

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
EDUCATIVES

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES DE L'EDUCATION ET DE
L'INGENIERIE EDUCATIVE

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
EVALUATION



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

RESEARCH AND DOCTORAL
TRAINING UNIT FOR SCIENCE OF
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

DEPARTMENT OF CURRICULUM
AND EVALUATION

**GOVERNANCE LOCALE ET INSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES CENTRES
DE FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLICS DE LA REGION DE
L'OUEST-CAMEROUN**

*Mémoire soutenu le 26 septembre 2025 comme exigence partielle en vue de l'obtention du
diplôme de Master en Sciences de l'Éducation*

Spécialité : Management de l'Éducation

Option : Conception et Évaluation des Projets Éducatifs

Par

DONFACK TSAMO Lydie
Licencié en Sciences Économiques
Matricule : 23W3323



Devant le Jury composé par

Qualité	Noms et grades	Institution
Président	FONKOUA Paul, Pr	UY1
Rapporteur	NDJONMBOG Joseph Roger, CC	UY1
Examineur	WAKEU Martial, CC	UY1

Septembre 2025

NOTE D'AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie/ Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document. Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Educatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

À
LA FAMILLE TSAMO

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche étant arrivé à son terme, nous tenons sincèrement à remercier tous ceux que nous avons rencontrés au cours de notre parcours académique, et qui d'une manière ou d'une autre, nous ont apporté une quelconque contribution. Que ces personnes trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude. Particulièrement, nous adressons notre profonde reconnaissance :

- À notre Directeur de mémoire, Dr NDJONMBOG Joseph Roger, pour ses encouragements permanents, sa disponibilité sans faille, la mise à notre disposition d'une panoplie de documents nous permettant de mener à bien notre recherche et surtout pour ses conseils au quotidien.
- À Monsieur le Chef de Département Professeur MAINGARI Daouda et au corps enseignant du Département de Curriculum et Evaluation, pour la qualité des enseignements, la disponibilité et les conseils prodigués ;
- À M. ISSA TCHIROMA BAKARI, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser mon stage académique et mes recherches dans les Centres de Formation Professionnelle relevant du département ministériel dont il avait la charge ;
- À M. ADAMOU, Secrétaire Permanent de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) et tout le personnel pour leur accueil chaleureux, leur collaboration, et les opportunités d'apprentissage qu'ils nous offertes dans leur structure.
- À certains de nos aînés académiques pour leurs conseils, et pour la documentation qu'ils nous ont fournie et aux camarades de promotion avec qui nous avons régulièrement échangé tout au long des différentes phases de ce travail de recherche.
- À mon époux Monsieur Moïse Bertrand NGANTCHOU YANDO, pour son soutien inestimable et ses encouragements en tout temps
- À toute la famille pour leur soutien inconditionnel, leurs encouragements et leur compréhension tout au long de cette expérience enrichissante.

Enfin, à tous ceux qui nous ont soutenue et qui n'ont pas pu être cités, qu'ils trouvent ici l'expression de notre profonde reconnaissance.

SOMMAIRE

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS.....	iii
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES.....	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	vii
RÉSUMÉ.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE	2
CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS ET ANCRAGE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE	21
CHAPITRE 2 : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE	47
CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	64
CHAPITRE 4 : DISCUSSION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS	81
CONCLUSION GENERALE	96
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	102
ANNEXES.....	109
TABLE DES MATIERES.....	139

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau synoptique des variables, modalités et indicateurs.....	52
Tableau 2:Démarche d'analyse de contenu de l'Ecuyer (1990).....	59
Tableau 3:Tableau synoptique de l'opérationnalisation de l'objectif général, des variables des modalités et des indicateurs.....	62
Tableau 4:profil des participants pour l'enquête qualitative	65
Tableau 5:fréquence des codes pour les Responsables des CFP	67
Tableau 6:fréquence des codes pour les Élus Locaux.....	68
Tableau 7:fréquence des codes pour les Personnes Ressources.....	68
Tableau 8:fréquence des nœuds	79
Tableau 9:Modèle Résolutif : De la Gouvernance Défaillante à l'Insertion Durable	90
Tableau 10:Matrice de Cadre Logique du projet de Mise en place de la plateforme territoriale d'accompagnement à l'insertion des Jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun : SYNERGIE-OUEST.....	94
Tableau 11:grille d'observation	123
Tableau 12:effectif des CFP par département et arrondissement dans la Région de l'Ouest en 2024.....	124
Tableau 13:Répartition des Maires et Conseillers Municipaux par département et communes dans la Région de l'Ouest en 2024.....	125
Tableau 14 : contenu des entretiens avec les responsables des CFP publics pour la variable indépendante.....	127
Tableau 15 : contenu des entretiens avec élus locaux pour la variable indépendante	131
Tableau 16 : contenu des entretiens avec les personnes ressources pour la variable indépendante	133
Tableau 17 : contenu des entretiens avec les responsables des CFP publics pour variable dépendante.....	134
Tableau 18 : contenu des entretiens avec les jeunes diplômés pour variable dépendante	136
Tableau 19 : contenu des entretiens avec les personnes ressources pour variable dépendante	136

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : plan du travail.....	20
Figure 2:Les étapes de l’insertion socio-professionnelle selon Laflamme (1993)	25
Figure 3:nuage de mots et concepts clés.....	69
Figure 4:graphique matriciel des nœuds	71
Figure 5:hiérarchie des nœuds	72

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

AQP	: Attestation de Qualification Professionnelle
BIP	: Budget d'Investissement Public
BM	: Banque Mondiale
BUCREP	: Bureau Central des Recensements et des Études de Population
CCIMA	: Chambre de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Artisanat
CDMT	: Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CFM	: Centres de Formation aux Métiers
CFP	: Centre de Formation Professionnelle
CFPA	: Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage
CFPE	: Centres de Formation Professionnelle d'Excellence
CFPR	: Centres de Formation Professionnelle Rapide
PADESCE	: Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi
COPIL	: Comité de Pilotage
CQP	: Certificat de Qualification Professionnelle
CTD	: Collectivités Territoriales Décentralisées
DQP	: Diplôme de Qualification Professionnelle
DTS	: Diplôme de Technicien Supérieur
EESI	: Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun
EFTP	: Etablissements de Formation Techniques et Professionnelle
EPE	: Estimation du Potentiel Emploi
FC	: Formation Continue
FI	: Formation Initiale
FNE	: Fonds National de l'Emploi
FOAD	: Formation A Distance
FPA	: Formation par Apprentissage
INS	: Institut National de la Statistique
MINEFOP	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	: Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MLG	: <i>Multi-Level Governance</i>

NSE	: Nomenclature du Système Educatif
NMSFP	: Nomenclature des Métiers et des Spécialités de Formation Professionnelle
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ONEFOP	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNUD	: Programme des Nations unies pour le développement
PRD	: Plan Régional de Développement
PTA	: Plan de Travail Annuel
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers
SAF	: Section de l'Administration et des Finances
SAR/SM	: Sections Artisanales et Rurales/Sections Ménagères
SCDD	: Section de la Coopération, Documentation et de la Diffusion
SEF	: Secteur de l'Éducation et de la Formation
SER	: Section des Etudes et des Recherches
SIGE	: Système d'Information pour la Gestion de l'Éducation
SND30	: Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
SSEF	: Stratégie Sectorielle de l'Éducation et de la Formation
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UYI	: Université de Yaoundé I

RÉSUMÉ

Face aux défis persistants du chômage des jeunes et dans le contexte d'un processus de décentralisation ambitieux mais confronté à des contraintes opérationnelles, il s'avère que la mise en œuvre efficace des mécanismes de la gouvernance locale se présente comme une nécessité. Cette étude vise à déterminer l'impact de la gouvernance locale sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun. L'hypothèse principale stipule que la mise œuvre efficace de la gouvernance locale facilite l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun. Le cadre théorique développée sur la gouvernance locale est tiré des travaux de Leloup, Moyart et Pecqueur (2023) qui associent la compréhension de la gouvernance territoriale à l'efficacité de l'action publique et au renforcement de la cohésion sociale. Les travaux de ces auteurs ont permis de déterminer trois facteurs de gouvernance locale, qui peuvent avoir un impact significatif sur l'insertion des jeunes diplômés sortis des CFP publics à savoir l'action publique intégrée et la coordination multiniveau, la cohésion sociale via une gouvernance inclusive et la vision stratégique et apprentissage adaptatif. Pour mener cette étude, nous avons opté pour une approche qualitative via des entretiens semi-directifs menés auprès de onze participants qui étaient les responsables des CFP publics, les élus et les jeunes diplômés des CFP publics de la Région de l'Ouest-Cameroun. L'échantillonnage non probabiliste par choix aléatoire raisonné a permis de sélectionner les participants. Les données issues de ces différents entretiens ont été analysées à l'aide de l'analyse de contenu. Les résultats de l'étude mettent en évidence une insuffisance de l'action publique intégrée et la coordination multiniveau, ainsi qu'un manque de cohésion sociale via une gouvernance inclusive. Ces résultats ont permis de suggérer aux organes de gouvernance locale de renforcer la mise en œuvre des politiques, d'accroître l'autonomie financière, de promouvoir la territorialisation de la formation et de favoriser les plateformes multi-acteurs.

Mots clés : gouvernance locale, insertion socio-professionnelle, CFP, jeunes diplômés

ABSTRACT

Faced with the persistent challenges of youth unemployment and in the context of an ambitious decentralization process that is nevertheless hampered by operational constraints, it is clear that the effective implementation of local governance mechanisms is a necessity. This study aims to determine the impact of local governance on the socio-professional integration of young graduates from public vocational training centers in the West Region of Cameroon. The main hypothesis is that the effective implementation of local governance facilitates the socio-professional integration of young graduates from public vocational training centers in the West Region of Cameroon. The theoretical framework developed on local governance is drawn from the work of Leloup, Moyart, and Pecqueur (2023), who link the understanding of territorial governance to the effectiveness of public action and the strengthening of social cohesion. The work of these authors has identified three factors of local governance that can have a significant impact on the integration of young graduates from public vocational training centers, namely integrated public action and multi-level coordination, social cohesion through inclusive governance, and strategic vision and adaptive learning. To conduct this study, we opted for a qualitative approach using semi-structured interviews with eleven participants who were public CFP managers, elected officials, and recent graduates of public CFPs in the West Region of Cameroon. Participants were selected using non-probability sampling based on random reasoning. The data from these interviews were analyzed using content analysis. The results of the study highlight a lack of integrated public action and multi-level coordination, as well as a lack of social cohesion through inclusive governance. These results have led to recommendations for local governance bodies to strengthen policy implementation, increase financial autonomy, promote the territorialization of training, and encourage multi-stakeholder platforms.

Keywords: local governance, socio-professional integration, CFP, young graduates.

