'autres formés de se lancer. Il évalue ensuite la viabilité des activités créées à l'aide d'un indice de solidité, ainsi que leur degré de formalité. Il examine enfin le rôle du réseau de l'EFTP dans la réussite de ces activités.

6.1. Ampleur de l'auto-emploi

Travailler à son compte est la première façon de s'insérer. A l'enquête de référence, la part des formés travaillant à leur compte était de 16,50 %. Elle passe à 18,01 % auprès des formés de cette cohorte réinterrogés (formés longitudinaux). Chez les nouveaux sortants qui travaillent, plus d'un sur deux est à son compte (56,73 %). Les nouveaux sortants PADESCE s'installent deux fois plus souvent à leur compte (24,04 % contre 12,11 %).

Public et privé se ressemblent sur la part des formés à leur compte (13,23 % et 12,21 %), mais parmi ceux qui travaillent, l'auto-emploi pèse plus dans le public (62,92 % contre 46,26 %). L'agro-industrie est le secteur le plus tourné vers l'auto-emploi (24,88 % des formés à leur compte), le numérique le moins (4,20 %). Les femmes sont moins souvent à leur compte que les hommes (8,46 % contre 14,04 %).

Tableau 6.1: Auto-emploi et envie d'entreprendre selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%)

Groupe	**Formés à leur compte**		**Auto-emploi parmi les formés en emploi**	
	Transversaux	**Longitudinaux**	**Transversaux**	**Longitudinaux**
Ensemble	12,90	18,01	56,73	51,98
EFTP PADESCE	24,04		70,74	
EFTP hors PADESCE	12,11		55,20	
Test PADESCE – hors PADESCE	+11,93 *		+15,54 ns	
EFTP public	13,23	18,95	62,92	66,66
EFTP privé	12,21	17,33	46,26	44,33
Test privé – public	-1,02 ns	-1,62 ns	-16,66 *	-22,33 ***
Agro-industrie	24,88	29,93	70,52	69,01
BTP	16,00	17,04	61,01	63,78
Énergie	9,33	12,85	63,97	44,66
Numérique	4,20	15,44	21,64	39,04
Hommes	14,04	19,38	60,73	56,00
Femmes	8,46	14,91	39,76	42,96
Test femmes – hommes	-5,58 *	-4,47 ns	-20,97 **	-13,04 **

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

L'auto-emploi est aussi un horizon pour ceux qui ne travaillent pas: 66,18% des chômeurs sont prêts à travailler à leur compte et 72,15% d'inactifs projettent d'entreprendre.

Les inactifs ayant été formé dans des établissements financés par le PADESCE ont plus souvent un projet d'entreprise (87,60 % contre 71,20 %). En revanche, leurs chômeurs sont moins tentés par l'auto-emploi (44,35 % contre 67,58 %) : ils cherchent plutôt un emploi salarié.

Tableau 6.2: Envie d'entreprendre selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%)

Groupe	**Chômeurs prêts à travailler à leur compte**		**Inactifs projetant d'entreprendre**	
	Transversaux	**Longitudinaux**	**Transversaux**	**Longitudinaux**
Ensemble	66,18	70,87	72,13	73,36
EFTP PADESCE	44,35		87,60	
EFTP hors PADESCE	67,58		71,20	
Test PADESCE – hors PADESCE	-23,23 ***		+16,40 ***	
EFTP public	64,24	68,63	72,68	73,18
EFTP privé	70,13	72,59	70,69	73,55
Test privé – public	+5,89 ns	+3,96 ns	-1,99 ns	+0,37 ns
Agro-industrie	66,68	75,41	86,77	81,66†
BTP	75,07	72,88	66,74	69,99
Énergie	48,91	62,90	74,41	76,37
Numérique	71,66	72,40	72,79	68,61
Hommes	63,91	70,66	75,53	73,13
Femmes	72,02	71,33	53,99	73,94
Test femmes – hommes	+8,11 ns	+0,67 ns	-21,54 **	+0,81 ns

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

6.2. Les freins à l'auto emploi

L'argent est le frein de presque tout le monde. 92,79 % des formés au chômage disent qu'ils ne créent pas leur activité faute de moyens financiers (96,13 % dans la cohorte, 92,71 % chez les nouveaux sortants). Viennent ensuite le manque de moyens techniques, c'est-à-dire de matériel, d'outils ou de local (41,76 %), puis le fait de ne pas savoir gérer une entreprise (21,04 %). Très peu disent ne pas s'en sentir capables (6,60 %) : le problème n'est pas l'envie ni la confiance en soi, mais les moyens.

Les formés PADESCE sont moins bloqués par le matériel et la gestion (21,11 % contre 43,07 %, et 7,60 % contre 21,79 %, écarts très nets), mais autant par l'argent (93,56 % contre 92,66 %). Le manque d'argent est cité dans tous les secteurs (de 89,62 % à 95,38 %). Les femmes manquent plus souvent de matériel que les hommes (53,13 % contre 37,32 %), comme les formés du numérique (58,73 %). Le manque de savoir-faire en gestion est le plus fréquent dans l'agro-industrie (31,05 %).

Tableau 6.3: Freins à la création selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (chômeurs, %)

Groupe	Frein : manque d'argent		Frein : manque de moyens techniques		Frein : ne sait pas gérer une entreprise		Frein : ne se sent pas capable	
	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.
Ensemble	92,71	96,13	41,75	42,59	20,94	25,42	6,61	6,36
Statut de l'EFTP								
EFTP PADESCE	93,56		21,11		7,60		5,33	

EFTP hors PADESCE	92,66		43,07		21,79		6,69	
Test PADESCE – hors PADESCE	+0,90 ns		-21,96 ***		-14,19 ***		-1,36 ns	
Type d'établissement								
EFTP public	93,00	96,69	37,86	37,15	18,12	27,38	6,33	6,20
EFTP privé	92,13	95,70	49,64	46,76	26,66	23,93	7,16	6,48
Test privé – public	-0,87 ns	-0,99 ns	+11,78 ns	+9,61 *	+8,54 ns	-3,45 ns	+0,83 ns	+0,28 ns
Secteur d'activité								
Agro-industrie	95,38	96,51	36,61	42,63	31,05	24,05	7,03	6,83
BTP	92,23	95,14	39,82	40,26	16,02	29,45	3,15	5,47
Énergie	89,62	95,35	33,89	45,73	14,40	25,25	11,07	9,68
Numérique	93,71	97,08	58,73	47,47	25,21	23,43	7,42	4,95
Sexe du Formé								
Hommes	92,98	95,10	37,32	39,44	23,47	26,68	6,56	6,79
Femmes	92,03	98,28	53,13	49,20	14,42	22,78	6,73	5,45
Test femmes – hommes	-0,95 ns	+3,18 *	+15,81 *	+9,76 ns	-9,05 **	-3,90 ns	+0,17 ns	-1,34 ns

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

6.3. Viabilité des activités

La viabilité des activités des auto employés a été mesuré par un indice de solidité (voir méthodologie). Il ressort que la valeur moyenne de l'indice est la même dans la cohorte et chez les nouveaux sortants (2,64 et 2,65 sur 5). Environ 22,64 % des activités sont structurées et 13,57 % sont en survie ; Les auto-employés PADESCE ont des activités plus structurés 33,30 %, contre 21,12 % pour les autres. On trouve 21,06 % du côté des établissements publics et 26,19 % du côté du privé. Par secteur, le niveau le plus haut est dans le numérique (36,55 %) et le plus bas dans l'énergie (14,15 %). Les femmes sont à 37,49 % et les hommes à 20,33 %. Les activités en survie sont particulièrement nombreuses dans l'énergie (41,13 %).

