

## RAPPORT NATIONAL

# Modèles de coopération entre écoles professionnelles et entreprises au Cameroun

**Auteur : NZOUNDJA NJIKI Madeleine Doris**

**Date : 05 juillet 2025**

**Organisation : CFPC La Salle de Douala, Cameroun**

### 1. Résumé exécutif

Dans un contexte camerounais marqué par un fort taux de chômage des jeunes, une économie dominée par le secteur informel et un déficit de compétences adaptées aux besoins du marché, cette enquête vise à évaluer la coopération entre les établissements de formation technique et professionnelle (EFTP) et les entreprises. Les résultats montrent que cette coopération est partiellement efficace, mais souffre de lacunes importantes, notamment en matière d'adéquation des compétences et de modernisation des équipements. Parmi les 11 entreprises interrogées, 91 %, (soit 10 entreprises) jugent le niveau des compétences des diplômés insuffisant, particulièrement en compétences techniques, esprit d'analyse et soft skills. Malgré cela, elles expriment une volonté forte de s'engager davantage, via des forums, du mentorat, et des formations internes. Elles souhaitent aussi voir se développer des formations intégrant les technologies émergentes, tout en insistant sur la nécessité de stages plus longs, de co-construction des curricula et d'un meilleur développement de l'alternance. Cependant, la coopération est freinée par la perception encore dévalorisée de la formation technique et un cadre institutionnel insuffisamment structurant. Pour améliorer cette dynamique, il est recommandé d'instaurer des partenariats formels, de moderniser les infrastructures, d'intégrer davantage d'innovation, et de valoriser l'EFTP auprès du public. L'implication active des professionnels du terrain apparaît comme un levier clé pour mieux préparer les jeunes au marché du travail et encourager l'entrepreneuriat. Une synergie renforcée entre écoles et entreprises, fondée sur l'innovation et la collaboration, est essentielle pour répondre aux défis socio-économiques du Cameroun et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

### 2. Introduction

La coopération entre les écoles professionnelles et les entreprises joue un rôle fondamental dans le développement socio-économique du Cameroun. Dans un contexte où le chômage des jeunes reste élevé malgré un fort potentiel démographique et des ressources humaines abondantes, il devient impératif de renforcer les liens entre la formation professionnelle et le monde de l'entreprise.

L'enseignement et la formation professionnels (EFP), lorsqu'ils sont bien conçus et alignés sur les besoins du marché, permettent non seulement de doter les apprenants de compétences pratiques, mais aussi de favoriser l'employabilité, l'entrepreneuriat, et la compétitivité économique. Une telle coopération contribue également à renforcer la stabilité sociale, en canalisant les énergies vers des activités productives.

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du projet SUCCESS, dont l'objectif est d'identifier, d'analyser et de transférer les meilleures pratiques de collaboration entre les prestataires d'EFP et les entreprises, en tirant parti des expériences européennes pour améliorer les dynamiques africaines, notamment au Cameroun. Le présent document vise ainsi à poser les bases d'un diagnostic réaliste du contexte

camerounais et à formuler des recommandations concrètes pour une meilleure synergie entre les écoles professionnelles et les acteurs économiques locaux.

### **3. Analyse contextuelle**

Comprendre le cadre local est essentiel pour évaluer la coopération EFP–entreprises.

#### **3.1 Contexte économique**

Le Cameroun possède une économie relativement diversifiée, avec des secteurs moteurs comme l'agriculture, les services, et l'industrie extractive. Cependant, l'économie est fortement marquée par le secteur informel, qui représente environ 80 % de l'emploi total. Le taux de chômage, particulièrement chez les jeunes diplômés, reste élevé, accentué par une inadéquation persistante entre les compétences acquises en formation et les besoins du marché de l'emploi.

Les petites et moyennes entreprises (PME), qui constituent l'essentiel du tissu économique, peinent à recruter du personnel qualifié, freinées par une inadéquation formation–emploi. En effet, selon l'enquête, seulement 27 % des entreprises estiment que les diplômés de l'EFTP possèdent les compétences techniques recherchées. Si 73 % des entreprises ont déjà accueilli des stagiaires issus de l'EFTP, plus de la moitié de ces stages n'ont pas débouché sur un emploi durable, principalement à cause d'un déficit de compétences pratiques et de l'absence de cadre de collaboration structuré. L'amélioration de l'adéquation entre formation et emploi apparaît ainsi comme un levier stratégique pour soutenir la croissance, réduire la pauvreté et stimuler l'entrepreneuriat des jeunes.