INTRODUCTION GENERALE

La crise de l'emploi des années 1980 a amené le Gouvernement camerounais à renforcer sa politique d'emploi en mettant un accent sur les politiques actives d'emploi. L'un des objectifs de cette politique d'emploi est d'améliorer la qualité du travail grâce à un ensemble de dispositifs de formation professionnelle de qualité. L'existence de ces différents dispositifs au Cameroun témoigne, à suffisance, de la volonté et de la priorité du Gouvernement de relever le défi de l'emploi dans un contexte préoccupant, à travers une formation professionnelle de qualité. Bien que 93,5% des apprenants aient terminé leur formation professionnelle, seulement 41,7% se sont insérés dans le marché du travail en 2022 (MINEFOP, 2023). Les résultats de l'étude pilote de suivi de l'insertion des formes dans le marché de l'emploi dans les secteurs porteurs ciblés par le Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) en 2022 montre que le secteur de l'Agro-industrie est celui qui présente le taux d'insertion le plus élevé (51,40%) et le secteur du numérique est celui qui présente le taux d'insertion le plus faible (39,6%) Ce paradoxe révèle la profonde inadéquation des formations avec la demande du marché du travail qui repose principalement sur des emplois peu ou pas qualifiants.

L'état des lieux de la Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (SSEF) 2023-2030 révèle que les diplômés ont des difficultés à s'insérer dans le marché du travail principalement dans les secteurs porteurs de l'économie (l'agro-industrie, le numérique, l'énergie et les Bâtiments et Travaux Public). En d'autres termes, le monde économique ne trouve pas assez de ressources pour satisfaire ses besoins d'une part, et d'autre part, le système éducatif produit des sortants qui n'arrivent pas à s'y intégrer ou qui s'intègrent dans des emplois peu compatibles à leur niveau de formation (Cameroun, 2024, p28).

Selon la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun, il est question d'améliorer sensiblement la qualité de la formation professionnelle, en ciblant les métiers porteurs (l'agro-industrie, le numérique, l'énergie et les Bâtiments et Travaux Publics). Cette formation professionnelle est assurée par les Centres de Formation Professionnelle publics, et privés agréés par l'Etat. Dans un contexte de décentralisation, la Loi N°2019/024 du 24 Décembre 2019, portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées dispose en son article 161 (P 40), des compétences qui sont transférées aux Communes et aux Régions en matière de formation professionnelle : (i) l'élaboration d'un plan prévisionnel local de formation et de recyclage ; (ii) l'élaboration d'un plan communal

d'insertion ou de réinsertion socio-professionnelle ; (iii) la participation à la mise en place, à l'entretien et à l'administration des centres de formation.

Par ailleurs, en son Article 271 (p.69), les compétences suivantes sont transférées aux Régions en matière de formation professionnelle : (i) le recensement exhaustif des métiers régionaux et l'élaboration d'un répertoire des formations professionnelles existantes avec indication des aptitudes requises et des profils de formation ; (ii) la participation à l'élaboration de la tranche régionale de la carte scolaire se rapportant à l'enseignement technique et à la formation professionnelle ; (iii) l'élaboration d'un plan prévisionnel de formation ; (iv) l'entretien et la maintenance des établissements, centres et instituts de formation de la Région ; (v) le recrutement et la gestion du personnel d'appoint ; (vi) la participation à l'acquisition du matériel didactique, notamment les fournitures et matières d'œuvre ; (vii) la participation à la gestion et à l'administration des centres de formation de l'Etat par le biais des structures de dialogue et de concertation ; (viii) l'élaboration d'un plan régional d'insertion socio-professionnelle des jeunes et (ix) l'aide à l'établissement de contrats de partenariat écoles-entreprises.

Toutefois, le RESEN 2019 rapporte que le processus de décentralisation reste inachevé avec également l'existence d'une efficacité limitée des appuis aux établissements du secteur éducatif. Ledit rapport rappelle l'objectif de la décentralisation qui est d'impliquer davantage les CTD pour une meilleure prestation de service à travers un pilotage proche du terrain, en phase avec les besoins effectifs au niveau des établissements. Dans cette optique, il est important de se questionner sur la qualité de la formation professionnelle en mettant un accent sur la gouvernance locale pour le cas de la Région de l'Ouest comme politique publique favorable à cette insertion socio-professionnelle. En effet, les politiques publiques locales sont aussi vieilles que l'État du Cameroun. Elles ont pris une cure de jouvence avec l'adoption de la loi portant code générale des CTD en 2019. Aujourd'hui plus que jamais, il est nécessaire de sortir de l'abstraction pour entrer dans le concret afin de permettre aux politiques publiques locales d'apporter des réponses efficaces aux besoins des populations parmi lesquelles l'insertion socio professionnelle des diplômés issus des Centres de Formation Professionnelle du MINEFOP (Manga et al, 2022).

Nous nous intéresserons par la suite au contexte et justification de l'étude, au problème soulevé par la présente étude, aux différents objectifs, à l'intérêt et à la délimitation de l'étude.

0.1. Contexte de l'étude et justification

Dans le processus de rédaction, le contexte sert à situer sa pensée ou l'idée principale que l'on veut analyser. Ce mot vient du latin *contextus* qui veut dire « assemblage ». Il est aussi défini comme « l'ensemble des conditions naturelles, sociales, culturelles dans lesquelles se situe un énoncé, un discours ». C'est l'ensemble des circonstances dans lesquelles se produit un fait.

Dans le cadre de notre travail, ce contexte est essentiellement marqué par l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans la région de l'Ouest-Cameroun à travers l'intervention de la gouvernance régionale comme politique publique favorable à cette insertion.

0.1.1. Contexte de l'étude

L'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés est façonnée par un contexte économique avancé dans les pays développés et caractérisée par des taux de chômage fluctuants selon les pays, mais généralement plus élevés que ceux des adultes. La complexité réside dans l'inadéquation entre les compétences acquises et les exigences du marché du travail, en constante évolution sous l'impulsion de la transformation numérique, de l'automatisation et des transitions écologiques. Les mesures d'inclusion actives pour les jeunes les plus éloignés du marché de l'emploi (les chômeurs de longue durée, les jeunes sans formation à mobilité réduite) ne sont pas développées de manière égale dans tous les États membres. De façon concomitante, les jeunes peuvent se retrouver également exclus des systèmes de prestations nationaux, notamment parce qu'ils n'ont pas cotisé au système suffisamment longtemps pour pouvoir bénéficier d'une aide.

Selon l'OIT (2018), le taux de chômage mondial s'est stabilisé après une hausse en 2016 pour atteindre 5,6% en 2017, soit un nombre total de chômeurs dépassant les 192 millions. En 2018, ce taux a légèrement fléchi retrouvant son niveau d'avant la crise financière de 2008 à 5%, ce qui correspond à un nombre de chômeurs dans le monde estimé à 172 millions (OIT, 2019). Le taux de chômage mondial s'est établi à 5,4% en 2019, mais l'économie mondiale a été frappée par la crise sanitaire du Covid19 dont les conséquences ont été sans précédent. Cette crise a accentué le déséquilibre du marché du travail. Ainsi, la baisse concernant les revenus du travail serait de 10,7%, soit 3500 milliards de dollars (2990 milliards d'euros), pendant les trois premiers trimestres de 2020, par comparaison avec la même période en 2019. S'agissant de la

perte d'heures de travail, elle serait, au deuxième trimestre (par rapport au quatrième trimestre 2019, avant le début de la pandémie), de 17,3%, ce qui équivaut à 495 millions d'emplois à plein temps sur la base d'une semaine de quarante-huit heures (OIT, 2019).

Toujours, les problèmes du marché du travail varient d'un pays à l'autre et même d'une région à l'autre. Ces problèmes sont essentiellement liés à la qualité de l'emploi, au chômage et à l'inégalité entre les hommes et les femmes. Leur caractère spécifique et leur degré de priorité diffèrent selon les régions et le niveau de développement des pays. En effet, dans les onze sous-régions du monde, l'Afrique du nord enregistre le taux de chômage le plus élevé (12%) suivie de l'Asie centrale et occidentale (9%). L'OIT (2019) déclare que la sous-utilisation des actifs a atteint une proportion inquiétante, touchant plus de 470 millions de personnes dans le monde en 2018. Elle est très prononcée au niveau de la main-d'œuvre féminine en Afrique du Nord et dans les États arabes, touchant environ 40% de femmes actives dans les deux sous-régions (contre respectivement 20% et 12% pour les hommes). Il est donc important de relever qu'à ce niveau, la formation professionnelle est l'un des leviers stratégiques dans le processus de développement économique et social. Selon l'UNESCO, la formation professionnelle est un moyen crucial pour répondre aux besoins du marché du travail et offrir des opportunités à la jeunesse dans un contexte global de forte demande de compétences.

L'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, notamment l'ODD 8, promeut un travail décent et une croissance économique inclusive, qui passe par la promotion de l'éducation et de la formation de qualité. L'amélioration de la gouvernance locale dans ce domaine est essentielle pour maximiser l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés. En Afrique, le défi de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés est amplifié par une forte croissance démographique, une urbanisation rapide et des économies souvent peu diversifiées, créant une pression immense sur des marchés du travail déjà limités. Le secteur informel domine, offrant des emplois précaires et mal rémunérés, tandis que le secteur formel peine à absorber le flux croissant de jeunes diplômés.

L'inadéquation entre les compétences acquises dans le système éducatif et les besoins réels du marché du travail est un problème majeur, exacerbé par un manque d'accès à l'information, à l'orientation et aux services d'appui à l'emploi. Les infrastructures limitées, le faible niveau d'investissement, la corruption et l'instabilité politique entravent la création d'emplois et le développement économique. Les taux de chômage restent relativement faibles,

car la grande majorité des jeunes actifs exercent un métier dans le secteur informel. On dénombre 4,5% de la population au chômage. Selon l'OIT (2021), ce chiffre s'explique par le fait que pour une grande partie de la population africaine, le chômage n'est pas une option. Cependant, ces jeunes souffrent régulièrement de sous-emploi et du manque de conditions de travail décentes. Sur les 38,1% du total de travailleurs pauvres en Afrique sub-saharienne, les jeunes représentent 23,5%. Les jeunes femmes ont tendance à être plus défavorisées que les jeunes hommes dans l'accès au travail. L'emploi dans l'économie informelle ou l'emploi informel est la norme.