Tableau 6.4: Les trois types d'activités selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%)

Groupe	Indice de solidité (sur 5)		Activité en survie (0-1 point)		Activité en consolidation (2-3 points)		Activité structurée (4-5 points)	
	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.
Ensemble	2,65	2,64	13,57	13,92	63,79	62,86	22,64	23,22
EFTP PADESCE	3,01		6,64		60,06		33,30	
EFTP hors PADESCE	2,60		14,56		64,32		21,12	
Test PADESCE – hors PADESCE	+0,41 **		-7,92 ns		-4,26 ns		+12,18 ns	
EFTP public	2,54	2,68	14,98	10,08	63,96	67,65	21,06	22,28
EFTP privé	2,89	2,61	10,39	16,93	63,42	59,12	26,19	23,96
Test privé – public	+0,35 ns	-0,07 ns	-4,59 ns	+6,85 ns	-0,54 ns	-8,53 ns	+5,13 ns	+1,68 ns
Agro-industrie	2,87	2,59	8,67	12,29	67,80	64,60	23,53	23,11
BTP	2,67	2,62	4,83	13,31	71,76	70,68	23,42	16,01
Énergie	2,13	2,38†	41,13	13,09†	44,72	75,13†	14,15	11,79†
Numérique	3,08	2,78	7,51	15,78	55,94	49,83	36,55	34,39
Hommes	2,60	2,53	14,12	13,69	65,55	69,08	20,33	17,23
Femmes	2,94	2,98	10,02	14,60	52,48	44,69	37,49	40,72
Test femmes – hommes	+0,34 ns	+0,45 *	-4,10 ns	+0,91 ns	-13,07 ns	-24,39 **	+17,16 ns	+23,49 **

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

6.4. Degré de formalité des activités

Le tableau 6.4 présente les entreprises des formés en fonction de leur formalité. Est considérée comme formelle, toute entreprise possédant un registre du commerce, un numéro d'identifiant unique ou NIU et une comptabilité formelle ou des déclarations statistiques et fiscales. Les résultats montrent que la quasi-totalité des entreprises des formés qui travaillent à leur propre compte est informelle. En effet, 90,88 % des activités des nouveaux sortants n'ont aucun des trois éléments, 7,61 % en ont un ou deux, et seulement 1,51 % ont les trois. La situation s'améliore avec le temps : dans la cohorte, la part des activités informelles descend à 72,08 % et celle des semi-formelles monte à 23,03 %.

Tableau 6.5: Formalité des entreprises individuelles selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (%)

Groupe	Entreprise formelle (RCCM, NIU et comptabilité)		Entreprise informelle (aucun des trois)		Entreprise semi-formelle (un ou deux des trois)	
	Transversaux	Longitudinaux	Transversaux	Longitudinaux	Transversaux	Longitudinaux
Ensemble	1,51	4,89	90,88	72,08	**7,61**	**23,03**
EFTP PADESCE	0,69	5,19	87,66	79,31	11,65	
EFTP hors PADESCE	1,63	4,66	91,33	66,41	7,04	
Test PADESCE – hors PADESCE	-0,94 ns	-0,53 ns	-3,67 ns	-12,90 *	+4,61 ns	
EFTP public	1,46	4,42	95,20	76,48	3,34	15,51
EFTP privé	1,61	0,00	80,94	88,24	17,44	28,93
Test privé – public	+0,15 ns	5,16†	-14,26 **	70,34†	+14,10 **	+13,42 *
Agro-industrie	0,00	5,10	85,56	56,79	14,44	19,11
BTP	0,06	2,67	96,63	78,48	3,31	11,76
Énergie	3,76	11,38	94,74	53,34	1,50	24,50†
Numérique	7,82	+8,71 ns	64,65	-25,14 ***	27,52	38,11
Hommes	1,53	5,19	92,85	79,31	5,62	18,84
Femmes	1,38	4,66	78,10	66,41	20,51	35,28
Test femmes – hommes	-0,15 ns	-0,53 ns	-14,75 ns	-12,90 *	+14,89 ns	+16,44 *

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

Plus une activité est formelle, plus elle est solide : l'indice de viabilité est de 4,73 sur 5 pour les activités formelles, 3,64 pour les semi-formelles et 2,52 pour les informelles. Les activités formelles sont très peu nombreuses (15) : on ne peut les présenter séparément que pour l'ensemble des deux échantillons Les promoteurs semi-formels veulent davantage se formaliser (100,00 % contre 79,45 %), mais le sentiment d'être prêt à faire les démarches ne se distingue nettement que dans la cohorte de 2025 (40,43 % contre 12,84 %). Le besoin d'aide administrative est élevé dans tous les groupes.

Tableau 6.6: Solidité, banque et projets selon le niveau de formalité

Indicateur	**Formelle**	**Semi-formelle**	**Informelle**	**Test semi-formelle – informelle**
Cohorte 2025 (longitudinaux)				
Nombre d'activités	6	33	102	–
Indice de viabilité (moyenne sur 5)	–	3,50	2,26	+1,24 ***
Activité structurée (%)	–	52,30	9,58	+42,72 ***
Emploie au moins une autre personne (%)	–	66,72	29,46	+37,26 ***
A obtenu un crédit (%)	–	14,73	1,24	+13,50 **
Satisfaction du revenu (moyenne sur 10)	–	6,56	5,28	+1,28 ***

Projette de se formaliser (%)	–	93,42	87,75	+5,68 ns
Se sent prêt à faire les démarches (%)	–	40,43	12,84	+27,59 ***
A besoin d'aide pour les démarches administratives (%)	–	61,17	75,07	−13,90 ns
Nouveaux sortants (transversaux)				
Nombre d'activités	9	33	265	–
Indice de viabilité (moyenne sur 5)	–	3,65	2,53	+1,12 ***
Activité structurée (%)	–	66,34	17,61	+48,73 ***
Emploie au moins une autre personne (%)	–	43,63	37,67	+5,97 ns
A obtenu un crédit (%)	–	16,41	2,85	+13,56 ns
Satisfaction du revenu (moyenne sur 10)	–	6,52	5,50	+1,02 ***
Projette de se formaliser (%)	–	100,00	79,45	+20,55 ***
Se sent prêt à faire les démarches (%)	–	20,77	13,63	+7,14 ns
A besoin d'aide pour les démarches administratives (%)	–	78,23	70,32	+7,90 ns
Global				
Nombre d'activités	15	66	367	–
Indice de viabilité (moyenne sur 5)	4,73	3,64	2,52	+1,11 ***
Activité structurée (%)	98,89	65,18	17,42	+47,76 ***
Emploie au moins une autre personne (%)	97,43	45,53	37,48	+8,05 ns
A obtenu un crédit (%)	32,34	16,28	2,81	+13,46 ns
Satisfaction du revenu (moyenne sur 10)	6,43	6,52	5,49	+1,03 ***
Projette de se formaliser (%)	94,59	99,46	79,64	+19,82 ***
Se sent prêt à faire les démarches (%)	20,70	22,38	13,61	+8,78 ns
A besoin d'aide pour les démarches administratives (%)	41,60	76,83	70,43	+6,39 ns

Source** : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

6.5. Réseau de l'EFTP et facteurs de succès des activités des formés

Les nouveaux sortants PADESCE sont mieux soutenus par leur réseau, surtout pour trouver des fournisseurs (57,10 % contre 32,70 %, écart net). Ils reçoivent aussi plus souvent des conseils (66,59 % contre 48,54 %) et une aide financière (31,98 % contre 14,86 %), mais ces écarts ne sont pas assez nets pour conclure, car les effectifs sont petits. Les formés du privé sont beaucoup plus aidés par leur réseau que ceux du public (85,14 % contre 61,98 % ont reçu au moins une aide, écart très net), pour presque toutes les formes d'aide. Les femmes reçoivent plus souvent des conseils que les hommes (67,87 % contre 48,13 %). Par secteur, le réseau est le plus actif dans le numérique (85,32 %) et l'agro-industrie (83,91 %), et le moins dans le BTP (54,82 %).

Tableau 6.7: Rôle du réseau de l'EFTP selon le statut PADESCE, le statut public ou privé, le secteur et le sexe (auto-employés, %)

Groupe	Apport de clients ou de commandes		Mise en relation avec des fournisseurs		Conseils techniques ou mentorat		Appui financier		Partage d'opportunités d'affaires ou de sous-traitance	
	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.	Trans.	Long.
Ensemble	56,76	50,37	35,63	43,06	50,73	42,52	16,96	7,81	41,83	41,06
EFTP PADESCE	59,47		57,10		66,59		31,98		50,83	
EFTP hors PADESCE	56,39		32,70		48,54		14,86		40,62	
Test PADESCE – hors PADESCE	+3,08 ns		+24,40 **		+18,05 ns		+17,12 ns		+10,21 ns	
EFTP public	51,01	57,31	28,92	45,43	40,03	44,35	16,15	13,31	34,38	46,25

EFTP privé	70,43	44,87	52,01	41,18	75,38	41,03	18,85	3,63	58,91	37,20
Test privé – public	+19,42 **	-12,44 ns	+23,09 **	-4,25 ns	+35,35 ***	-3,32 ns	+2,70 ns	-9,68 **	+24,53 **	-9,05 ns
Agro-industrie	71,75	43,88	49,93	40,33	71,02	36,34	25,63	10,53	61,52	34,51
BTP	38,54	51,73	15,51	43,65	30,74	45,61	15,06	10,48	29,35	43,80
Énergie	69,03	53,00†	48,89	49,42†	51,80	41,63†	9,68	11,99†	37,53	50,78†
Numérique	69,21	43,64	61,65	36,26	79,10	42,01	7,06	2,65	52,34	38,32
Hommes	55,98	48,42	33,82	46,77	48,13	45,79	16,08	9,83	39,76	41,16
Femmes	61,84	55,92	47,68	32,46	67,87	33,15	22,44	2,44	55,10	40,76
Test femmes – hommes	+5,86 ns	+7,50 ns	+13,86 ns	-14,31 ns	+19,74 *	-12,64 ns	+6,36 ns	-7,39 *	+15,34 ns	-0,40 ns

Source** : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

CHAPITRE

7

Dispositifs d’accompagnement et partenariats

7.1. Dispositifs d’accompagnement
7.2. Partenariats avec le secteur privé
7.3. Les établissements performants

.