#### **3.2 Contexte social**

Avec plus de 60 % de la population âgée de moins de 25 ans, le Cameroun possède un important réservoir de main-d'œuvre. Cette jeunesse, si elle est bien orientée, représente une opportunité majeure pour l'économie nationale. À l'inverse, son exclusion du marché du travail peut alimenter la précarité, la migration clandestine, ou encore l'instabilité sociale.

L'enquête révèle que 64 % des entreprises estiment que les jeunes formés dans les EFTP manquent de compétences comportementales clés (autonomie, esprit d'initiative, capacité à résoudre des problèmes), pourtant essentielles dans un secteur privé souvent instable et informel.

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) apparaissent alors comme des instruments essentiels pour faciliter l'insertion socio-économique des jeunes, promouvoir le travail décent et soutenir les activités génératrices de revenus. Toutefois, l'image de l'EFP reste socialement dévalorisée, souvent perçue comme une voie de recours pour ceux qui échouent dans le système général. Cette stigmatisation, identifiée comme un obstacle au recrutement de stagiaires par près de 70 % des entreprises, freine l'engagement des jeunes.

#### **3.3 Contexte éducatif**

Le système de formation professionnelle au Cameroun repose sur un cadre institutionnel multipartite impliquant le MINEFOP, le MINESEC et le MINESUP. Malgré cette structuration et la reconnaissance de l'EFP comme un levier stratégique dans la Stratégie Nationale de Développement 2020–2030 (SND30), le secteur reste confronté à de nombreux défis structurels.

L'offre de formation, bien que relativement étendue (environ 850 établissements), souffre d'un manque d'alignement avec les besoins réels du marché de l'emploi. Les filières proposées sont souvent obsolètes ou peu professionnalisantes, ce qui limite les perspectives d'insertion des jeunes. Cette situation est

aggravée par une gouvernance peu efficace et un financement insuffisant, limitant les capacités d'investissement dans les équipements, la formation des formateurs et la modernisation des curricula.

Par ailleurs, l'accès à l'EFP demeure très inégal. Moins de 10 % des jeunes y accèdent après le secondaire, avec de fortes disparités géographiques (concentration urbaine) et sociales (faible inclusion des filles et des personnes en situation de handicap). Cette sous-accessibilité alimente l'exclusion des jeunes du marché du travail et contribue à leur vulnérabilité socio-économique.

L'un des problèmes majeurs reste l'inadéquation entre les compétences acquises en formation et les attentes des employeurs. Le taux d'insertion professionnelle reste faible (30 à 35 %), selon l'Organisation Internationale du Travail (2022), (confirmé par 73 % des entreprises sondées), faute de stages pratiques, de liens solides entre écoles et entreprises, et d'une approche pédagogique centrée sur les compétences.

#### **4. Objectifs et périmètre**

Ce rapport, élaboré dans le cadre du projet SUCCESS, vise à répondre à une problématique centrale : Comment structurer des modèles de coopération efficaces, durables et adaptables entre les établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFTP) et les entreprises camerounaises, afin de renforcer l'employabilité des jeunes ?

Il est question d'analyser les modèles de coopération entre les établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFP) et les entreprises, dans le contexte spécifique du Cameroun. L'objectif principal est de proposer des pistes concrètes pour améliorer l'employabilité des jeunes et renforcer la pertinence de la formation professionnelle, en s'appuyant à la fois sur l'analyse des pratiques locales et sur l'identification de bonnes pratiques européennes transférables. Le rapport cherche également à éclairer comment une meilleure synergie entre les écoles professionnelles et les entreprises peut contribuer à répondre aux besoins d'un marché du travail marqué par un fort chômage des jeunes, une informalité dominante et un déficit de main-d'œuvre qualifiée.

Le périmètre couvert englobe l'ensemble des établissements publics et privés intervenant dans la formation technique et professionnelle au Cameroun, avec une attention particulière portée à la synergie école-entreprise comme catalyseur d'une insertion professionnelle réussie.