Comme de nombreux pays africains, le Cameroun fait face à des défis considérables en matière d'insertion socio-professionnelle et de gestion régionale. Le taux de chômage des jeunes les âgés de 15-34 ans est évalué à 5,9% (INS, 2021). L'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés reste ainsi une préoccupation majeure pour les pouvoirs publics, qui ont mis en place plusieurs réformes éducatives et politiques, mais les résultats demeurent insuffisants. Le chômage frappe davantage les jeunes avec un taux trois fois plus élevé que celui des adultes. L'élévation constante du taux de chômage dans la tranche d'âges jeunes au Cameroun fait penser à la faiblesse d'un maillon de la chaîne de l'éducation et de la formation, avec une faible assistance des jeunes par l'orientation dans la consolidation de leurs aspirations professionnelles, ou mieux dans l'élaboration et la consolidation des projets professionnels réalistes pouvant ainsi être indexée. Dans cette veine, Bomda et al. (2010) révèlent que du primaire au secondaire, les parents sont les principaux artisans de l'orientation de leurs enfants (49,1 %), suivi de l'intéressé lui-même (29,3 %) qui le fait à sa guise ou dans une moindre mesure, ses aînés (10,6 %) et que seuls 2 % sont motivés dans leur choix par le conseil de classe et/ou le conseiller d'orientation.

Ce constat multifacette, à la fois théorique et empirique, met en exergue la complexité du problème et la nécessité d'une analyse approfondie pour comprendre les leviers d'action efficaces. Pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest, il est nécessaire de renforcer les liens entre les établissements de formation et les entreprises locales, de soutenir l'innovation et la création d'entreprises, de promouvoir l'accès au financement et de développer des infrastructures de base (routes, électricité, communication) pour stimuler l'activité économique et créer des emplois durables. Toutefois, une gouvernance inclusive et participative est souvent associée à une meilleure réactivité aux besoins locaux et à une plus grande efficacité des politiques publiques. Cependant, dans de nombreux pays en

développement, les processus de décentralisation peuvent être confrontés à des défis tels que le manque de capacités des collectivités territoriales, la corruption, ou l'absence de coordination inter-acteurs (Nzongola-Ntalaja, 2002). Ces défis peuvent directement affecter la capacité de la région à créer un environnement propice à l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

0.1.2. Justification de l'étude

De nombreuses études ont mis en évidence les difficultés d'insertion des jeunes diplômés, y compris ceux issus de la formation professionnelle, dans divers contextes. Au Cameroun, Ahanda et Nkou (2017) ont souligné la persistance du chômage des jeunes malgré un investissement croissant dans l'éducation et la formation, attribuant cela en partie à un décalage entre les profils de sortie et les besoins du marché. Ils ont également mis en lumière l'importance des réseaux sociaux et des liens avec le monde professionnel dans la facilitation de l'accès à l'emploi. Des études menées dans d'autres pays d'Afrique subsaharienne, comme le Sénégal (Diouf & Samb, 2018) ou la Côte d'Ivoire (Kouadio & Soro, 2020), confirment que les défis liés à l'adéquation formation-emploi, au manque de stages et d'expériences professionnelles, et à l'insuffisance de dispositifs d'accompagnement sont omniprésents.

La Région de l'Ouest est confrontée à des défis importants en matière de gouvernance locale et d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés, ce qui justifie la nécessité de mener une étude approfondie sur ce sujet. En effet, la région est caractérisée par une forte croissance démographique, une urbanisation rapide et une économie en transition, ce qui crée des défis importants pour les autorités régionales et les jeunes diplômés qui cherchent à se faire embaucher. Les statistiques montrent que le taux de chômage des jeunes dans la Région de l'Ouest est très élevé, ce qui constitue un défi majeur pour les autorités régionales et les organisations qui travaillent pour promouvoir l'insertion socio-professionnelle. Dans ce contexte, il est essentiel de mener une étude approfondie sur la gouvernance locale et l'insertion socio-professionnelle, afin de mieux comprendre les défis et les opportunités qui existent dans cette région, et de proposer des solutions innovantes et efficaces pour améliorer la gouvernance locale.

Dans la Région de l'Ouest, l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés est un défi majeur, car selon l'INS (2023), le taux de chômage de jeune de 15 à 24 ans était de 30,1% en 2020. Pour répondre à ce défi, des autorités régionales ont mis sur pied des politiques et des programmes afin de favoriser l'insertion des jeunes diplômés professionnels, mais cela semble

toujours insufflant. Ce contexte est également caractérisé par une économie à dominante agricole, un tissu de Petites et Moyennes Entreprises (PME) en développement, et un potentiel touristique significatif. Les jeunes diplômés de la région sont confrontés à des défis spécifiques liés à l'enclavement rural, au manque d'infrastructures, à la faible diversification économique et à la difficulté d'accès à l'information et au financement. Cependant, la Région de l'Ouest dispose également d'atouts considérables, tels qu'un capital humain jeune et dynamique, un fort esprit d'entreprise, et un potentiel agricole et touristique encore sous-exploité. Les politiques régionales visent à promouvoir le développement agricole, le tourisme durable, l'entrepreneuriat des jeunes, l'amélioration de l'accès au financement et la valorisation des produits locaux.

Dans ce contexte, il est essentiel de mener une étude approfondie sur la gouvernance locale et l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest, afin de mieux comprendre les défis et les opportunités qui existent dans cette région, et de proposer des solutions innovantes et efficaces pour améliorer la gouvernance locale et promouvoir l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés. Cette étude contribuera ainsi à renforcer la capacité des autorités régionales à répondre aux besoins des jeunes diplômés, et à promouvoir le développement économique et social de la Région de l'Ouest. Les résultats de cette étude seront utiles pour les décideurs politiques, les responsables régionaux et les organisations qui travaillent pour promouvoir l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés au Cameroun. En outre, elle contribuera à la littérature existante sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés en proposant des solutions innovantes et efficaces pour améliorer la gouvernance locale et promouvoir leur insertion socio-professionnelle.

0.2. Positionnement et formulation du problème de recherche

Il est question ici de rappeler la problématique et ensuite formuler le problème de recherche

0.2.1. Positionnement du problème

La problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes constitue une préoccupation universelle, mais elle revêt une acuité particulière dans les pays en développement comme le Cameroun. Le gouvernement camerounais, conscient de ce défi, a mis en place un ensemble de politiques publiques visant à y remédier. C'est dans cette optique que la SND30 place la valorisation du capital humain au cœur de ses priorités, avec un accent particulier sur le développement de l'Enseignement et de la Formation Techniques et

Professionnels (EFTP). L'objectif affiché est de former des jeunes dotés de compétences techniques directement utiles pour l'économie, réduisant ainsi la durée de transition entre la fin des études et l'accès à un emploi décent. Les Centres de Formation Professionnelle (CFP) publics sont les instruments privilégiés de cette politique.

Selon Fournier (2000), l'insertion socio-professionnelle est considérée comme le passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Cette conception suppose que, dans un temps relativement court, les personnes munies d'un diplôme accèdent à un emploi permanent, à temps plein, en relation avec leur domaine d'études. Allant de soi, cet emploi est garant de l'autonomie financière, de même que d'un statut d'adulte. Dans un tel système et dans bien de cas, les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi s'attendent à recevoir le salaire récompensant leurs efforts, tout en réalisant par le travail, voire en "faisant carrière" dans le champ professionnel qu'ils ont choisi.

Historiquement, le Cameroun a longtemps privilégié l'enseignement général au détriment de l'enseignement technique et professionnel (ETP). Cependant, face à l'ampleur du chômage des jeunes et à la nécessité de diversifier l'économie, une réorientation stratégique a été engagée en faveur de la formation professionnelle, perçue comme un levier pour doter la jeunesse de compétences directement exploitables sur le marché du travail (MINEFOP, 2017). Des CFPP ont été créés ou réhabilités, et des efforts ont été faits pour adapter les curricula. Pourtant, le décalage entre les compétences acquises et les besoins réels du marché du travail reste une problématique récurrente, comme le soulignent Ahanda et Nkou (2017), qui évoquent une inadéquation structurelle.

Il se produit donc un paradoxe apparent : des entreprises peinent à recruter des profils qualifiés dans certains secteurs, tandis que des milliers de jeunes diplômés de la formation professionnelle peinent à trouver un emploi décent ou à créer leur propre activité. Une situation qui est exacerbée par des facteurs contextuels complexes. En effet, le marché du travail camerounais est caractérisé par une prépondérance du secteur informel (environ 90% de l'emploi selon l'INS, 2023), une faible capacité d'absorption du secteur formel, et des pratiques de recrutement souvent basées sur les réseaux plutôt que sur les seules qualifications (Bitouga & Nkou, 2019).

Une réforme structurelle majeure a été engagée à travers la loi de 2019 sur la décentralisation qui confère de nouvelles responsabilités aux Collectivités Territoriales

Décentralisées, dans la promotion du développement local et de l'emploi. Cette réforme a transféré aux Communes des compétences significatives en matière de planification et de promotion du développement économique local. Le législateur a ainsi posé l'hypothèse que l'échelon Communal est le plus pertinent pour identifier les besoins spécifiques de son territoire et pour orchestrer les actions des différents acteurs (services publics, secteur privé, société civile) en vue d'un développement harmonieux.

Théoriquement, la Commune est donc l'architecte du développement économique local et, par conséquent, un acteur central dans la création d'opportunités d'emploi pour les jeunes de sa circonscription. Cette décentralisation devrait permettre une meilleure adaptation des politiques d'insertion aux spécificités économiques et sociales de chaque région, en favorisant une gouvernance de proximité, plus réactive et plus participative (Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées, 2019). Cependant, la question de savoir si cette nouvelle configuration de la gouvernance locale se traduit concrètement par une amélioration significative de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP dans la Région de l'Ouest reste largement inexplorée. Il ne s'agit pas simplement d'une question d'offre et de demande de compétences. Mais plutôt d'une problématique systémique où la performance des CFP, la réceptivité du marché du travail et, surtout, l'efficacité de la gouvernance locale dans la coordination des acteurs et la mise en œuvre de stratégies cohérentes, interagissent de manière complexe. Des questions fondamentales.

0.2.2. Formulation du problème

Au Cameroun, plusieurs lois encadrent et orientent la formation professionnelle au Cameroun. Il s'agit de la loi N° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun ; l'arrêté N° 007/PM du 13 février 2002 Portant création d'un observatoire national et de la formation professionnelle ; le décret N°79/201 du 28 Mai 1979 portant organisation et fonctionnement des centres de formation professionnelle rapide ; la loi N° 72-12 du 08 Juillet 1976 portant organisation et fonctionnement de la formation professionnelle rapide et la loi n° 2010/022 du 22 décembre 2010 relative à l'orientation et à la formation professionnelle définit les principes et les modalités de la formation professionnelle dans le pays pour ne citer que ceux-là. Ces lois montrent que l'État et les collectivités territoriales décentralisées ont la responsabilité de promouvoir la formation professionnelle et l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail.