Chapitre 7 : Dispositifs d'accompagnement et partenariats

Au-delà de l'enseignement, les EFTP peuvent faciliter l'insertion de leurs formés par des stages, du placement, de l'incubation et des partenariats avec les entreprises et les programmes d'emploi. Ce chapitre fait le point sur ces dispositifs : leur fréquence dans les établissements, l'organisation des stages et leur lien avec l'accès à l'emploi. Il analyse ensuite les partenariats avec le secteur privé, du point de vue des EFTP comme des entreprises, ainsi que les freins à la collaboration et leurs effets sur l'insertion des nouveaux sortants. Il identifie enfin les établissements les plus performants, décrit ce qui les distingue des autres et en tire trois modèles de bonnes pratiques.

7.1. Dispositifs d'accompagnement

7.1.1. Offre de dispositifs d'accompagnement des EFTP et Modalités d'organisation des stages

Presque tous les établissements proposent des stages (84,07 %). Le placement, qui consiste à mettre le jeune en contact avec un employeur, est beaucoup plus rare (24,10 %), et l'incubation des jeunes qui créent leur activité encore plus (14,26 %). Les EFTP PADESCE pratiquent nettement plus le placement (37,92 % contre 23,57 %). L'écart le plus grand se trouve cependant entre le privé et le public : 37,91 % des établissements privés font du placement, contre 10,77 % des publics. Le numérique est le secteur qui place le plus, l'énergie celui qui place le moins

Parmi les EFTP qui proposent des stages, 59,77 % garantissent un stage à chaque apprenant et 21,35 % laissent le jeune chercher seul son stage. Pour « Stage garanti à chaque apprenant », les EFTP PADESCE sont à 60,70 %, contre 59,74 % pour les autres. On trouve 57,32 % du côté des établissements publics et 61,87 % du côté du privé. Par secteur, le niveau le plus haut est dans le numérique (66,75 %) et le plus bas dans l'agro-industrie (49,98 %).

Tableau 7.1 Dispositifs d'accompagnement proposés par les EFTP(%)

Modalité	Stages	Placement	Incubation	Stage garanti	Stage à la charge du formé	Stage trouvé si nécessaire
Ensemble	84,07	24,10	14,3	59,77	21,35	14,69
Statut de l'EFTP						
PADESCE	83,75	37,92	11,04	60,70	17,91	18,40
Hors PADESCE	84,08	23,57	14,39	59,74	21,49	14,55
Test PADESCE – hors PADESCE	-0,33	14,35**	-3,35	0,96	-3,58	3,85
Secteur d'activité						
Agro-industrie	93,5	26,22	13,79	49,98	24,67	15,79
BTP	79,15	17,37	16,70	59,25	15,59	21,54
Énergie	76,99	15,59	11,06	59,04	26,37	11,30
Numérique	93,98	42,65	20,17	66,75	13,28	17,47
Type d'Etablissement						
Public	76,14	10,77	10,91	57,32	26,89	10,33
Privé (laïc et confessionnel)	92,29	37,91	17,73	61,87	16,62	18,42
Test privé – public	+16,15 ***	+27,14 ***	+6,82 ns	+4,55 ns	-10,27 **	-8,09**

Source** : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion : p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.*

7.1.2. Stage et accès à l'emploi

Côté formés, 77,32 % des formés longitudinaux et 73,27 % des nouveaux sortants ont fait un stage pendant leur formation. Les nouveaux sortants des EFTP PADESCE en ont fait plus souvent que ceux sortis des EFTP hors PADESCE (82,92 % contre 72,59 %). Le point qui inquiète est la durée : seuls 43,40 % des stages des nouveaux sortants ont duré trois mois ou plus, contre 55,89 % pour la cohorte. Les stages sont donc devenus plus courts, ce qui laisse moins de temps pour apprendre le métier en entreprise.

Le stage est nettement associé à l'emploi[1] chez les formés longitudinaux : 37,77 % des formés passés par un stage sont en emploi, contre 23,99 % des autres (écart significatif au seuil de 1 %). Chez les nouveaux sortants, l'écart est plus faible et non significatif : l'effet du stage se construit dans la durée, ce qui plaide pour des stages plus longs, encadrés et adossés à des conventions avec les entreprises.

Tableau 7.2: Stage, canal d'accès et qualité de l'emploi : 2025, longitudinaux, transversaux et global

Groupe	A effectué un stage		En emploi : formés avec stage		En emploi : formés avec stage	
Ensemble	73,27	77,32	24,02	37,77	19,23	23,99
Statut de l'EFTP						
EFTP PADESCE	82,92		36,02		24,10	
EFTP hors PADESCE	72,59		23,05		19,02	
Test PADESCE – hors PADESCE	+10,33 ns		+12,97 *		+5,08 ns	
Type d'établissement						
EFTP public	69,08	70,01	22,09	34,79	18,66	13,55
EFTP privé	82,17	82,55	27,47	39,57	21,37	36,84
Test privé – public	+13,09 ***	+12,54 ***	+5,38 ns	+4,78 ns	+2,71 ns	+23,29 ***
Secteur d'activité de l'EFTP						
Agro-industrie	92,48	87,01	36,54	44,73	19,87	34,30†
BTP	73,37	73,63	24,19	30,75	31,81	15,47
Énergie	64,39	72,27	16,51	32,85	11,09	18,11
Numérique	72,59	81,08	21,18	40,43	14,67	35,83
Sexe du formé						
Hommes	71,44	75,54	24,32	38,17	20,12	23,61
Femmes	80,45	81,31	23,01	36,91	14,21	25,11
Test femmes – hommes	+9,01 *	+5,77 *	-1,31 ns	-1,26 ns	-5,91 ns	+1,50 ns

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Test de proportion :*** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.

Le réseau personnel reste le premier moyen de trouver un emploi salarié : 57,97 % dans la cohorte, 56,80 % chez les nouveaux sortants. La part des emplois trouvés grâce à l'EFTP est deux fois plus faible chez les nouveaux sortants (9,28 %) que dans la cohorte (19,67%). L'effort de placement des EFTP PADESCE ne se voit donc pas encore dans les recrutements des jeunes sortis récemment. Le réseau personnel reste le premier moyen de trouver un emploi salarié :

[1] Est considéré comme « en emploi » tout formé ayant déclaré être salarié, stagiaire rémunéré ou en auto emploi

57,97 % dans la cohorte, 56,80 % chez les nouveaux sortants. La part des emplois trouvés grâce à l'EFTP est deux fois plus faible chez les nouveaux sortants (9,28 %) que dans la cohorte (19,67%). L'effort de placement des EFTP PADESCE ne se voit donc pas encore dans les recrutements des jeunes sortis récemment.

Cependant, le placement par l'EFTP mène à de meilleurs emplois. Dans les deux échantillons (cohorte et nouveaux sortants), l'emploi obtenu par l'EFTP est plus souvent formel, plus souvent en rapport avec la formation et, chez les nouveaux sortants, plus souvent assorti d'un contrat écrit que l'emploi obtenu par relations. Chez les nouveaux sortants, 77,23 % des emplois trouvés par l'EFTP sont dans une entreprise formelle, contre 49,26 % pour ceux trouvés par relation, et 63,36 % ont un contrat écrit contre 27,31 %.