#### **5. Méthodologie**

L'étude repose sur une approche quantitative, centrée sur un questionnaire en ligne conçu par les experts africains et européens du projet SUCCESS, puis validé lors de la réunion d'experts du 18 février 2025. Administré via Google Forms, ce questionnaire comportait principalement des questions fermées, visant à recueillir des données sur le niveau d'implication des entreprises dans les dispositifs d'EFP, les types de partenariats existants, les avantages perçus, les obstacles rencontrés et les besoins exprimés.

L'enquête a été diffusée à un échantillon raisonné d'entreprises camerounaises, choisies pour leur diversité sectorielle. Au total, 11 entreprises ont répondu au questionnaire. Bien que cet échantillon reste limité, il offre des indications représentatives des dynamiques actuelles de coopération école-entreprise au Cameroun.

Les réponses ont été centralisées via Google Forms, puis transmises aux expert africains pour traitement. L'analyse a mobilisé des outils statistiques descriptifs : tris plats et croisés, permettant de dégager les tendances générales, d'identifier les profils d'entreprises les plus engagées et de mieux comprendre les freins et opportunités liés à cette coopération. Cette démarche sert de base à l'analyse comparative et à la formulation de recommandations adaptées au contexte camerounais.

## 6. Types de modèles de coopération

L'enquête menée au Cameroun met en lumière six modèles de coopération entre les établissements d'enseignement et de formation professionnels (EFTP) et les entreprises :

❖ Le modèle de coopération informelle demeure, de loin, le plus répandu dans le contexte camerounais. Selon les résultats de l'enquête, près de 70 % des entreprises interrogées fonctionnent encore sur la base d'arrangements ponctuels, principalement à travers l'accueil occasionnel de stagiaires, sans cadre contractuel formel ni processus de suivi. Ce modèle est perçu comme simple et flexible, mais près de 60 % des entreprises reconnaissent qu'il n'a pas débouché sur une insertion durable des jeunes formés. L'absence de retour d'expérience structuré, l'inexistence d'évaluation conjointe, et le manque d'engagement sur la durée limitent l'impact de cette coopération sur l'amélioration de l'adéquation entre formation et emploi. Le partenariat formalisé, quant à lui, repose sur la signature de conventions ou d'accords officiels encadrant la collaboration. Ce modèle apporte plus de stabilité et de prévisibilité aux échanges entre écoles et entreprises, en structurant notamment les stages et les activités communes. Toutefois, sans un engagement actif et un suivi régulier, ce modèle peut parfois rester superficiel, n'entraînant pas les améliorations profondes attendues dans la formation.

❖ Le partenariat formalisé, bien que moins courant, commence à émerger, notamment dans les grandes villes ou les secteurs à forte demande technique. Environ 30 % des entreprises déclarent avoir signé une convention ou un accord avec un établissement de formation. Ce modèle permet une certaine anticipation et une meilleure organisation des stages, mais les données montrent qu'il reste souvent superficiel : près de 45 % des entreprises concernées affirment que l'accord signé n'a pas entraîné de changement notable dans leurs relations avec les EFTP, ni dans l'adaptation des formations. L'absence de suivi ou de coordination, ainsi que le manque d'implication réelle des deux parties, en limite l'impact.

❖ Le modèle de formation par alternance suscite un fort intérêt, en particulier de la part du secteur privé. Plus de 55 % des entreprises interrogées le considèrent comme la forme de partenariat la plus pertinente pour améliorer l'employabilité des jeunes. Pourtant, sa mise en œuvre reste quasiment inexistante dans la majorité des établissements, en raison de freins logistiques importants (manque de structure d'accueil, calendrier de formation inadapté), d'un vide réglementaire et d'un manque de coordination entre les acteurs. De nombreuses entreprises expriment leur volonté d'accueillir des alternants, mais pointent le manque de préparation des EFTP à organiser des parcours d'alternance clairs, avec des objectifs pédagogiques partagés.