Cependant et malgré ces dispositions légales, les jeunes diplômés de la Région de l'Ouest Cameroun continuent de rencontrer des difficultés pour trouver un emploi, Selon les résultats d'une enquête menée dans la région, il ressort que les jeunes diplômés rencontrent des difficultés pour trouver un emploi correspondant à leur formation et à leurs compétences (FOSCSO, 2020). En effet, sur un échantillon de 500 jeunes diplômés, seulement 20% ont trouvé un emploi dans leur domaine de formation, tandis que 60% ont déclaré avoir des difficultés pour trouver un emploi en raison d'un manque d'expérience professionnelle et de compétences pratiques (MINFOPRA, 2018). Ce constat empirique diffère du constat théorique selon lequel l'éducation et la formation sont des investissements qui peuvent améliorer la productivité et les revenus des individus (Becker, 1964). En effet, malgré la formation reçue, les jeunes diplômés de la Région de l'Ouest Cameroun rencontrent des difficultés pour intégrer le marché du travail.

Les résultats de l'enquête menée par le FOSCSO (2020) ont également montré que les jeunes diplômés de la Région de l'Ouest Cameroun ont des attentes élevées en matière d'emploi et de carrière, mais qu'ils sont souvent confrontés à des réalités différentes sur le marché du travail. Cela peut entraîner une déception et une frustration chez les jeunes diplômés, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur leur motivation et leur engagement dans le marché du travail. Pour améliorer l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de la Région de l'Ouest Cameroun, il est essentiel de mettre en place des politiques et des programmes de formation et d'insertion socio-professionnelle efficaces et adaptés aux besoins du marché du travail. Cela peut inclure la mise en place de programmes de stage et de formation en entreprise, la création de passerelles entre les centres de formation et les entreprises, et la mise en place de services de soutien et de conseil pour les jeunes diplômés.

La gouvernance locale joue un rôle important dans la promotion de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés, notamment à travers la mise en place de politiques et de programmes de formation et d'insertion socio-professionnelle (Pierre, 2005). Cependant, il semble que ces politiques et programmes ne soient pas suffisamment efficaces pour répondre aux besoins des jeunes diplômés de la région. Les jeunes diplômés ont besoin d'une formation qui leur permette de développer des compétences pratiques et d'acquérir de l'expérience professionnelle pour être compétitifs sur le marché du travail.

Le problème de recherche émerge précisément à la jonction de ces deux volontés politiques. Il naît d'un paradoxe observable sur le terrain : malgré l'existence de CFP publics

censés former une main-d'œuvre qualifiée et le transfert des compétences aux CTD dotés de compétences pour promouvoir l'emploi, l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés de ces centres demeure une équation complexe et souvent non résolue. On observe une déconnexion apparente entre l'offre de compétences issue des CFP et les dynamiques du marché du travail local, un hiatus que la nouvelle gouvernance locale semble peiner à combler. Selon Njoya (2022), la décentralisation au Cameroun se heurte souvent à l'écueil de l'effectivité, où les textes promettent une autonomie et une efficacité que les pratiques institutionnelles et les contraintes financières viennent contredire.

L'étude aborde ainsi le problème d'inefficacité présumée de la synergie entre le système de formation professionnelle et l'écosystème de la gouvernance locale. Les CTD, par exemple, dispose-t-elles des outils, des ressources et de la vision stratégique nécessaires pour influencer positivement l'adéquation formation-emploi ? Mènent-elles des actions concrètes (création de plateformes de dialogue, financement de stages, appui à l'entrepreneuriat, élaboration d'un plan de développement intégrant les besoins en compétences) qui se traduisent par une meilleure insertion des jeunes diplômés des CFP ? Ou bien leurs actions restent-t-elles formelles, bureaucratiques et déconnectées des réalités des centres de formation et des entreprises ? Il ne s'agit pas donc de l'absence d'institutions, mais la qualité de leur interaction et l'impact réel de leur gouvernance.

0.3. Questions de recherche

Selon Tsafack (2004, p.8), « une recherche commence toujours par la définition d'un objet précis d'étude et d'une question qui s'y rapporte ». Le constat fait par le chercheur débouche sur des questions dites question de recherche. Ce sont des énoncés interrogatifs qui formulent et explicitent le problème identifié. Nous avons posé une question principale de recherche et trois questions spécifiques de recherche.

0.3.1. Question principale

Dans le cadre de notre recherche, la question principale est la suivante :

QP : comment les mécanismes de la gouvernance locale influence-t-elle la qualité de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés issus de centres de formation professionnelle publics dans de la Région de l'Ouest ?

0.3.2. Questions secondaires

Comme questions secondaires de l'étude, nous avons :

- QR1 : Quel est l'influence de la coordination multi-niveau sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?
- QR2 : Quelle est l'influence de la cohésion sociale sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?
- QR3 : Quelle est l'influence de la vision stratégique sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?

0.4. Hypothèses de recherche

Selon Campenhoudt et Quivy (2011, p.128), « une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée ». On distingue une hypothèse générale des hypothèses secondaires.

0.4.1. Hypothèse générale

Dans le cadre de notre recherche, L'hypothèse générale de notre étude est formulée ainsi:

HG : La mise œuvre efficace des mécanismes de la gouvernance locale facilite améliore la qualité de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

0.4.2. Hypothèses secondaires

Comme hypothèses de recherche secondaire, l'étude a émis les postulats suivants :

- HR1 : La coordination multiniveau contribue à l'amélioration de la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun
- HR2 : la cohésion sociale contribue à l'amélioration l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?
- HR3 : la vision stratégique contribue à l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

0.5. Objectifs de l'étude

0.5.1. Objectif général

Comme objectif général, l'étude vise à déterminer le niveau d'influence des mécanismes de la gouvernance locale sur la qualité de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

0.5.2. Objectifs spécifiques

L'étude vise comme objectifs spécifiques :

- OS1 : déterminer l'influence de la coordination multiniveau sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.
- OS2 : déterminer l'influence de la cohésion sociale sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.
- OS3 : déterminer l'influence de la vision stratégique sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

0.6. Intérêt de l'étude

0.6.1. Intérêt scientifique

Cette étude a un intérêt scientifique dans la mesure où elle permet de mieux comprendre les interactions entre la gouvernance locale et l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés à travers un dispositif d'assurance qualité efficace. Elle contribuera à enrichir la littérature sur l'évaluation de la Gouvernance locale comme politique publique efficace d'insertion socio-professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle. La recherche pourrait également compléter les théories existantes sur l'insertion socio-professionnelle ou sur la gouvernance, tout en fournissant de nouveaux éclairages sur la manière dont les politiques publiques peuvent influencer les opportunités d'emploi.

Enfin, l'analyse de la gouvernance locale dans la Région de l'Ouest-Cameroun, permettrait de mieux comprendre les particularités locales et comment elles influencent les politiques publiques en matière de formation et d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans le marché du travail ; aussi, améliorer les pratiques de gestion publique et de formation professionnelle en aidant les décideurs à identifier des pratiques de gouvernance plus efficaces, adaptées aux contextes locaux, et à proposer des ajustements dans les politiques publiques pour améliorer l'intégration des jeunes diplômés dans le secteur économique.

0.6.2. Intérêt pédagogique

Du point de vue pédagogique, les résultats de la présente recherche pourraient permettre de suggérer des approches pédagogiques innovantes pour mieux répondre aux besoins des jeunes diplômés en matière d'insertion socio-professionnelle ; notamment l'intégration de pratiques de formation en alternance, par apprentissage, l'adoption de méthodes d'enseignement plus orientées vers le développement des compétences pratiques et les qualifications les plus demandées. À cet égard, pour la gouvernance locale pourrait intervenir plus ou moins directement sur la manière dont les jeunes diplômés sont formés et encadrés, et comment ces mécanismes peuvent affecter leur capacité à s'insérer dans le monde du travail. Aussi, il est important de préparer les jeunes diplômés à participer activement à la société, notamment en favorisant leur insertion socio-professionnelle. En effet, l'objectif de la formation professionnelle ne doit pas seulement transmettre des connaissances mais aussi développer des compétences pratiques et sociales chez les apprenants.

0.6.3. Intérêt politique

L'intérêt politique que revêt l'étude est qu'il peut fournir des recommandations pour améliorer les politiques de formation professionnelle et les stratégies d'insertion des jeunes diplômés dans le marché du travail. Les résultats de la recherche vont ainsi aider à ajuster les stratégies gouvernementales pour mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment en termes de compétences et de qualifications des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest du Cameroun.

L'étude fournit des éléments permettant d'identifier les faiblesses dans la gouvernance des centres de formation et suggérer des mesures pour renforcer leur efficacité, améliorer la gestion des ressources et mieux orienter les diplômés vers des opportunités professionnelles. Par ailleurs, les résultats permettront d'identifier les groupes de jeunes diplômés les plus vulnérables et orienter les politiques de manière à garantir une distribution plus équitable des ressources et des opportunités d'insertion socio-professionnelle. Les élus locaux pourront également utiliser les résultats de cette recherche pour formuler des recommandations concernant l'optimisation des ressources dédiées à la formation professionnelle et à l'insertion des jeunes diplômés, en fonction des particularités de leur région.

Enfin, les résultats de la recherche peuvent orienter les politiques locales vers des approches de collaboration entre les centres de formation professionnelle, les entreprises locales

et les autorités publiques pour créer des programmes de formation plus adaptés aux besoins des employeurs d'une part et d'autre part, de montrer aux décideurs politiques comment des politiques efficaces en matière de gouvernance locale et d'insertion socio-professionnelle peuvent répondre aux attentes de leurs électeurs et renforcer leur popularité.

0.6.4. Intérêt social

L'intérêt social dans le cadre de l'étude sur la gouvernance locale et l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans les Centres de Formation Professionnelle se réfère aux bénéfices que la société peut en tirer en termes de bien-être, d'inclusion, de justice sociale et de cohésion communautaire. En effet, en identifiant les lacunes existantes dans la gouvernance locale et la manière dont elles affectent les jeunes diplômés, cette recherche peut contribuer à la mise en place de politiques de formation et d'accompagnement mieux adaptées aux besoins du marché de l'emploi. Par ailleurs, l'étude va fournir des pistes pour renforcer les politiques publiques de formation et d'insertion, visant à permettre à tous les jeunes, quels que soient leur milieu social ou leur niveau de scolarité, d'accéder à des opportunités d'emploi et d'intégration dans le tissu socio-économique régional.