Tableau 7.3: Qualité de l'emploi selon le moyen de l'avoir trouvé (%)

Indicateurs de qualité de l'emploi	Canal d'accès à l'emploi (salariés et stagiaires rémunérés, %)				
	Par l'établissement (EFTP)		Par une connaissance		Global
	Longitudinaux	Transversaux	Longitudinaux	Transversaux	
Contrat écrit (CDI ou CDD) (%)	52,06†	63,36	46,88	27,31	47,87
dont CDI (%)	38,56†	46,23	27,61	13,40	33,51
Déclaré à la CNPS (%)	14,85†	22,67	23,48	18,35	32,47
Emploi dans le secteur formel (%)	88,11†	77,23	70,19	49,26	65,80
Emploi en rapport avec la formation(%)	96,30†	100,00	79,58	68,36	77,08
Délai pour trouver le 1er emploi (mois)	7,99†	8,50	7,26	3,60	6,73
Ensemble	19,67	9,28	57,97	56,80	

Source : Auteurs, à partir des données des formés. Les estimations sont pondérées avec coefficient d'extrapolation. Effectifs entre parenthèses ; † : effectif < 30.

7.2. Partenariats avec le secteur privé

Un partenariat entre un établissement et une entreprise peut prendre plusieurs formes : accueillir des stagiaires, recruter des sortants, participer au choix des formations ou prêter du matériel. Cette section regarde ces liens du côté des établissements, du côté des entreprises, puis du côté des formés.

7.2.1. Prévalence et nature des partenariats des EFTP

Un peu plus d'un EFTP sur trois (33,97 %) a un partenariat avec des entreprises pour aider ses formés à trouver un emploi. Les EFTP PADESCE en ont beaucoup plus souvent : 49,58 % contre 33,36 %. Ils sont aussi mieux reliés à l'INFFDP, l'organisme public qui forme les formateurs (19,17 % en ont reçu l'appui, contre 5,03 %). Pour « Partenariat avec des entreprises », les EFTP PADESCE sont à 49,58 %, contre 33,36 % pour les autres (l'écart est net). On trouve 17,72 % du côté des établissements publics et 50,79 % du côté du privé (l'écart est net). Par secteur, le niveau le plus haut est dans le numérique (53,24 %) et le plus bas dans l'énergie (23,73 %). Le numérique est le secteur le plus lié aux entreprises, l'énergie le moins.

Tableau 7.4: Partenariats des EFTP selon le statut PADESCE, le statut public ou privé et le secteur (%)

Groupe	Partenariat avec des entreprises	Partenariat avec des programmes d'emploi	Apprenants financés par un tiers	Soutien des banques ou microfinances	Appui de l'INFFDP aux formateurs
Ensemble	33,97	15,53	7,74	3,75	5,56
Statut de l'EFTP					
EFTP PADESCE	49,58	21,04	13,96	5,00	19,17
EFTP hors PADESCE	33,36	15,32	7,50	3,70	5,03
Test PADESCE – hors PADESCE	+16,22 **	+5,72 ns	+6,46 ns	+1,30 ns	+14,14 **
Type d'établissement					
EFTP public	17,72	7,98	3,50	2,09	3,98
EFTP privé	50,79	23,35	12,13	5,47	7,20
Test privé – public	+33,07 ***	+15,37 ***	+8,63 ***	+3,38 ns	+3,22 ns
Secteur d'activité de l'EFTP					
Agro-industrie	34,85	19,97	21,62	4,07	8,38
BTP	33,36	9,90	6,72	2,86	3,81
Énergie	23,73	10,53	3,09	2,82	2,89
Numérique	53,24	23,89	8,76	5,80	9,86

Source : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion :*** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.

7.2.2. Partenariats déclarés par les entreprises

Le tableau 7.5 résume les déclarations des entreprises sur leurs liens avec les EFTP. Il ressort qu'un peu plus d'une entreprise sur trois (36,94 %) a un partenariat avec au moins un EFTP. Parmi les partenariats, la majorité ne repose sur aucun papier : 20,38 % des entreprises ont un partenariat informel et seulement 16,56 % un partenariat formel. Le partenariat sert d'abord à accueillir des stagiaires : c'est le cas de 81,03 % des entreprises partenaires. Viennent ensuite le recrutement direct de sortants (31,03 %), la formation des employés de l'entreprise par l'EFTP (29,31 %) et la venue de cadres de l'entreprise dans l'école pour donner des cours ou siéger dans les jurys (25,86 %). Les formes les plus engageantes sont rares : seules 20,69 % des entreprises partenaires participent à l'élaboration des programmes, et 17,24 % donnent ou prêtent du matériel. 10,34 % citent une autre forme de collaboration.

Une entreprise partenaire travaille en moyenne avec 2,50 EFTP (la moitié en a 2,00 ou moins), et 44,83 % n'en ont qu'un. Le partenariat principal dure en moyenne depuis 3,34 ans (valeur du milieu : 3,00 ans), ce qui montre des liens plutôt stables. Mais 24,14 % des partenariats ont moins d'un an. Enfin, seules 13,79 % des entreprises partenaires disent que leur partenariat principal concerne un EFTP appuyé par le PADESCE ; 39,66 % disent que non et 46,55 % ne savent pas. Le PADESCE est donc peu connu des entreprises, même de celles qui travaillent avec des établissements.

On a demandé aux entreprises si le partenariat avait amélioré la qualité et l'adéquation des jeunes recrutés. 31,03 % répondent « énormément » et 36,21 % « moyennement », soit 67,24 % qui jugent le partenariat utile. 12,07 % répondent « un peu », 5,17 % « pas du tout » et 15,52 % ne savent pas.

Tableau 7.5 : Partenariats déclarés par les entreprises (%)

Indicateur	Valeur

Existence du partenariat (toutes les entreprises enquêtées n=157)	
Partenariat avec au moins un EFTP (%)	36,94
dont partenariat formel, avec un document signé (%)	16,56
dont partenariat informel, sans document (%)	20,38
Aucun partenariat (%)	63,06
Ce que contient le partenariat (entreprises partenaires n=58)	
Accueil régulier ou ponctuel de stagiaires (%)	81,03
Recrutement direct de sortants (%)	31,03
Formation continue des employés par l'EFTP (%)	29,31
Intervention de cadres dans les écoles (cours, jurys) (%)	25,86
Participation à l'élaboration des programmes (%)	20,69
Appui matériel (don, prêt d'équipements) (%)	17,24
Autre collaboration (%)	10,34
Un seul type de collaboration (%)	53,45
Accueil de stagiaires et rien d'autre (%)	41,38
Intensité et durée du partenariat (entreprises partenaires n=58)	
Nombre moyen d'EFTP partenaires	2,50
Nombre médian d'EFTP partenaires	2,00
Un seul EFTP partenaire (%)	44,83
Ancienneté moyenne du partenariat principal (années)	3,34
Ancienneté médiane (années)	3,00
Partenariat de moins d'un an (%)	24,14
Partenariat principal avec un EFTP PADESCE : oui / non / ne sait pas (%)	13,79 / 39,66 / 46,55
Effet du partenariat sur la qualité des recrues, selon l'entreprise (entreprises partenaires n=58)	
Pas du tout (%)	5,17
Un peu (%)	12,07
Moyennement (%)	36,21
Énormément (%)	31,03
Ne sait pas (%)	15,52

Source : Source : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées.

7.2.3. Freins au partenariat et disposition des entreprises à collaborer

Parmi ce qui freine les partenariats, les entreprises citent d'abord le coût (45,22 %), puis le manque d'interlocuteur dans l'établissement (42,04 %) et le fait de ne pas connaître les formations proposées (36,31 %). Ces deux derniers freins peuvent être levés par les établissements eux-mêmes. L'envie de collaborer est forte : 69,43 % des entreprises veulent commencer ou renforcer une collaboration, y compris 58,59 % de celles qui n'ont aucun partenariat aujourd'hui.

Tableau 7.6: Freins et volonté de collaborer selon le formé employé

Groupe	Partenariat	Frein : coût	Frein : pas d'interlocuteur	Frein : offre mal connue	Veut collaborer	Nombre
Ensemble	**36,94**	**45,22**	**42,04**	**36,31**	**69,43**	**157**
Statut (formel / informel)						
Formelle	42,37	45,76	38,98	49,15	61,02	59
Informelle	32,10	46,91	45,68	28,40	79,01	81
Secteur d'activité						
Agro-industrie	34,38	53,12	40,62	34,38	84,38	32
Numérique	44,44	61,11	44,44	30,56	66,67	36
Énergie	52,94	35,29	58,82	41,18	94,12	17
BTP	55,56	38,89	66,67	33,33	88,89	18
Gestion	14,29	42,86	19,05	33,33	38,10	21
Autre	27,27	30,30	33,33	45,45	54,55	33

Source : Auteurs, à partir des données des formés Les estimations sont non pondérées

Dans leurs déclarations, il ressort que les entreprises souhaitent collaborer avec les EFTP d'abord pour les jeunes, mais aussi pour elles-mêmes. Près de la moitié des motifs (47,62 %) concernent la formation et l'insertion des jeunes : compléter la formation pratique des apprenants, leur faire « toucher du doigt la réalité du terrain » (26,19 %), faciliter leur insertion (14,29 %) ou, plus simplement, aider les jeunes et transmettre le métier (7,14 %). Plus d'un tiers (36,90 %) parlent de l'intérêt de l'entreprise : grandir, vendre plus, se faire connaître, élargir son réseau (28,57 %) ou apprendre de nouvelles techniques (8,33 %). Le recrutement n'est cité que par 10,71 % : peu d'entreprises voient encore le partenariat comme un moyen de trouver leurs futurs employés.