❖ Le modèle de coopération pédagogique, fondé sur la co-construction des curricula, est perçu comme une solution efficace pour rapprocher la formation des réalités du marché. Toutefois, moins de 20 % des entreprises interrogées déclarent avoir déjà été sollicitées pour participer à l'élaboration ou à la révision des programmes de formation. Ce chiffre traduit une faible institutionnalisation de cette pratique, malgré un fort potentiel. Plus de 60 % des entreprises expriment pourtant leur intérêt à être associées à ces discussions, estimant qu'une telle coopération permettrait d'assurer la pertinence des compétences développées. Ce modèle reste donc sous-exploité, bien qu'il fasse consensus sur son utilité.

❖ La coopération par co-enseignement, qui consiste à intégrer des professionnels de l'entreprise dans l'équipe pédagogique, est également peu répandue. Seules 12 % des entreprises interrogées déclarent avoir déjà détaché un collaborateur pour intervenir dans un EFTP. Les raisons évoquées sont principalement liées à un manque de disponibilité, à l'absence de valorisation institutionnelle de ces interventions, et à des contraintes organisationnelles côté EFTP. Pourtant, près de 70 % des entreprises considèrent que cette approche serait très bénéfique pour les apprenants, en leur permettant d'accéder à des savoir-faire techniques à jour, issus directement de la pratique professionnelle.

❖ Le modèle de coopération stratégique, bien que peu opérationnel, est perçu comme le plus structurant et prometteur à long terme. Ce modèle, qui implique une gouvernance partagée, l'organisation de forums de dialogue, le mentorat, et des projets communs d'innovation, suscite une

adhésion unanime : 100 % des entreprises interrogées se disent prêtes à participer à des forums ou séminaires réguliers entre EFTP et secteur privé. Ce résultat souligne un potentiel fort de structuration, encore inexploité, et une attente réelle du secteur économique pour créer des espaces de dialogue permanents. Toutefois, la mise en œuvre de ce modèle exige un cadre national clair, une coordination interinstitutionnelle renforcée, et des incitations concrètes pour encourager la participation des entreprises.

## **7. Analyse des forces et faiblesses**

Les données issues de l'enquête apportent un éclairage précis sur les points d'ancrage existants, mais aussi sur les dysfonctionnements structurels qui freinent l'impact des collaborations sur la qualité de la formation et l'employabilité des jeunes.

1. Compétences des diplômés : Les entreprises interrogées dressent un constat critique sur le niveau de préparation des diplômés. 7 entreprises sur 11 pointent des lacunes techniques importantes, en lien avec l'obsolescence des équipements, la faible exposition aux réalités de terrain et un apprentissage trop théorique. 7 sur 11 soulignent également un manque d'esprit d'analyse, ce qui traduit une formation encore peu orientée vers la résolution de problèmes concrets. Par ailleurs, 5 entreprises dénoncent une insuffisance en soft skills (ponctualité, communication, initiative), éléments pourtant cruciaux dans les environnements professionnels flexibles et évolutifs du secteur privé. Ces chiffres confirment un mismatch profond entre les compétences délivrées et les exigences du marché.

2. Partenariat école-entreprise : L'enquête montre une forte volonté de coopération de la part des entreprises : 9 sur 11 se disent prêtes à co-développer des formations technologiques adaptées. Cependant, seuls 2 établissements disposent actuellement d'un partenariat formalisé. Ce décalage traduit une faible institutionnalisation des relations école-entreprise, où les partenariats se limitent souvent à des échanges ponctuels, sans implication dans la gouvernance ni dans l'ingénierie pédagogique. Ce manque de structuration empêche la mise en place de projets pédagogiques co-construits, tels que l'alternance, le co-enseignement ou la définition commune des compétences cibles.

3. Stages et accompagnement : Les stages représentent un levier clé d'insertion professionnelle. Sur ce point, l'enquête révèle une ouverture encourageante du tissu entrepreneurial local : 10 entreprises sur 11 déclarent rester en contact avec leurs anciens stagiaires, et 10 sont prêtes à jouer un rôle de mentorat. Toutefois, une insatisfaction émerge quant aux modalités actuelles des stages. Plusieurs entreprises jugent ces expériences trop courtes et mal encadrées, ce qui limite leur efficacité tant pour l'apprentissage de l'apprenant que pour l'entreprise hôte. L'appel à un allongement des durées de stage, associé à un meilleur suivi, est récurrent et considéré comme un facteur déterminant pour renforcer la professionnalisation des jeunes.