Les résultats de recherche pourront conduire à une amélioration significative de la situation socio-économique des jeunes diplômés, ce qui peut avoir des effets positifs sur leurs familles et leurs communautés dès lors que les mécanismes de gouvernance locale et les politiques d'insertion socio-professionnelle sont améliorés. Les approches de gouvernance locale qui favorisent l'équité, l'égalité des chances et un accès équilibré aux opportunités d'emploi dans toute la Région de l'Ouest seront également proposées ; ainsi que les mesures de renforcement de la solidarité au sein des communautés, la réduction des tensions sociales liées au chômage des jeunes et la mise en lumière des lacunes dans la gouvernance locale qui freinent le développement du capital humain et proposer des solutions pour améliorer la formation et l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

0.7. Originalité et pertinence de l'étude

0.7.1. Originalité de l'étude

L'originalité de cette recherche réside principalement dans la triangulation de trois objets d'étude rarement analysés de manière conjointe dans le contexte camerounais : la gouvernance locale post-2019, l'insertion des diplômés de la formation professionnelle publique, et le contexte spécifique de la Région de l'Ouest.

L'étude se focalise sur les Communes, des Centres de Formation Professionnelle dont le fonctionnement et l'impact réel sont très peu documentés par la recherche universitaire. Alors que la majorité des travaux sur l'importance de la gouvernance locale à sens unique, cette étude innove en s'intéressant à cette gouvernance avec une synergie entre elle et les Centres de Formation. Ceci permet de voir de façon théorique et pratique au niveau stratégique, la planification économique et l'articulation des politiques de formation professionnelle et d'emploi. En liant directement cette gouvernance locale à la problématique spécifique de l'insertion des diplômés des CFP publics, l'étude dépasse les analyses générales sur le chômage. Elle s'attaque à un segment particulier et stratégique, celui des jeunes qui ont suivi un parcours censé garantir leur employabilité. L'originalité est de questionner le rôle de l'acteur politique local, comme facilitateur ou obstacle dans la transition de l'école vers l'emploi pour ce public cible.

Le choix de la Région de l'Ouest comme terrain d'enquête confère à l'étude une dimension unique. Cette région présente un profil socio-économique distinct, avec une culture entrepreneuriale forte et un tissu dense de PME. Analyser les dynamiques de gouvernance dans ce contexte spécifique permet de produire des connaissances situées, loin des généralisations hâtives. L'étude n'examine pas la gouvernance "en général", mais la manière dont elle s'incarne et interagit avec un écosystème économique et social particulier, ce qui renforce la portée et la finesse de l'analyse. En somme, l'originalité est de proposer une des premières évaluations empiriques de l'effectivité de la nouvelle gouvernance locale sur un enjeu de développement majeur.

0.7.2. Pertinence de l'étude

La pertinence de cette étude est multidimensionnelle, s'adressant à la fois au monde académique, aux décideurs politiques, aux acteurs du développement et aux jeunes eux-mêmes. Sur le plan scientifique et académique, cette recherche contribue à l'enrichissement des connaissances dans plusieurs domaines. Tout d'abord, elle approfondit la compréhension des dynamiques de l'insertion socio-professionnelle des jeunes, en particulier en Afrique subsaharienne où les modèles d'insertion diffèrent souvent de ceux des pays développés (Anyanwu, 2014). En intégrant la dimension de la gouvernance locale, elle ajoute une couche d'analyse qui est souvent négligée, offrant une perspective plus holistique sur les facteurs qui facilitent ou entravent la transition des jeunes diplômés vers l'emploi. Par ailleurs, elle alimente les débats sur l'efficacité de la décentralisation en tant que stratégie de développement, en

évaluant concrètement son impact sur un enjeu socio-économique important. Les résultats de cette étude pourraient servir de base pour des comparaisons avec d'autres régions du Cameroun ou d'autres pays en développement ayant mis en œuvre des politiques de décentralisation similaires, contribuant ainsi à la théorie de la gouvernance territoriale.

En termes de pertinence politique et sociale, l'étude est d'une importance indéniable. Le chômage des jeunes est un problème pressant au Cameroun, avec des implications sociales et économiques profondes. Selon l'INS (2023), les taux de chômage et de sous-emploi sont élevés chez les jeunes, exacerbant la pauvreté et l'exclusion sociale. En identifiant les mécanismes par lesquels une gouvernance locale plus efficace peut améliorer l'insertion des diplômés des CFP, cette recherche fournit des outils concrets aux décideurs. Elle peut guider l'élaboration de politiques publiques plus ciblées et adaptées aux réalités de la Région de l'Ouest, par exemple en matière de révision des programmes de formation pour mieux répondre aux besoins du marché local, de promotion de partenariats public-privé, ou de renforcement des capacités des structures régionales en charge de l'emploi et de la formation. L'étude va fournir les données pour encourager une meilleure coordination entre les différents ministères (Emploi, Formation Professionnelle, Décentralisation) et les CTD, favorisant une approche intégrée de la problématique de l'emploi des jeunes. Les membres du Conseil Régional de l'Ouest y trouveront un miroir de leur action, identifiant leurs points forts et leurs faiblesses dans le domaine de la promotion de l'emploi des jeunes.

Pour les ministères de tutelle (MINEFOP, MINDDEVEL), l'étude fournira des informations précieuses sur les défis de la mise en œuvre de la décentralisation et pourra guider l'élaboration de politiques d'accompagnement des régions plus efficaces. Pour les responsables des Centres de Formation Professionnelle publics, la pertinence est directe. L'étude permet de déterminer le degré de connexion (ou de déconnexion) de leurs institutions avec les stratégies et les acteurs économiques de la région. Les résultats pourront les inciter à initier des réformes curriculaires, à renforcer les partenariats avec le secteur privé et à collaborer plus étroitement avec le Conseil Régional pour mieux anticiper les besoins en compétences du marché du travail local.

Pour les acteurs du développement et les partenaires techniques et financiers, l'étude offre une base factuelle pour orienter leurs interventions. Les agences de développement international, les ONG et les fondations qui soutiennent des projets d'éducation, de formation professionnelle et de développement économique local trouveront dans cette recherche des

informations précieuses pour optimiser l'allocation de leurs ressources et maximiser l'impact de leurs programmes. Comprendre les dynamiques de gouvernance locale permettra de concevoir des projets qui s'insèrent mieux dans le tissu institutionnel local, augmentant ainsi leurs chances de succès et de durabilité.

Enfin, pour les jeunes diplômés eux-mêmes et leurs familles, cette étude a une pertinence directe. En identifiant les freins et les leviers à leur insertion, elle peut contribuer à les outiller pour mieux naviguer sur le marché du travail. Elle peut également sensibiliser les parents et les jeunes sur l'importance de choisir des filières de formation pertinentes et sur les opportunités offertes par une meilleure synergie entre la formation et le monde professionnel. En somme, la pertinence de cette étude réside dans sa capacité à produire des connaissances à la fois théoriquement rigoureuses et pratiquement utiles, susceptibles d'éclairer les actions visant à construire un avenir plus prometteur pour les jeunes diplômés de la Région de l'Ouest-Cameroun et au-delà.

0.8. Délimitation de l'étude

0.8.1. Délimitation spatiale

Bien que la gouvernance locale soit une problématique d'envergure nationale, cette étude ne s'intéressera qu'à la Région de l'Ouest du Cameroun. Les autres régions ne seront pas prises en compte dans le cadre de cette analyse ; notamment les villes et localités principales ayant un nombre important de CFP publics. Cette zone géographique est choisie pour son importance dans l'offre de formation professionnelle et son rôle dans l'insertion des jeunes diplômés dans le secteur de l'emploi. La recherche sera menée dans des zones géographiques qui sont accessibles sur le plan logistique et qui offrent la possibilité d'obtenir des données fiables et complètes. Cela inclut des déplacements sur le terrain pour collecter des informations auprès des institutions locales, des jeunes diplômés et des responsables des centres de formation. L'objectif est de tenir compte des spécificités géographiques et socio-économiques de chaque localité.

0.8.2. Délimitation temporelle

La délimitation temporelle de cette recherche permet de structurer l'étude en fonction de périodes spécifiques d'analyse, que ce soit sur le plan des politiques de gouvernance, des réformes récentes et de leur impact sur l'insertion des diplômés. La période choisie pour l'analyse des données va de la mise sur pied de la décentralisation en 2020. Cela permettra de

donner une évaluation pertinente des résultats des politiques publiques actuelles, tout en mettant en lumière les évolutions et les résultats obtenus dans le domaine de la formation et de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

0.8.3. Délimitation thématique

La délimitation de cette étude se concentre sur l'analyse de la gouvernance locale dans son rôle d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés issus des centres de formation professionnelle publics dans la Région de l'Ouest Cameroun. Le sujet explore les mécanismes, les politiques et les programmes mis en place par la gouvernance locale pour faciliter l'insertion socio-professionnelle de ces jeunes diplômés, ainsi que les défis et les limites rencontrés dans ce processus. Il s'agit de comprendre comment la gouvernance locale peut contribuer à améliorer les opportunités d'emploi et de développement professionnel pour les jeunes diplômés dans cette région spécifique du Cameroun. Elle s'intéresse principalement aux mécanismes de gouvernance mis en œuvre à l'échelle régionale, notamment la planification, la coordination, le suivi-évaluation et la participation des acteurs et à leur influence sur l'intégration socioprofessionnelle des jeunes formés.

Ce mémoire est organisé en deux parties. La première porte sur le cadre théorique et méthodologique composée de deux (02) chapitres : le chapitre premier intitulé « recension des écrits et ancrage théorique de l'étude » fait l'état des lieux sur le sujet avant de poser une base théorique solide pour aborder le problème à l'étude tandis que le chapitre deuxième présente la démarche méthodologique adoptée pour mener la recherche. La deuxième partie quant à elle aborde le cadre opératoire à travers deux chapitres ; notamment le chapitre trois consacré à l'analyse des données empiriques et le chapitre 4 à l'interprétation des résultats de l'analyse, la discussion, et aux suggestions et perspectives.