Les entreprises qui ont déjà un partenariat parlent plus souvent de la formation des jeunes (56,10 % contre 39,53 % pour celles qui n'en ont pas). Celles qui n'en ont pas encore pensent davantage à ce que la collaboration peut apporter à leur affaire (44,19 % contre 29,27 %).

Tableau 7.7: Motifs des entreprises qui souhaitent collaborer avec les EFTP (%)

Motifs	Ensemble	Ont déjà un partenariat	N'ont pas de partenariat
Motifs regroupés			
Former et insérer les jeunes	47,62	56,10	39,53
Recruter du personnel qualifié	10,71	7,32	13,95
Développer ou renforcer l'entreprise	36,90	29,27	44,19
Motifs détaillés			
Développer l'entreprise (ventes, croissance, image, réseau)	28,57	19,51	37,21
Compléter la formation pratique des apprenants	26,19	34,15	18,60
Faciliter l'insertion et l'emploi des jeunes	14,29	19,51	9,30
Recruter du personnel qualifié	10,71	7,32	13,95
Apprendre de nouvelles techniques pour l'entreprise	8,33	9,76	6,98
Aider les jeunes, transmettre le métier	7,14	2,44	11,63
Autre motif, peu précis	4,76	7,32	2,33
Entreprises ayant donné un motif	100,00	100,00	100,00
Nombre d'entreprises	84	41	43

Source : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées.

7.2.4. Partenariats des EFTP et insertion des nouveaux sortants

Les résultats ont mis en évidence principalement deux formes de partenariats pour l'insertion des formés : les partenariats avec des entreprises et les partenariats avec des programmes d'emploi, comme le FNE ou les programmes publics d'insertion. Le tableau 7.8 compare les nouveaux sortants selon que leur établissement a l'un ou l'autre partenariat. Le partenariat avec des entreprises double les chances d'emploi. 38,42 % des nouveaux sortants d'un EFTP partenaire des entreprises travaillent (dans une entreprise ou a leurs propre compte), contre 16,96 % des autres. L'effet se voit aussi bien chez les formés PADESCE (51,64 % contre 27,73 %) que chez les autres (37,22 % contre 16,47 %).

Le partenariat avec des programmes d'emploi ouvre surtout la porte du stage. Quand l'établissement en a un, 88,15 % des formés ont fait un stage, contre 70,49 %. En revanche, l'effet sur l'emploi est plus faible (32,24 % en emploi contre 21,55 %).

Tableau 7.8: Nouveaux sortants selon le partenariat de leur EFTP (%)

Indicateur	Ensemble		PADESCE		Hors PADESCE	
	avec partenariat	sans partenariats	avec partenariat	sans partenariats	avec partenariat	sans partenariats
Selon le partenariat avec des entreprises						
A effectué un stage	78,76	70,48	93,55	68,94	77,42	70,55
En emploi (salarié, stagiaire rémunéré, auto-emploi)	38,42	16,96	51,64	27,73	37,22	16,47
Auto-employé	24,62	8,55	41,80	16,64	23,07	8,18
Emploi en rapport avec la formation	71,75	79,18	84,94	76,76	70,09	79,37
Selon le partenariat avec des programmes d'emploi						
A effectué un stage	88,15	70,49	95,15	71,98	87,07	70,43
En emploi (salarié, stagiaire rémunéré, auto-emploi)	32,24	21,55	48,10	33,04	29,79	21,03
Emploi en rapport avec la formation	65,40	78,01	87,80	77,20	59,81	78,07

Source : Auteurs à partie des données formés et EFTP ; Estimations pondérées. † : moins de 30 personnes.

7.3. Les établissements performants

Un indice de performance a été calculé pour les 205 établissements comptant au moins cinq nouveaux sortants enquêtés (voir méthodologie). Il ressort des analyses que dans le quart d'EFTP le mieux classé (EFTP performants), 63,33 % des formés travaillent en moyenne, contre 5,33 % dans le quart le moins bien classé (tableau

Les 205 établissements sont classés selon leur indice de performance, puis répartis en quatre groupes de même taille (quartiles). L'indice moyen passe de −0,84 dans le quart le moins bien classé (Q1) à 1,10 dans le quart le mieux classé (Q4). Les groupes ne se chevauchent pas : le maximum de chaque groupe est inférieur au minimum du groupe suivant. Les écarts de résultats sont énormes : dans le groupe Q4, 63,33 % des formés travaillent en moyenne, contre 5,33 % dans le groupe Q1. La satisfaction varie surtout entre Q1 et les autres groupes : elle est faible dans Q1 (43,91 %) et proche de 85 % dans Q2, Q3 et Q4. Les EFTP PADESCE sont deux fois plus présents parmi les performants (25,49 %) que parmi les autres (11,69 %).

Tableau 7.9: Résultats des formés et indice de performance selon le groupe de performance de leur établissement

Indicateur	Q1	Q2	Q3	Q4	Ensemble	Autres (Q1 à Q3)	Test Q4 – autres
Effectifs							
Nombre d'EFTP	52	51	51	51	205	154	–
Nombre de formés enquêtés	464	442	475	486	1 867	1 381	–
Indice de performance							
Indice moyen	−0,84	−0,29	0,05	1,10	0,00	−0,36	+1,46 ***
Indice minimum	−1,49	−0,47	−0,13	0,28	−1,49	−1,49	–
Indice maximum	−0,49	−0,14	0,25	2,46	2,46	0,25	–
Résultats des formés (moyenne des établissements, %)							
En emploi	5,33	7,15	16,75	63,33	23,05	9,71	+53,62 ***
Emploi lié à la formation	1,85	4,31	13,30	57,38	19,12	6,45	+50,92 ***
Satisfaits de la formation	43,91	82,98	87,70	87,09	75,27	71,35	+15,74 ***
Appui du PADESCE							
EFTP PADESCE (nombre)	4	7	7	13	31	18	–
EFTP PADESCE (% du groupe)	7,69	13,73	13,73	25,49	15,12	11,69	+13,80 **

Source : Auteurs, à partir des données des EFTPs. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion :*** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.

Le PADESCE est surreprésenté parmi les performants : 41,9 % des établissements PADESCE classés figurent dans le quart supérieur (13 EFTP sur 31) contre 21,8 % des autres (38 EFTP sur 174). Mais son effet est très inégal : les nouveaux sortants d'un établissement PADESCE performant sont en emploi à 70,8 %, ceux des autres établissements PADESCE à 13,9 %, à peine plus que dans les établissements non appuyés (12,0 %).

7.3.1. Caractéristiques distinctives des établissements performants

Ce qui distingue les établissements performants, ce sont les pratiques de lien avec l'emploi, non les moyens Les établissements performants suivent beaucoup plus souvent leurs anciens élèves après la sortie (54,90 % contre 20,13 %), pratiquent plus souvent le placement (41,18 % contre 18,83 %), ont plus souvent des partenariats avec des entreprises et définissent plus souvent leurs programmes à partir des besoins du marché du travail. En revanche, les ateliers, le budget ou les référentiels ne les distinguent pas. Plus un établissement combine ces pratiques, plus il a de chances d'être performant : 51,85 % de ceux qui en appliquent huit ou plus sont performants, contre 12,96 % de ceux qui en appliquent trois ou moins. Les établissements PADESCE sont deux fois plus présents parmi les performants que parmi les autres.