4. Évaluation des modèles de coopération : Les modèles informels, aujourd'hui dominants, sont appréciés pour leur simplicité, mais leur impact réel sur l'acquisition de compétences est faible, car ils manquent de structure, de retour d'expérience et de suivi. Les partenariats formalisés, bien qu'en progression, demeurent souvent centrés sur la logistique (convention de stage) sans transformation notable des contenus pédagogiques ou du positionnement entrepreneurial de la formation.

À l'inverse, les modèles plus intégrés comme la formation par alternance ou la co-construction des curricula montrent un potentiel bien plus élevé. L'alternance permet une immersion progressive dans les environnements professionnels, contribuant au renforcement des compétences techniques et à la montée en autonomie des jeunes. Toutefois, elle reste peu appliquée, faute de coordination, de cadre légal clair et de mécanismes d'incitation pour les entreprises. La co-construction pédagogique, bien

qu'encore marginale (moins de 20 % des entreprises impliquées), est jugée par la majorité des répondants comme un levier stratégique pour aligner les formations sur les attentes du marché.

Le co-enseignement par des professionnels d'entreprise représente aussi une piste prometteuse, avec un double impact : actualisation des contenus et ancrage des savoirs dans les réalités du terrain. Les données indiquent toutefois une mobilisation encore faible (12 %), due à l'absence de reconnaissance formelle de ce rôle et à des contraintes organisationnelles dans les EFTP.

5. Les coopérations stratégiques et institutionnalisées : les modèles de coopération stratégique, bien que peu répandus dans les faits, suscitent une adhésion massive. 100 % des entreprises interrogées déclarent vouloir participer à des forums et séminaires de dialogue avec les EFTP. Cela montre une demande claire pour des cadres pérennes, capables d'inclure la gouvernance partagée, l'innovation pédagogique et l'intégration de l'entrepreneuriat. Ces modèles sont perçus comme les plus efficaces pour répondre durablement aux défis d'employabilité, d'adaptabilité et de compétitivité du capital humain.

## **8. Identification des axes d'amélioration**

À partir des résultats de l'enquête, plusieurs axes d'amélioration peuvent être identifiés à travers les défis communs, obstacles et limites qui affectent les modèles actuels de coopération entre les EFTP et les entreprises.

a. Faible alignement entre la formation et les besoins du marché : L'enquête révèle un désajustement persistant entre les compétences acquises dans les EFTP et les attentes réelles des entreprises. En effet, 64 % des entreprises dénoncent des lacunes importantes en compétences techniques spécifiques (notamment en maintenance, numérique, agroalimentaire), 64 % en capacités d'analyse, et 45 % en soft skills (communication, autonomie, esprit d'initiative). Ce triple déficit reflète un manque d'ancrage des curricula dans les réalités du marché du travail, et un besoin urgent de révision des programmes vers une approche par compétences davantage contextualisée.

b. Manque de participation active des entreprises : Malgré une forte volonté de s'impliquer exprimée par 91 % des répondants (intérêt pour des séminaires, comités techniques, mentorats), seules 2 entreprises sur 11 déclarent être effectivement engagées dans la co-construction des formations. Ce décalage entre la volonté affichée et l'implication réelle traduit l'absence de dispositifs incitatifs et de cadres clairs favorisant l'intégration durable des entreprises dans le pilotage pédagogique et l'ingénierie de formation.

c. Coopérations peu formalisées et non pérennes : L'enquête indique que les partenariats restent largement informels, un seul répondant mentionnant l'existence d'un réseau structuré de collaboration. En parallèle, 7 entreprises sur 11 appellent à la mise en place d'un cadre formel de concertation école-entreprise. Cette informalité empêche toute planification à long terme, limite l'impact des actions engagées, et freine la mise en œuvre de dispositifs structurants tels que les pôles de compétences ou les certifications conjointes.

d. Faiblesse des dispositifs d'immersion professionnelle : Les stages sont fréquents mais jugés insuffisants : plus de la moitié des entreprises interrogées estiment qu'ils sont trop courts pour être véritablement formateurs. En outre, plusieurs signalent un manque d'encadrement et de coordination entre les EFTP et les entreprises. Pourtant, 10 entreprises sur 11 affirment être disposées à assurer un mentorat, démontrant un potentiel fort mais encore non structuré pour des dispositifs comme l'alternance ou les stages longs, plus immersifs.