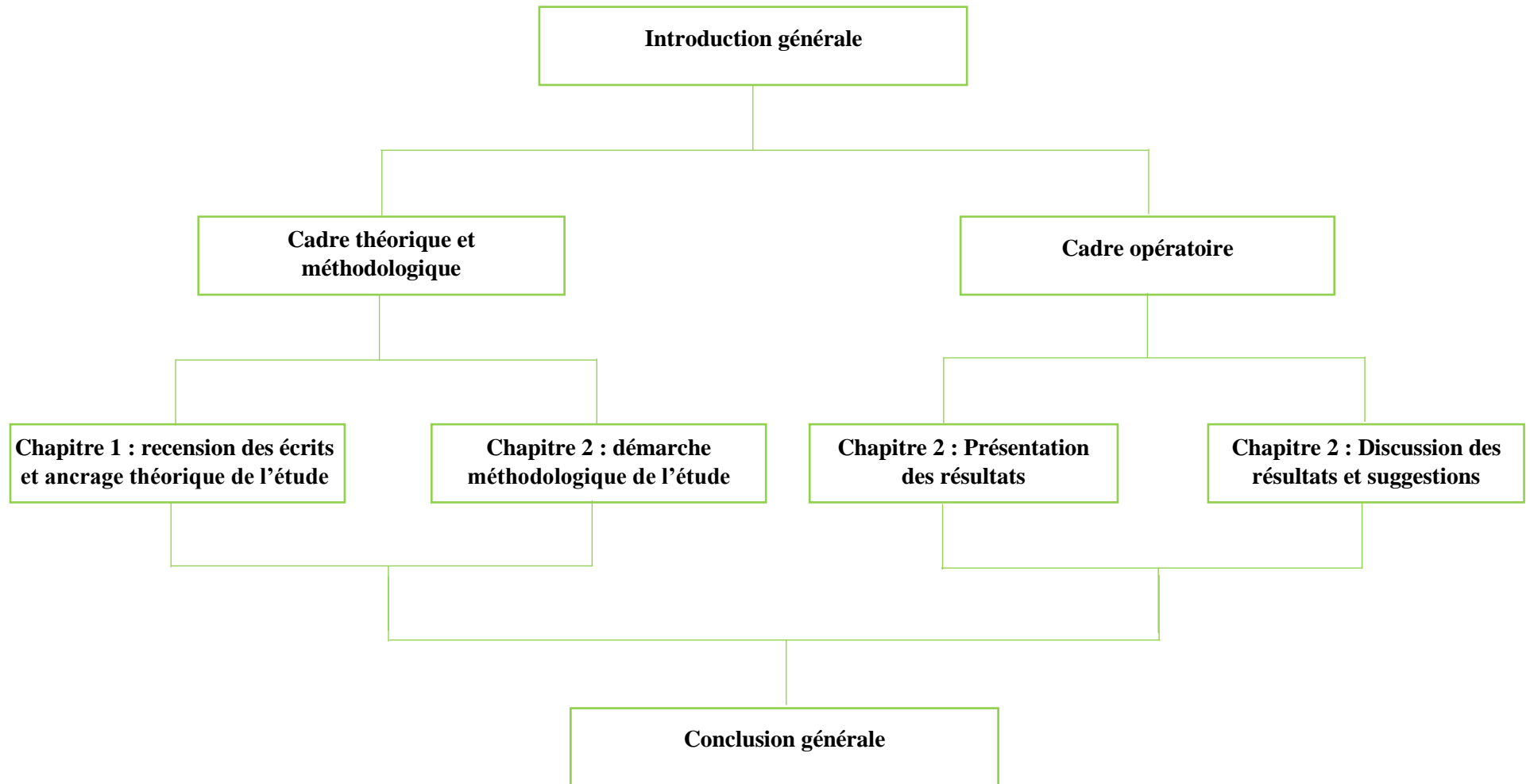


Figure 1 : plan du travail

Source : auteure, 2025.

CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS ET ANCRAGE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE

Le présent chapitre est dédié à la recension des écrits sur la gouvernance locale et son impact sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP avec une emphase sur la Région de l'Ouest-Cameroun. Dans ce chapitre, il est également question de mobiliser les théories susceptibles d'aider dans la compréhension et la résolution du problème à l'étude.

1.1. Définition des concepts clés

1.1.1. Formation professionnelle

De par notre expérience et notre observation du déroulement de la formation professionnelle dans les CFP, nous pouvons dire que c'est un processus d'apprentissage continu et structuré, visant à doter les individus des compétences nécessaires pour exercer un métier, s'adapter aux évolutions du marché du travail ou progresser dans leur carrière. Par ailleurs, plusieurs auteurs ont tenté de définir la formation professionnelle, chacun apportant une perspective légèrement différente.

La formation professionnelle désigne une formation consistant à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main d'œuvre compétente, en tenant compte des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés (Loi N° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle). La définition intègre la loi nationale, qui distingue la formation initiale (jeunes en voie d'insertion), la formation continue (travailleurs en reconversion ou perfectionnement) et la formation en alternance et apprentissage.

Selon UNESCO (2012, p.7), la formation professionnelle ou Technical and Vocational Education and Training (TVET), « désigne l'ensemble des activités d'apprentissage orientées vers la préparation à un emploi ou à une profession, ou visant à améliorer les compétences d'un travailleur dans une profession déjà exercée ». L'accent est mis sur la finalité économique et professionnelle. En d'autres termes, sur la préparation à l'emploi.

Carré & Caspar (2004, p. 21) définissent la formation professionnelle comme « toute activité d'apprentissage visant l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être mobilisables

dans une situation de travail. Ils mettent l'accent sur l'aspect intentionnel et structuré de la démarche et incluent la professionnalisation et pas seulement l'accès initial à l'emploi.

Selon Perrenoud (1996), la formation professionnelle est un processus de formation qui vise à développer les compétences et les connaissances nécessaires pour exercer un métier ou une profession. De son côté, Le Boterf (2000, p. 33) insiste la formation professionnelle comme un dispositif d'apprentissage contextualisé, en lien direct avec les situations de travail. Pour lui, « Être compétent, ce n'est pas seulement savoir et savoir-faire, mais c'est aussi savoir mobiliser ses ressources en situation ». Sa définition met en lumière la dimension pratique et l'application directe des acquis. Par contre certains auteurs, dans une approche plus économique, considèrent la formation professionnelle comme un investissement en capital humain, permettant d'améliorer la productivité et l'employabilité des individus.

Enfin, Kamchie & Totouom (2025, p. 3) précisent que la formation professionnelle, au Cameroun, correspond à : « toute activité d'apprentissage formelle, en établissement ou en entreprise, visant à préparer les jeunes à une insertion dans le marché du travail »

1.1.2. Centre de Formation Professionnelle public

Selon l'arrêté N°00449/MINEFOP/10 octobre 2023 fixant les modalités des Centres de Formation Professionnelle public, un CFP public est une structure agréée dont la mission est de dispenser différentes formations professionnelles. L'on en distingue quatre types. Il s'agit des Sections Artisanales et Rurales/Sections Ménagères (SAR/SM), des Centres de Formation professionnelle Rapides (CFPR), des Centres de Formation professionnelle d'Excellence (CFPE) et des Centres de Formation aux Métiers (CFM). Les Centres de Formation privés quant à eux sont de trois types : les Centres Privés de Formation Professionnelle Rapide ; les Centres privés de Formation en milieu professionnel et les ateliers d'apprentissage. Seules les SAR/SM sont considérées dans notre recherche pour la Région de l'Ouest.

1.1.3. Insertion socio-professionnelle

Les travaux d'élaboration de la Nomenclature du Système éducatif Cameroun en 2024 ont permis de définir l'insertion socio-professionnelle comme un processus par lequel un individu intègre le marché du travail et occupe un emploi. C'est le moment où une personne commence sa carrière professionnelle et s'engage dans une activité rémunérée qui lui permet de contribuer à la société et subvenir à ses besoins. C'est également le processus qui permet à

un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi.

1.1.4. Gouvernance locale

Au niveau territorial, la gouvernance constitue « un périmètre ad hoc territorial et fonctionnel se détachant des découpages institutionnels légitimés, une procédure de coordination et de régulation, notamment pour une plus grande démocratie participative, Aziza Benkada et al. (2018). Les dispositifs de la gouvernance visent alors à renforcer la démocratie locale et la participation des citoyens dans la prise des décisions politiques. Dans toutes ces conditions, elle « donne accès à l'ensemble des droits humains pour que chacun puisse construire sa relation au monde », et permet à la société civile de prononcer activement ses intérêts. De la gouvernance politique à la gouvernance territoriale, la gouvernance financière occupe une place spécifique, notamment avec la question de partage des pouvoirs et des ressources financières entre l'Etat et les collectivités territoriales. Elle contribue à la création des richesses et au développement économique national et régional.

La gouvernance locale est l'initiative de l'Etat, qui appartient aux Collectivités Territoriales Décentralisées et dont la mission générale est celle développement local et l'amélioration du cadre et des conditions de vie de la population locale n'est pas un long fleuve tranquille (Zebaze Erbèle Billie, 2023, p.6645). Pour Balde et Carassus (2019), le terme de gouvernance, à l'instar de la plupart des concepts scientifiques, présente une signification polyvalente. Nous nous intéressons ici toutefois à la gouvernance publique locale qui pourrait être admise comme le prolongement de la gouvernance urbaine et de la gouvernance locale sur un territoire localisé.

Ce concept met l'accent sur les réseaux et les groupes sociaux qui sont susceptibles de constituer une localité ; ainsi que sur les modes de régulation qui reposent sur la coordination d'une pluralité d'acteurs intervenant sur le territoire local (Gilly et Pecquer, 1995, cité dans ZBIR Nawal, 2021, p6). Elle cherche à inclure les multiples relations formelles et informelles qui prévalent entre les différents acteurs locaux territoriaux (par exemple les autorités locales, les entreprises, les associations...) et qui influencent le rendement et l'efficacité des systèmes économiques à l'échelon local.

La gouvernance locale consiste en un ensemble d'institutions, de mécanismes et de processus qui permettent aux citoyens et aux groupements de citoyens d'exprimer leurs intérêts

et leurs besoins, de régler leurs différends et d'exercer leurs droits et obligations à l'échelon local. Une bonne gouvernance locale est fondée sur plusieurs piliers : la participation citoyenne, des partenariats entre des acteurs-clés à l'échelon local, la compétence transdisciplinaire des acteurs locaux, des sources d'information multiples, des institutions de recevabilité et une orientation en priorité en faveur des pauvres PNUD, (2004). La gouvernance locale est un concept qui englobe les différents modes de gestion et de régulation des affaires publiques à l'échelle régionale, et selon les auteurs, il existe plusieurs types de gouvernance locale qui sont essentiels pour comprendre comment les régions peuvent être gérées de manière efficace et efficiente.

1.2. Recension des écrits

1.2.1. Insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP

L'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés est un enjeu socio-économique majeur à l'échelle mondiale, et particulièrement dans les pays en développement où la démographie jeune est prédominante. La littérature sur ce sujet est abondante, bien que des spécificités régionales et institutionnelles nécessitent une analyse nuancée. Au cœur de cette problématique se trouve la question de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, un défi persistant pour de nombreux systèmes éducatifs.

Le but de l'insertion socio-professionnelle est de préparer le retour à l'emploi sur le marché du travail « classique » de publics qui en sont éloignés. Elle renvoie aussi à un processus permettant à un individu d'acquérir une expérience professionnelle minimale qui, combinée au niveau de formation initiale, permettra d'occuper efficacement un poste dans le système productif.