Caractéristique de l'EFTP	Performants (Q4) 51 EFTP	Autres (Q1 à Q3) 154 EFTP	Test performants – autres
Profil			
Appuyé par le PADESCE (%)	25,49	11,69	+13,80 **
Tutelle MINEFOP (%)	64,71	36,36	+28,34 ***
Tutelle MINESEC (%)	29,41	54,55	−25,13 ***
Établissement privé (%)	70,59	48,05	+22,54 ***
Implantation urbaine (%)	78,43	59,09	+19,34 **
Pratiques clés d'accompagnement et de partenariat			
Garantit un stage à chaque apprenant (%)	60,78	48,05	+12,73 ns
Pratique le placement en emploi (%)	41,18	18,83	+22,35 ***
Dispose d'un incubateur (%)	19,61	15,58	+4,02 ns
Partenariat avec des entreprises (%)	50,98	30,52	+20,46 **
Partenariat avec des programmes d'emploi (%)	23,53	17,53	+6,00 ns
Programmes définis à partir des besoins du marché du travail (%)	31,37	16,88	+14,49 **
Suivi post-formation fonctionnel (%)	54,90	20,13	+34,77 ***
Module de techniques de recherche d'emploi (%)	74,51	64,94	+9,57 ns
Module d'entrepreneuriat (%)	88,24	74,03	+14,21 **
Au moins un référentiel homologué (%)	82,35	85,71	−3,36 ns
Manuels apprenants disponibles et utilisés (%)	70,59	70,13	+0,46 ns
Appui de l'INFFDP aux formateurs (%)	5,88	4,55	+1,34 ns

Source : à partir des données des EFTPs et des formés. Les estimations sont non pondérées. Test de proportion :*** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,10.

Trois modèles se dégagent parmi les dix établissements les mieux classés (tableau 7.10) : ils montrent qu'il n'existe pas un seul chemin vers la performance, chacun répondant à un contexte territorial et à un type de débouché différents, et peuvent servir de sites de démonstration pour les autres EFTP de leur région.

7.3.2. Typologie des établissements performants : trois modèles

Les dix établissements les mieux classés dessinent trois modèles. Le centre privé urbain proche des entreprises (Centre, Ouest ; numérique et BTP) garantit le stage, place ses formés, travaille avec les entreprises et suit ses anciens. L'établissement rural ancré dans une filière locale (Adamaoua, énergie) garantit le stage et enseigne la création d'entreprise. Le centre agricole (Ouest) installe presque tous ses formés à leur compte dans leur métier. Il n'y a donc pas un seul chemin vers la réussite.

Tableau 7.10: Trois modèles d'établissements performants

Modèle	Profil type	Pratiques distinctives	Débouché principal des formés
1. Centre privé urbain proche des entreprises	Centres privés sous tutelle du MINEFOP, Centre et Ouest, numérique et BTP	Stage garanti, placement, partenariats, programmes construits sur la demande, suivi des anciens (7 à 8 pratiques clés)	Emploi salarié, souvent formel, et installation à son compte
2. Établissement rural ancré dans une filière locale	Établissements privé et public (MINESEC) de l'Adamaoua, métiers de l'énergie	Stage garanti, module d'entrepreneuriat, partenariat avec des entreprises locales (5 à 6 pratiques)	Activités indépendantes en lien avec le métier
3. Centre agricole orienté vers l'installation	Centres de formation agricole de l'Ouest	Formation pratique cohérente avec le débouché, entrepreneuriat, appui à l'installation	Installation à son compte (exploitation agropastorale) ou emploi salarié agricole

Source : Auteurs, à partir des données des EFTPs.

.

Conclusion Générale

Conclusion Générale

La présente étude avait 5 principaux objectifs, notamment (i) Mesurer et désagréger les taux d'insertion professionnelle, (ii) Analyser les trajectoires d'insertion et les parcours professionnels des diplômés (iii) Apprécier l'adéquation entre la formation dispensée et les exigences de l'emploi, (iv) Identifier les bonnes pratiques, les dispositifs d'accompagnement et les partenariats performants et (v) Formuler des recommandations stratégiques et opérationnelles. L'atteinte de ces objectifs a nécessité une collecte des données auprès des acteurs impliqués dans l'offre et la demande de formation professionnelle au Cameroun. Aux termes des activités de collecte, 3 164 formés (820 de la cohorte de référence et 2 344 nouveaux sortants), 365 EFTP dont 50 appuyés par le PADESCE et 315 non appuyés par le PADESCE, et 108 entreprises et 448 formés en situation d'auto-emploi ont partagé des données effectivement utilisables.

Le premier résultat marquant est que l'insertion reste modérée et que l'accès à un emploi ou à une activité indépendante est le principal goulot. Selon l'approche la plus large (tous les formés), 30,3 % des nouveaux sortants (groupe transversal) et 44,7 % des formés de la cohorte de référence (groupe longitudinal) ont occupé un emploi ou une activité indépendante depuis leur sortie. Parmi les actifs, approche retenue et comparable à l'enquête de référence, ces taux sont de 46,0 % et 56,8 %, un niveau proche des 48,6 % de l'enquête de 2025. À l'inverse, 69,7 % des nouveaux sortants (55,3 % du groupe longitudinal) n'ont occupé aucun emploi ni activité indépendante depuis leur sortie. Les formés qui trouvent un emploi le trouvent vite (71,6 % en trois mois ou moins et 76,2 % en six mois ou moins dans le transversal), mais, rapporté à l'ensemble des formés, seuls 17,5 % ont accédé à un emploi ou à une activité indépendante dans les six mois (28,0 % dans le longitudinal). L'insertion rapide n'est pas toujours durable : parmi ceux insérés en six mois ou moins, 6,8 % (transversal) et 12,4 % (longitudinal) sont au chômage à la date de l'enquête. L'auto-emploi est la voie principale (56,7 % des emplois des nouveaux sortants), mais il est contraint par le financement : 92,8 % des chômeurs invoquent le manque de capital

Le deuxième résultat marquant porte sur les disparités. L'insertion parmi les actifs varie fortement selon le secteur (de 38,9 % dans l'énergie à 52,8 % dans le BTP dans le groupe transversal) et plus encore selon la région (17,0 % dans le Sud et 17,1 % au Sud-Ouest, contre 74,4 % à l'Ouest et 78,7 % en Adamaoua). À caractéristiques égales, les chances d'insertion des formés du Sud, du Sud-Ouest et de l'Extrême-Nord restent de 17 à 25 points en dessous de celles des formés de la région du Centre, ce qui montre que l'écart territorial ne tient pas seulement à la composition des formés. Dans le groupe transversal, les femmes s'insèrent moins que les hommes parmi les actifs (33,6 % contre 49,7 %, soit 16,1 points de moins, écart significatif à 5 %) ; à caractéristiques égales, l'écart reste de 12 à 15 points. Il est plus faible et non significatif lorsque l'insertion est rapportée à l'ensemble des formés (24,5 % contre 31,7 %), et il n'y en a pas dans le groupe longitudinal (59,9 % contre 55,4 %). Pour l'accès à l'emploi dans les six mois, l'écart n'est pas significatif dans le transversal (16,6 % contre 17,7 %), et les femmes sont devant dans le longitudinal (33,9 % contre 25,3 %). Les femmes sont plus souvent salariées (54,2 % contre 32,5 %), mais leur revenu moyen est inférieur d'un tiers.

Le troisième résultat marquant concerne le PADESCE. L'insertion parmi les actifs est plus élevée dans les EFTP appuyés (54,4 % contre 45,3 %, soit 9,0 points de plus), mais cet écart n'est pas significatif et, à caractéristiques égales, l'association reste faible et non significative (de +1,5 à +6,6 points selon le logit, l'appariement et la pondération). L'avantage apparent se concentre chez les femmes : 58,6 % des formées des EFTP PADESCE sont insérées contre 30,6 % hors PADESCE (+28,0 points, significatif à 1 %), alors que les hommes sont proches (52,2 % contre 49,5 %) ; ce résultat repose sur un effectif restreint (112 formées actives) et ne contrôle ni le secteur ni la région. Les formés des EFTP PADESCE sont moins souvent salariés et plus souvent en auto-emploi (70,7 % contre 55,2 %), et leurs salariés travaillent dans des entreprises un peu plus formalisées. Surtout, l'appui ne suffit pas à lui seul : les nouveaux sortants des établissements PADESCE performants sont en emploi à 70,8 %, contre 13,9 % dans les autres établissements PADESCE. Ce qui distingue les établissements performants, ce sont des pratiques de liaison avec le marché : suivi post-formation, placement actif, partenariats avec les entreprises, ouverture des curricula et modules d'entrepreneuriat.