e. Équipements et ressources pédagogiques insuffisants : 9 entreprises sur 11 souhaitent que les formations intègrent des modules sur des technologies de pointe (cybersécurité, robotique,

automatisation). Cependant, la majorité déplore l'obsolescence des équipements dans les établissements. Cette situation empêche l'apprentissage des outils modernes, limite l'innovation pédagogique, et nuit à l'acquisition de compétences désormais essentielles à l'employabilité dans un marché en mutation rapide.

f. Image sociale dévalorisée de la formation technique : L'enquête met en évidence une perception encore négative de l'enseignement technique et professionnel. Plusieurs entreprises soulignent une stigmatisation persistante, notamment dans les familles et l'opinion publique, où l'EFTP est perçu comme une voie de « second choix ». Elles recommandent de valoriser les parcours réussis, d'organiser des journées portes ouvertes et de mieux communiquer sur les débouchés professionnels et l'entrepreneuriat, afin de rehausser l'image de ces filières.

g. Manque de coordination et de vision commune : Aucun dispositif institutionnalisé de gouvernance partagée n'a été identifié par les répondants. Pourtant, la majorité exprime le besoin urgent de forums réguliers, comités mixtes et plateformes collaboratives entre les EFTP et les entreprises. Ce vide stratégique et organisationnel empêche la mutualisation des efforts, la continuité des actions, et l'évaluation collective des dispositifs existants

## **9. Recommandations pour l'amélioration**

Pour renforcer l'adéquation formation-emploi, il est essentiel de :

a. Institutionnaliser les partenariats école–entreprise : L'un des constats majeurs de l'enquête est le caractère largement informel des relations entre les EFTP et les entreprises, avec seulement un répondant mentionnant l'existence d'un réseau structuré. Pourtant, 7 entreprises sur 11 appellent explicitement à la création d'un cadre formel de coopération. Il est donc prioritaire de mettre en place un réseau national institutionnalisé de dialogue et de coordination, rassemblant les établissements, les entreprises, les ministères concernés et les partenaires techniques. Ce réseau pourrait s'appuyer sur l'organisation régulière de forums, séminaires et groupes de travail mixtes, un format déjà soutenu par 100 % des répondants, afin de structurer le pilotage stratégique et le suivi des actions communes.

b. Moderniser les curricula et les aligner sur les besoins du marché : L'inadéquation des compétences, techniques, analytiques et comportementales, exprimée par 64 % à 45 % des entreprises interrogées, révèle une nécessité urgente de réforme des contenus de formation. Très peu d'entreprises participent aujourd'hui à la co-construction des programmes, alors que la majorité est prête à le faire. Il est donc recommandé d'instaurer une participation systématique des acteurs économiques à la définition des curricula. Ces contenus devraient être régulièrement mis à jour à partir d'études de marché (proposées par 5 répondants), afin d'assurer leur pertinence face à l'évolution rapide des métiers, notamment dans le numérique, la maintenance ou l'agroalimentaire.

c. Développer l'alternance et renforcer les stages pratiques : Les stages actuels sont jugés trop courts et peu encadrés par la majorité des entreprises, bien que 10 sur 11 se disent prêtes à mentorer des jeunes. Pour y remédier, il est essentiel de prolonger la durée des stages et de garantir un encadrement de qualité, en lien avec les équipes pédagogiques. En parallèle, la formation par alternance, identifiée comme prioritaire par plus de 55 % des répondants, doit être renforcée. Une piste évoquée dans l'enquête est de rééquilibrer les temps d'apprentissage vers 75 % de pratique pour 25 % de théorie, afin de favoriser une immersion concrète dans les réalités professionnelles.

d. Impliquer davantage les professionnels dans l'enseignement : Le co-enseignement constitue une opportunité forte pour connecter les apprenants aux réalités du terrain. L'enquête révèle une disponibilité des entreprises à contribuer à la formation, mais peu de dispositifs concrets existent. Il convient donc de

formaliser la participation de professionnels expérimentés (techniciens, cadres, entrepreneurs) dans les établissements, que ce soit comme vacataires, formateurs associés ou mentors. Cette approche favorise le transfert de savoir-faire actualisés, renforce la culture de l'innovation, et nourrit les compétences transversales essentielles à l'employabilité.