Le champ de l'insertion socio-professionnelle a été beaucoup exploré au cours des dernières décennies. Plusieurs auteurs s'entendent sur le pouvoir du diplôme comme facteur principal de réussite de l'insertion socio-professionnelle (Laflamme, 1993). Le pouvoir du diplôme fait référence à la reconnaissance de celui-ci sur le marché du travail. Certains diplômes mènent quasi directement à des emplois précaires (Laflamme, 1993), alors que d'autres vont plus facilement mener à des emplois stables. Il apparaît clair que les jeunes diplômés éprouvent moins de difficultés dans leur insertion en emploi que les jeunes qui n'ont pas de diplôme (MELS, 2007).

Le phénomène de l'insertion a longtemps été étudié de façon purement quantitative, c'est-à-dire en calculant le temps entre le début de la recherche d'emploi et l'obtention du premier emploi. De façon plus qualitative, la notion de processus dans la compréhension de l'insertion socio-professionnelle est maintenant établie (Trottier, Laforce et Cloutier, 1997). Il est tout de même difficile de trouver une définition de l'insertion socio-professionnelle qui fasse l'unanimité, bien qu'on la définisse globalement comme le processus d'accès à l'emploi. Dans plusieurs écrits sur l'insertion socio-professionnelle, on fait encore référence exclusivement à l'accès à l'emploi. C'est le cas du rapport du MELS (2007), où on relate les différences dans l'insertion entre diplômés et non diplômés en comparant les chiffres d'accès à l'emploi (taux de chômage, durée de la recherche d'emploi, etc.).

Selon Laflamme (1993), l'insertion socio-professionnelle est un champ délimité par, d'une part le système d'enseignement et, d'autre part, le système de production. Il s'agit d'un processus qui se découpe en trois étapes distinctes que sont la formation professionnelle, la transition professionnelle et finalement l'intégration professionnelle, représentées à la figure 1. Ces phases sont à la fois autonomes et interdépendantes puisque chacune est nécessairement définie par les étapes ultérieures ou antérieures, même si elles possèdent une certaine autonomie dans leur fonctionnement. Ces instances fonctionnent quasi indépendamment des acteurs qui les traversent. Chacune de ces phases sera maintenant explicitée, selon la perspective de Laflamme, qui sert de base à la construction de la présente recherche.

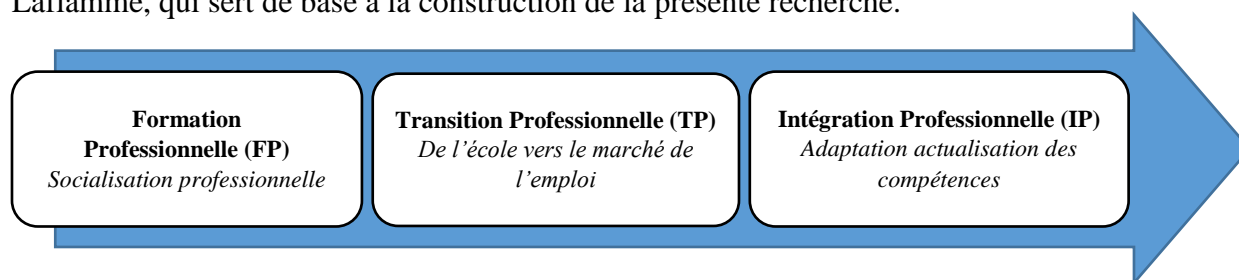


Figure 2: Les étapes de l'insertion socio-professionnelle selon Laflamme (1993)

Source : Nos lectures

La transition professionnelle est le moment où l'acteur passe d'un milieu (l'école) vers un autre (le marché du travail). Cette étape est influencée en grande partie par l'organisation du marché du travail et principalement par la capacité d'accueil de ce marché. Malgré une scolarisation importante, certains individus n'arrivent pas à s'insérer rapidement en emploi puisque le marché dans leur domaine est saturé. Pour ce qui est du rôle des acteurs en recherche d'emploi, les deux facteurs influençant le plus leur transition professionnelle sont le pouvoir du diplôme et le capital social. La valeur du diplôme fait référence à la reconnaissance sociale de

celui-ci et aux possibilités d'embauche qu'il permet. Quant au capital social, il réfère aux relations sociales qu'entretient le diplômé avec des acteurs susceptibles de lui ouvrir les portes du marché du travail. Dans une situation économique difficile où le taux de chômage est élevé, le capital social revêt encore plus d'importance. Plus l'espace social contrôlé par le diplômé est grand, plus il pourra facilement s'insérer en emploi, cet espace social se transformant en espace professionnel (Laflamme, 1993).

L'intégration professionnelle qui est la troisième étape de l'insertion socio-professionnelle peut être définie comme « la période nécessaire à l'adaptation à un nouveau contexte [...] Caractérisée par un ajustement des attentes des agents et de celles de l'organisation » (Laflamme, 1993, p. 109). Cette étape est interdépendante des deux autres puisque c'est l'intégration professionnelle qui permet au jeune d'actualiser les compétences acquises dans la phase de formation professionnelle. Les principales raisons d'un échec à l'intégration professionnelle relatives à l'individu sont les attentes irréalistes du jeune ou une socialisation professionnelle inadéquate. Ces dernières viennent aussi influencer les normes de recrutement des entreprises, la façon dont le marché du travail est structuré, en plus des stéréotypes à l'œuvre dans les mécanismes de recrutement de personnel. L'acquisition de la permanence met fin à l'intégration professionnelle et, par le fait même, à l'insertion socio-professionnelle (Laflamme, 1993).

1.2.2. La formation dans les Centres de Formation Professionnelle

Le système éducatif fragmenté du Cameroun est administré principalement par cinq ministères parmi lesquels le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MINEFOP). Ce système est structuré autour de plusieurs ordres d'enseignement et parcours aussi bien formels qu'informels. La formation professionnelle fait partie du parcours informel. Le document de Stratégie de l'Education et de la Formation Professionnelle 2023-2030 (République du Cameroun, 2023, p21-24) décrit la Formation Professionnelle dans son programme 10 libellé « la formation professionnelle ». Ce programme a pour objectif d'offrir des formations théoriques et pratiques de qualité pour une insertion sur le marché de l'emploi pour des jeunes en quête de qualification professionnelle ou de recyclage en adéquation avec les besoins de l'économie et/ou des projets structurants.

Les actions convergent vers la mise en adéquation de la formation et de l'emploi au moyen de l'élaboration d'une politique ciblée sur le métier, de formations de courte durée,

centrées sur la certification des compétences conformes à la norme ISO17024, de l'adéquation de l'offre de formation à la demande du secteur productif en main d'œuvre, de la mise en place d'un dispositif de recyclage et d'apprentissage, avec un accent particulier sur la contribution des CTD dans l'identification des besoins en formation en fonction des réalités locales, et la formation des formateurs. Les actions sont organisées autour des trois objectifs stratégiques : l'amélioration de l'accès et l'équité en formation professionnelle et l'amélioration de l'offre quantitative de formation professionnelle, l'amélioration de la qualité et la pertinence de la formation professionnelle et l'amélioration du dispositif d'orientation professionnelle.

Le cadre juridique de la formation professionnelle s'est enrichi de textes récents qui consacrent le MINEFOP comme le principal garant de la formation professionnelle au Cameroun. Il s'agit notamment de la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun et ses textes d'application, qui fixe le cadre juridique général ainsi que les orientations fondamentales de la formation professionnelle. Ainsi, le champ de la formation professionnelle qui est constitué de l'ensemble des formations post-éducation de base est assuré soit par les structures publiques, soit par les structures privées agréées par l'Etat. Elle vise à donner aux apprenants et aux apprentis, par la formation professionnelle initiale, continue ou l'apprentissage, des savoirs, des habilités et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier et/ou permettant l'accès à un emploi.

Il est question de donner une meilleure place aux compétences professionnelles dans la stratégie de croissance et de l'emploi à travers un dispositif de formation professionnelle efficient et bien articulé. En effet, le Gouvernement entend : augmenter l'offre de formation ; améliorer sensiblement la qualité de la formation professionnelle, en ciblant les métiers porteurs ; rationaliser la gestion du système de formation professionnelle (par exemple la mise en place des Centres de Formation aux Métiers en lieu et place des SAR/SM) et rénover les systèmes d'insertion socio-professionnelle et d'apprentissage.

Sur le plan institutionnel, la formation professionnelle au Cameroun encadre plus de 300.000 jeunes chaque année et est gérée par plusieurs départements ministériels, Chambres Consulaires et Organisations professionnelles.

Le cursus de formation initiale est constitué de trois (03) niveaux à savoir :

- 1er niveau de formation : Ouvriers/Employés (les ouvriers semi-qualifiés/Spécialisés, Ouvriers Qualifiés/Employés Qualifiés et Ouvriers/Employés très Qualifiés) ;

- 2e niveau de formation : les Agents de Maîtrise (Techniciens Professionnels et Techniciens) ;
- 3e niveau de formation : Cadres (Cadre Moyen et Cadre Supérieur).

Par ailleurs, le MINEFOP gère un dispositif privé et public. Ce dernier est composé des Sections Artisanales et Rurales/Sections Ménagères (SAR/SM), des Centres de Formation professionnelle Rapides (CFPR), des Centres de Formation professionnelle d'Excellence (CFPE) et des Centres de Formation aux Métiers (CFM). Les Centres de Formation privés quant à eux sont de trois types : les Centres Privés de Formation Professionnelle Rapide ; les Centres privés de Formation en milieu professionnel et les ateliers d'apprentissage.

Enfin, il offre au public les types de formation et deux modes de formations.

✓ **Types de formation**

- la Formation Initiale (FI) : formation acquise à trois niveaux : dans le cadre éducatif et dans le cadre d'apprentissage et d'expérience acquise au sein de l'entreprise. Durée de 2 ans au plus ;
- la Formation Continue (FC) : formation de courte durée (6 mois maximum) destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles dans un module ou domaine précis ;
- la Formation par Apprentissage (FPA) : C'est une formation dispensée alternativement entre une structure d'enseignement classique et une entreprise sur la base d'un contrat de travail. Il faut préciser que cette formation est diplomate ;

✓ **Modes de formation**

- la Formation par Alternance (FA) : entendue comme un système de formation où l'apprenant/l'apprenti se forme alternativement en entreprise et dans un établissement d'enseignement ;
- la Formation Ouverte et à Distance (FOAD) : Elle représente les Formations en ligne ou e-learning. Les cours se dispensent à travers une plate-forme d'échanges qui a obtenu au préalable d'une autorisation pour son inscription en ligne dans un centre de la place

Certains auteurs comme Laflamme caractérisent la formation professionnelle comme le lieu de la préparation professionnelle. C'est la première étape de l'insertion socio-professionnelle. Elle s'articule autour de compétences à la fois techniques et sociales, les

compétences ne pouvant être acquises dans une optique exclusivement technique. Ce sont les valeurs et le contexte social, qui donnent un sens aux compétences. Les compétences techniques sont non seulement des savoirs techniques et des connaissances, mais doivent être transformées en habiletés techniques, nécessaires pour pratiquer un métier. Leur aspect social réside dans le fait que « [...] Leurs choix résultent d'un rapport de force entre des agents sociaux, et qu'elles sont transmises et interprétées dans un contexte social.» (Laflamme, 1993, p.95). L'aspect social des compétences et habiletés est celui qui influence le plus l'insertion socio-professionnelle. Le système d'enseignement est un agent puissant de socialisation et permet aux individus de s'intégrer socialement. Cette intégration sociale ne peut faire fi de l'intégration professionnelle, car le travail occupe une place prépondérante dans la société.