Le quatrième résultat marquant touche à l'adéquation formation-emploi. Les employeurs sont globalement satisfaits des recrues (86,8 %) et de leurs capacités techniques, mais 54,9 % jugent les programmes insuffisamment adaptés à leurs besoins, avec des lacunes sur la ponctualité, l'assiduité et la pratique en atelier. L'inadéquation est la plus forte dans l'énergie et l'agro-industrie, où près d'un salarié sur deux exerce un emploi sans lien avec sa formation, alors que 81,6 % des auto-entrepreneurs exercent dans leur spécialité. Les stages sont répandus mais raccourcis (43,4 % de stages de trois mois ou plus pour les nouveaux sortants, contre 55,9 % pour le groupe longitudinal), et les établissements ayant un partenariat avec des entreprises ont des sortants beaucoup plus souvent en emploi (38,4 % contre 17,0 %). Ces deux derniers écarts sont des associations.

Sur la base des résultats trouvés, les recommandations suivantes peuvent être formulées.

- **Généraliser les pratiques de liaison avec le marché et le placement**. Instituer dans chaque EFTP, en commençant par les EFTP PADESCE et le secteur public, un bureau d'interface avec les entreprises doté d'un point focal, systématiser le suivi des sortants à 6 et 12 mois, et faire des établissements performants des sites de démonstration régionaux. Conditionner l'appui du PADESCE à l'adoption de ces pratiques, puisque l'appui seul ne distingue pas les EFTP qui réussissent.
- **Allonger la durée et encadrer les stages**. Porter la durée minimale des stages à trois mois effectifs, avec des conventions formalisées, et mobiliser les entreprises (69,4 % se disent prêtes à collaborer) par le cofinancement ou des incitations, le coût étant leur premier frein.
- **Réviser les curricula et renforcer les compétences comportementales**. Prioriser les plateaux techniques et les référentiels APC dans l'énergie et l'agro-industrie, et intégrer des modules de savoir-être professionnel (ponctualité, assiduité, travail en équipe) et d'outils numériques appliqués.
- **Mettre en place un guichet d'amorçage de l'auto-emploi**. Coupler la formation technique et entrepreneuriale avec l'accès au microcrédit ou à un fonds, à des kits d'installation, à une formalisation simplifiée et au mentorat, afin de lever le frein financier cité par plus de neuf chômeurs sur dix.

- **Cibler les territoires et l'équité de genre**. Déployer des mesures de rattrapage dans les régions où l'insertion reste faible, y compris à caractéristiques égales (Sud-Ouest, Nord-Ouest, Sud, Est, Extrême-Nord), avec des filières ancrées dans les bassins locaux, et faciliter l'accès des femmes aux équipements de démarrage (53,1 % en manquent contre 37,3 % des hommes) et aux filières rémunératrices.

Annexes

Annexes

Tableau 0.1 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, parmi les formés ayant eu un emploi (%)

	Transversal			Longitudinal		
Groupe	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**
Effectif (non pondéré)	537	537	537	306	306	306
Ensemble	71,6	76,2	92,3	60,7	68,7	82,9
Hommes	71,3	75,6	92,7	60,5	66,5	83,2
Femmes	72,8	78,6	90,9	60,9	72,6	82,3
Écart femmes − hommes	+1,5	+3,0	−1,8	+0,4	+6,1	−0,9
Agro-industrie	73,2	74,6	94,1	63,8	72,0	80,9
Énergie	62,8	67,5	89,1	52,7	54,4	80,2
BTP	77,7	81,5	95,3	67,9	74,8	85,0
Numérique	73,8	83,2	89,5	56,3	69,6	83,9
EFTP PADESCE	62,5	67,8	94,8	n.d.	n.d.	n.d.
EFTP hors PADESCE	72,8	77,2	92,0	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE	−10,2	−9,5	+2,8	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE - Femmes	75,2	85,8	95,7	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE- Hommes	55,2	57,2	94,2	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Femmes	72,2	76,8	89,7	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Hommes	72,9	77,3	92,5	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, PADESCE	+20,0	+28,6**	+1,5	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, hors PADESCE	−0,6	−0,6	−2,9	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE - hors PADESCE, femmes	+2,9	+9,1	+6,1	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE - hors PADESCE, hommes	−17,7	−20,1*	+1,7	n.d.	n.d.	n.d.
Public	75,6	78,4	92,9	70,3	76,0	86,2
Privé	65,7	73,0	91,4	56,0	65,2	81,2
Écart privé − public	−9,9	−5,4	−1,5	−14,3**	−10,8*	−5,0
Centre	66,7	73,3	86,0	60,5	72,1	82,6
Littoral	68,7 †	76,7 †	88,5 †	58,3	64,6	81,2
Nord	83,7	83,9	96,4	52,6 †	57,9 †	73,7 †
Ouest	78,6	80,4	97,6	72,9	79,3	90,4
Sud	79,3 †	81,4 †	100,0 †	53,8 †	61,5 †	92,3 †
Sud-Ouest	62,4 †	72,5 †	100,0 †	37,1 †	37,1 †	62,9 †
Adamaoua	84,8	85,3	99,9	65,2 †	78,3 †	87,0 †
Est	41,9	58,0	86,3	62,3 †	67,6 †	83,8 †
Extrême-Nord	78,8 †	78,8 †	78,8 †	69,0 †	69,0 †	80,5 †
Nord-Ouest	53,1	58,4	78,5	41,7 †	50,0 †	70,8 †

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Écarts en points de pourcentage (en mois pour le délai) : * p < 0,10 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01 (test sur le plan de sondage). Statut PADESCE : transversal seulement (n.d. en longitudinal), ; † : moins de 30 observations. Écarts en points de pourcentage (en mois pour le délai)

Tableau 0.2 : Accès à un emploi ou auto-emploi en 3, 6 et 12 mois, parmi les actifs (%)

	Transversal			Longitudinal		
Groupe	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**	**3 mois**	**6 mois**	**12 mois**
Effectif (non pondéré)	1 345	1 345	1 345	572	572	572
Ensemble	26,4	28,0	33,8	32,3	36,4	43,8
Hommes	28,1	29,8	36,3	30,6	33,5	41,8
Femmes	21,3	23,0	26,6	35,9	42,5	47,8

Écart femmes − hommes	−6,8	−6,7	−9,6	+5,3	+9,0**	+6,0
Agro-industrie	28,4	29,0	36,6	38,4	42,3	47,7
Énergie	21,8	23,6	30,2	25,4	26,2	39,4
BTP	29,1	30,4	35,7	28,7	31,1	35,5
Numérique	25,4	28,8	31,1	32,9	41,0	49,1
EFTP PADESCE	32,1	34,9	49,0	n.d.	n.d.	n.d.
EFTP hors PADESCE	25,9	27,5	32,5	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE − hors PADESCE	+6,2	+7,4	+16,5*	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE - Femmes	42,3	48,3	53,9	n.d.	n.d.	n.d.
PADESCE- Hommes	26,8	27,8	46,5	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Femmes	18,8	20,0	23,3	n.d.	n.d.	n.d.
Hors PADESCE — Hommes	28,2	29,9	35,5	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, PADESCE	+15,5	+20,5***	+7,3	n.d.	n.d.	n.d.
Écart femmes − hommes, hors PADESCE	−9,4	−9,9	−12,1*	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE - hors PADESCE, femmes	+23,5*	+28,3***	+30,5***	n.d.	n.d.	n.d.
Écart PADESCE - hors PADESCE, hommes	−1,4	−2,1	+11,0	n.d.	n.d.	n.d.
Public	25,4	26,2	30,9	30,5	32,7	36,8
Privé	28,2	31,4	39,3	33,6	38,8	48,3
Écart privé − public	+2,9	+5,2	+8,4	+3,1	+6,2	+11,5***
Centre	26,7	29,5	34,4	28,1	33,7	38,8
Littoral	13,0	14,5	16,7	31,5	34,8	43,8
Nord	26,0	26,1	30,1	38,5 †	42,3 †	53,8 †
Ouest	55,3	56,3	68,5	49,4	53,8	60,4
Sud	7,3	7,5	9,2	21,2	21,2	33,3
Sud-Ouest	8,5	10,2	15,1	11,1 †	11,1 †	11,1 †
Adamaoua	65,8	66,2	77,5	42,9	48,6	54,3
Est	6,2	9,6	13,4	49,0 †	53,3 †	66,0 †
Extrême-Nord	8,4	8,4	8,4	12,3	12,3	14,4
Nord-Ouest	18,8	20,7	27,4	23,1	28,2	41,0

Sources : Auteurs, à partir de l'enquête de suivi auprès des formés des EFTP du PADESCE. Écarts en points de pourcentage (en mois pour le délai) : * p < 0,10 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01 (test sur le plan de sondage). Statut PADESCE : transversal seulement (n.d. en longitudinal), ; † : moins de 30 observations. Écarts en points de pourcentage (en mois pour le délai)

Références Bibliographiques

Références bibliographiques

Textes législatifs et réglementaires

Décret n° 2001/041 du 10 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire. République du Cameroun.