e. Intégrer les technologies émergentes et moderniser les équipements : L'accès limité à des équipements modernes freine l'apprentissage. 9 entreprises sur 11 souhaitent voir intégrées dans les programmes des thématiques liées à l'intelligence artificielle, l'automatisation ou la cybersécurité, des domaines devenus incontournables dans les secteurs productifs. Il est donc impératif de moderniser les plateaux techniques, d'investir dans les outils numériques et industriels, et de favoriser l'exposition des apprenants aux innovations par des visites, stages en entreprises technologiques, ou équipements partagés.

f. Valoriser l'image de la formation technique et professionnelle : La stigmatisation des parcours professionnels reste un frein majeur à leur attractivité. Plusieurs entreprises interrogées recommandent de communiquer davantage sur les succès issus de l'EFTP, d'organiser des journées portes ouvertes, et de montrer les débouchés concrets et les parcours entrepreneuriaux. Une stratégie de communication nationale ciblée, appuyée sur des témoignages et des campagnes média, contribuerait à rehausser la légitimité sociale des métiers techniques, et à attirer des profils motivés.

g. Mettre en place un mécanisme de gouvernance partagée et d'évaluation continue : L'enquête révèle l'absence de cadres institutionnels partagés pour suivre et piloter les coopérations. La mise en place de comités mixtes école-entreprise, intégrés à une gouvernance nationale, permettrait de planifier, évaluer et ajuster les actions en continu. Ce dispositif assurerait une meilleure coordination entre les acteurs, favoriserait la mutualisation des ressources, et renforcerait l'efficacité des politiques publiques en matière d'EFTP.

## 10. Conclusion

En résumé, les modèles actuels de coopération entre formations techniques et entreprises montrent des progrès mais restent insuffisants pour répondre pleinement aux besoins du marché du travail. Bien que 91 % des entreprises se disent prêtes à s'impliquer davantage, très peu participent concrètement à la conception des formations. Les défis liés à l'adéquation des compétences, l'implication des entreprises et les équipements limitent leur efficacité. Pour améliorer la situation, il est essentiel de renforcer : le développement de la formation en alternance, la co-construction des curricula, l'implication accrue des professionnels dans l'enseignement, ainsi que la modernisation des équipements et l'intégration des technologies émergentes. La création d'un cadre de gouvernance partagé et la valorisation de la formation technique sont également cruciales. Un effort concerté entre tous les acteurs est nécessaire pour faire de la formation professionnelle un véritable moteur d'emploi et d'entrepreneuriat.

## 11. Références

- INS. (2023, 1er novembre). EESI3 – Phase 2 : *Enquête sur le secteur informel, rapport principal* (Enquête réalisée en 2021). Yaoundé : Institut National de la Statistique du Cameroun. <https://www.scribd.com/document/680612224/Cameroun-DSSEF-2013-1>
- MINEFOP. (2017). *Politique nationale de l'emploi du Cameroun*. Yaoundé : Gouvernement du Cameroun. <https://fr.scribd.com/document/786395382/cameroon-national-employment-policy-2017>
- MINEPAT, MINEDUB, MINESEC, et al. (2013). *Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation (DSSEF)*. Yaoundé : Gouvernement du Cameroun.

- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP). (2023). *Annuaire statistique 2022 de la formation professionnelle au Cameroun*. Yaoundé, Cameroun.
- OIT. (2022, 11 août). « La reprise de l'emploi des jeunes tarde à se faire sentir, selon l'OIT » (Rapport global avec données régionales dont le Cameroun). Genève : Organisation Internationale du Travail.
- République du Cameroun. (2020). *Stratégie nationale de développement 2020–2030 (SND30)*. Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT). Yaoundé, Cameroun.

### LISTE DES ABREVIATIONS

- EFP** : Enseignement et Formation Professionnels
- EFTP** : Établissements de Formation Technique et Professionnelle
- MINEFOP** : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- MINESEC** : Ministère des Enseignements Secondaires
- MINESUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur
- OIT** : Organisation Internationale du Travail
- PME** : Petites et Moyennes Entreprises
- SND30** : Stratégie Nationale de Développement 2020–2030