Décret n° 2005/118 du 15 avril 2005 portant organisation du Ministère de l'Agriculture et du Développement rural. République du Cameroun.

Décret n° 2012/382 du 14 septembre 2012 portant organisation du Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries animales. République du Cameroun.

Décret n° 2020/2592/PM du 19 juin 2020 fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Services du Premier ministre, Yaoundé.

Loi n° 2004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé au Cameroun. République du Cameroun.

Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. République du Cameroun.

Documents institutionnels, statistiques et de politique

Institut national de la statistique (INS) (2002). Deuxième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 2) : profil de la pauvreté au Cameroun en 2001. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2005). Première enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI 1) : rapport principal sur l'emploi. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2008). Troisième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 3) : conditions de vie des ménages et profil de la pauvreté au Cameroun en 2007. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2011). Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (EESI 2) : rapport principal sur l'emploi et le chômage. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2015). Quatrième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4) : tendances, profil et déterminants de la pauvreté au Cameroun entre 2001 et 2014. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2020). Rapport sur les indicateurs du marché du travail et le développement du capital humain au Cameroun. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2021). Troisième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 3, phase 1) : rapport principal sur l'emploi, le sous-emploi et le secteur informel. Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2024a). Cinquième enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 5, 2021-2022) : principaux indicateurs sur la pauvreté, l'éducation et le marché du travail. Dépliant d'information, Yaoundé, Cameroun.

Institut national de la statistique (INS) (2024b). Policy brief : genre et marché du travail au Cameroun sur la base des données de l'EESI 3. Yaoundé, Cameroun.

MINADER (2023). Annuaire statistique et bilan des réalisations de la formation agropastorale et rurale. Ministère de l'Agriculture et du Développement rural, Yaoundé, Cameroun.

MINEFOP (2021). Politique nationale de l'emploi (PNE) et plan d'action stratégique pour l'insertion des jeunes. Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

MINEFOP (2024). Annuaire statistique de la formation professionnelle et de l'emploi au Cameroun. Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

MINEFOP / ONEFOP (2025). *Annuaire statistique de la formation professionnelle 2024-2025 (ASFOP)*. Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

MINEPAT (2020). Stratégie nationale de développement 2020-2030 (SND30) : pour la transformation structurelle et le développement inclusif du Cameroun. Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire, Yaoundé, Cameroun.

MINEPIA (2023). *Annuaire statistique du secteur de l'élevage, des pêches et des industries animales*. Ministère de l'Élevage, des Pêches et des Industries animales, Yaoundé, Cameroun.

MINESEC (2024). *Annuaire statistique de l'enseignement secondaire (sous-systèmes francophone et anglophone)*. Ministère des Enseignements secondaires, Yaoundé, Cameroun.

MINESEC (2025). *Annuaire statistique de l'enseignement secondaire 2024-2025*. Cellule de la planification et de la carte scolaire, Ministère des Enseignements secondaires, Yaoundé, Cameroun.

PADESCE (2025). *Rapport de l'étude de référence sur l'insertion professionnelle des diplômés des EFTP au Cameroun*. Projet d'appui au développement de l'enseignement secondaire et des compétences pour la croissance et l'emploi, MINEFOP / MINESEC / Banque mondiale, Yaoundé, Cameroun.

PADESCE (2026). *Termes de référence pour la réalisation de l'étude à mi-parcours de suivi de l'insertion des formés dans les EFTP publics et privés (2020-2025)*. Coordination technique, composante II, Yaoundé, Cameroun.

Références méthodologiques et scientifiques

Berner, E., Gomez, G. et Knorringa, P. (2012). « Helping a large number of people become a little less poor » : the logic of survival entrepreneurs. European Journal of Development Research, 24(3), 382-396.

Binder, D. A. (1983). On the variances of asymptotically normal estimators from complex surveys. International Statistical Review, 51(3), 279-292.

Cameron, A. C. et Trivedi, P. K. (2005). Microeconometrics: Methods and Applications. Cambridge : Cambridge University Press.

Conseil de l'Union européenne (2020). Recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (2020/C 417/01), annexe II : cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité (EQAVET). Journal officiel de l'Union européenne, C 417 du 2 décembre 2020, 1-16.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

de Mel, S., McKenzie, D. et Woodruff, C. (2008). Returns to capital in microenterprises: evidence from a field experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 123(4), 1329-1372.

Diamantopoulos, A. et Winklhofer, H. M. (2001). Index construction with formative indicators: an alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 38(2), 269-277.

Draper, D. et Gittoes, M. (2004). Statistical analysis of performance indicators in UK higher education. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 167(3), 449-474.

Efron, B. et Morris, C. (1975). Data analysis using Stein's estimator and its generalizations. *Journal of the American Statistical Association*, 70(350), 311-319.

Goldstein, H. et Spiegelhalter, D. J. (1996). League tables and their limitations: statistical issues in comparisons of institutional performance. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 159(3), 385-409.

Grimm, M., Knorringa, P. et Lay, J. (2012). Constrained gazelles: high potentials in West Africa's informal economy. *World Development*, 40(7), 1352-1368.

La Porta, R. et Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.

McKenzie, D. et Woodruff, C. (2014). What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world? *World Bank Research Observer*, 29(1), 48-82.

Meyer, R. H. (1997). Value-added indicators of school performance: a primer. *Economics of Education Review*, 16(3), 283-301.

OCDE et JRC – Commission européenne (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. Paris : Éditions OCDE.

Rao, J. N. K. et Scott, A. J. (1984). On chi-squared tests for multiway contingency tables with cell proportions estimated from survey data. Annals of Statistics, 12(1), 46-60.

Raudenbush, S. W. et Willms, J. D. (1995). The estimation of school effects. Journal of Educational and Behavioral Statistics, 20(4), 307-335.

Rosenbaum, P. R. et Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. Biometrika, 70(1), 41-55.

Wooldridge, J. M. (2007). Inverse probability weighted estimation for general missing data problems. Journal of Econometrics, 141(2), 1281-1301.

Wooldridge, J. M. (2010). Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data (2e éd.). Cambridge (MA) : MIT Press.

Table des matières

Liste des tableaux

Liste des encadrés

Sigles et abréviations

Résumé exécutif

Introduction générale

1. Contexte et justification de l'étude

2. Objectif général et spécifiques de l'étude

Chapitre 1 Contexte de l'étude

1.1 Aperçu général du système de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels

1.2. Synthèse des offres de formation par département ministériel

1.3. Ressources humaines et conditions d'accès aux formations

1.4. Analyse des hétérogénéités institutionnelles, pédagogiques et organisationnelles de l'EFTP

1.5. Présentation de la demande de formation par département ministériel

1.6. Spécificité des quatre secteurs économiques porteurs de l'étude

1.7. Dispositifs d'accompagnement de la formation technique et professionnelle au Cameroun

Chapitre 2 Méthodologie de l'étude

2.1. Stratégie d'échantillonnage

2.2. Les outils de collecte de données

2.3. La collecte de données

2.4. Méthodes de traitement et d'analyse des données

Chapitre 3 : Niveau et disparités de l'insertion professionnelle

3.1. Niveau global de l'insertion

3.2. Insertion selon le secteur de formation

3.3. Disparités selon le genre, la région et le type d'établissement

3.4. Déterminants de l'insertion : modèle logit pondéré

3.5. Caractérisation des emplois

Chapitre 4 : Trajectoires d'insertion professionnelle

4.1. Parcours après la formation

4.2. Matrice de transition et mobilité professionnelle

4.3. Accès au premier emploi et durée de la recherche

4.4. Facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi

Chapitre 5 : Adéquation formation - emploi

5.1. Évaluation de la correspondance entre les compétences acquises au sein des EFTP et les attentes réelles des employeurs

5.2. Analyse des écarts de compétences, du sous-emploi et du niveau d'utilisation des acquis professionnels

5.3. Analyse de la relation entre l'auto-évaluation des formés et les appréciations des employeurs

Chapitre 6 : Auto emploi

6.1. Ampleur de l'auto-emploi

6.2. Les freins à l'auto emploi

6.3. Viabilité des activités

6.4. Degré de formalité des activités

6.5. Réseau de l'EFTP et facteurs de succès des activités des formés

Chapitre 7 : Dispositifs d'accompagnement et partenariats

7.1. Dispositifs d'accompagnement

7.2. Partenariats avec le secteur privé

7.3. Les établissements performants

Conclusion Générale

Annexes

Annexe 3.1 – Matrice de transition avec un seuil de 3 mois

Références bibliographiques