Ainsi, l'ensemble des compétences acquises à l'école vont permettre au jeune de développer la socialisation de son futur métier (socialisation anticipée). Plusieurs jeunes ont intégré le message véhiculé dans la société postindustrielle selon lequel la formation professionnelle, et plus spécifiquement la socialisation, est une stratégie efficace facilitant l'insertion socio-professionnelle. De plus en plus de jeunes abordent l'école de façon utilitariste, dans un objectif bien précis d'accéder à des meilleurs emplois, plus stables, mieux rémunérés et donnant accès à un meilleur statut social.

1.2.3. Les jeunes diplômés et leur insertion dans la société et le marché de l'emploi

L'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFPP est un phénomène multidimensionnel, influencé par la qualité et la pertinence de la formation, la structure du marché du travail, l'accès à l'information, le soutien à l'entrepreneuriat, et les aspirations individuelles. La littérature existante met en lumière un besoin criant d'une meilleure articulation entre le système de formation et le monde économique, et d'un rôle plus proactif des institutions pour faciliter cette transition, ce qui nous amène à considérer l'importance de la gouvernance locale.

Initialement, les théories économiques ont longtemps mis en avant le capital humain (Becker, 1964) comme facteur déterminant de l'insertion. Selon cette perspective, un individu investit dans son éducation et sa formation pour augmenter sa productivité future, ce qui se traduit par de meilleures opportunités d'emploi et des salaires plus élevés. Appliqué à la formation professionnelle, cela signifierait que l'acquisition de compétences techniques spécifiques devrait naturellement conduire à une insertion rapide et réussie. Cependant, la

réalité est souvent plus complexe. Des théories ultérieures, comme la théorie du signal (Spence, 1973) et la théorie de la file d'attente (Thurow, 1975), ont tempéré cette vision. Elles suggèrent que le diplôme ne garantit pas directement la productivité, mais sert plutôt de "signal" aux employeurs pour sélectionner les candidats parmi une "file d'attente" de postulants. Dans ce cadre, même un diplômé qualifié peut peiner à s'insérer si le marché est saturé ou si les signaux qu'il envoie ne correspondent pas aux attentes des employeurs.

1.2.4. Définition et enjeux de l'insertion socio-professionnelle

L'insertion socio-professionnelle se définit comme les enjeux sont multiples : réduire le chômage des jeunes, valoriser les compétences acquises, contribuer à la croissance économique et favoriser l'autonomie des individus. Une insertion réussie est également un indicateur de la pertinence des formations dispensées et de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail (Martin & Dubois, 2021, p. 112).

L'insertion socio-professionnelle est un concept polysémique qui va au-delà de la simple obtention d'un emploi. Elle désigne « le processus par lequel les individus accèdent à une position stable sur le marché du travail, leur permettant de mettre en œuvre les compétences acquises lors de leur formation » (Vinokur, 2006, p. 5). C'est le processus par lequel un individu, après sa formation initiale, intègre le marché du travail et y trouve une place stable et durable. Pour les jeunes diplômés des CFP, cela signifie souvent la transition de la salle de classe ou de l'atelier vers un emploi rémunéré, qu'il soit salarié ou indépendant (Dupont, 2018). Ce processus est souvent long et semé d'embûches, particulièrement pour les jeunes primo-demandeurs d'emploi.

La formation professionnelle, ou EFTP, est universellement présentée comme une solution privilégiée pour fluidifier la transition école-emploi. L'idée est de substituer à un savoir académique général un savoir-faire technique et pratique, supposé être en prise directe avec les besoins des employeurs. Au Cameroun, cette vision a été portée par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), qui a supervisé la création et la gestion de nombreux Centres de Formation Professionnelle (CFP) publics sur l'ensemble du territoire.

1.2.5. Facteurs influençant l'insertion socio-professionnelle

Plusieurs facteurs, souvent interdépendants, déterminent le succès de l'insertion socio-professionnelle. La qualité de la formation est primordiale. Cela inclut non seulement le contenu

des programmes, mais aussi la qualification des formateurs, la disponibilité d'équipements adéquats et la pertinence des stages en entreprise (Tchatchoua, 2019, p. 78). Des études ont montré que les CFP qui intègrent des modules sur l'entrepreneuriat ou le développement de compétences transversales (communication, résolution de problèmes) améliorent significativement les chances de leurs diplômés de trouver un emploi ou de créer leur propre activité (Kamgaing, 2020, p. 55).

Le lien entre les CFP et le monde de l'entreprise est un facteur important pour l'insertion socio-professionnelle. Une collaboration étroite permet d'adapter les cursus aux besoins réels du marché, d'organiser des stages pertinents et de faciliter le recrutement des jeunes diplômés. Les entreprises qui participent à la définition des programmes de formation ou qui offrent des opportunités d'apprentissage en milieu professionnel sont plus enclines à recruter les jeunes formés (Nko'o, 2022, p. 89). Cependant, cette collaboration reste souvent limitée, en particulier dans les contextes où le secteur privé est peu structuré ou peu conscient des avantages de ces partenariats.

D'un autre côté, le contexte socio-économique joue un rôle non négligeable. Un marché du travail dynamique, avec des opportunités d'emploi suffisantes, facilite l'insertion. Inversement, un taux de chômage élevé, une faible diversification économique ou des difficultés sectorielles peuvent entraver les efforts d'insertion (Mbangué, 2017, p. 201). La politique publique en matière d'emploi et de formation professionnelle, y compris les mesures incitatives pour l'embauche des jeunes ou le soutien à la création d'entreprise, peut également avoir un impact significatif. Par ailleurs, les caractéristiques individuelles des jeunes diplômés, telles que leur motivation, leur adaptabilité, leur réseau social et leurs compétences non techniques (soft skills), influencent également leur capacité à s'insérer sur le marché du travail (Nanga, 2018, p. 30). La persévérance face aux difficultés, la capacité à se former continuellement et à saisir les opportunités sont des atouts majeurs.

1.2.6. Défis rencontrés dans l'insertion des jeunes diplômés

Malgré les efforts, l'insertion socio-professionnelle des jeunes issus des CFP fait face à plusieurs défis. Le décalage entre l'offre et la demande de compétences est un problème récurrent. Les formations proposées ne correspondent pas toujours aux compétences recherchées par les employeurs, conduisant à un chômage structurel (Njock, 2021, p. 67). La reconnaissance des diplômes des CFP par les employeurs, parfois perçus comme de moindre

valeur que les diplômés universitaires, peut également être un obstacle. Aussi, le financement insuffisant des CFP publics limite souvent leur capacité à moderniser leurs équipements, à recruter des formateurs qualifiés et à développer des programmes adaptés (Essomba, 2020, p. 150). Ce manque de ressources entrave la qualité de la formation et, par conséquent, les chances d'insertion des diplômés.

En termes de perspectives, il est crucial de renforcer la gouvernance des CFP, en impliquant davantage le secteur privé et les collectivités locales dans la définition des stratégies et des programmes de formation. Le développement de l'apprentissage en alternance et des stages professionnalisants est également une voie prometteuse pour améliorer l'employabilité des jeunes. Enfin, la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et le soutien à la création d'entreprises peuvent offrir des solutions alternatives à l'emploi salarié traditionnel (Ngoupayou, 2019, p. 95).

1.2.7. La gouvernance locale : une prouesse pour la décentralisation

La gouvernance locale, en tant que concept et pratique, est étroitement liée au processus de décentralisation et représente une pierre angulaire du développement territorial. Cette section examinera les fondements de la gouvernance locale, ses manifestations et son rôle dans l'amélioration des conditions de vie et des opportunités au niveau sub-national.

1.2.7.1. Décentralisation et émergence de la gouvernance locale

La décentralisation est un processus par lequel le pouvoir et les responsabilités sont transférés du gouvernement central vers des entités sub-nationales (Collectivités Territoriales Décentralisées, autorités locales). Elle vise à rapprocher la prise de décision des citoyens, à améliorer l'efficacité des services publics et à renforcer la démocratie locale (Gaucher, 2015, p. 30). Au Cameroun, la décentralisation est consacrée par la Constitution et se traduit par la création de communes et de régions dotées de compétences propres et d'une autonomie financière.

L'émergence de la gouvernance locale découle de cette dynamique de décentralisation. Elle ne se limite pas à la simple administration territoriale, mais englobe l'ensemble des mécanismes, processus et institutions par lesquels les acteurs locaux (autorités élues, société civile, secteur privé, citoyens) interagissent pour gérer les affaires publiques et atteindre des

objectifs de développement communs (Duggan & Perroux, 2017, p. 78). La gouvernance locale se distingue de la simple administration par sa dimension participative, sa recherche de consensus et sa capacité à mobiliser les différentes forces vives d'un territoire.

1.2.7.2.Principes et caractéristiques de la bonne gouvernance locale

Les principes de la bonne gouvernance, tels que définis par les organisations internationales et la littérature académique, sont transposables au niveau local. La transparence et la reddition des comptes sont essentielles pour instaurer la confiance entre les citoyens et les autorités locales (Kanga, 2019). Une gestion transparente des ressources et des décisions permet de lutter contre la corruption et d'assurer une utilisation optimale des fonds publics. La participation citoyenne est un pilier fondamental de la gouvernance locale. Elle implique la consultation et l'implication des habitants dans les processus de décision qui les concernent, que ce soit à travers des conseils de quartier, des budgets participatifs ou des plateformes de dialogue (Mbarga, 2020). Cette participation renforce la légitimité des décisions et favorise l'appropriation des projets de développement par la population.

L'efficacité et l'efficience des services publics locaux sont également des indicateurs clés. Une bonne gouvernance locale se traduit par la capacité des collectivités à fournir des services de qualité (eau, assainissement, éducation, santé) de manière rapide et à moindre coût (Ndongo, 2018). Cela nécessite une gestion rationnelle des ressources humaines et financières, ainsi qu'une planification stratégique rigoureuse.

L'équité et l'inclusion garantissent que les bénéfices du développement local sont partagés par tous les segments de la population, y compris les groupes marginalisés (femmes, jeunes, minorités). Une gouvernance locale inclusive cherche à réduire les inégalités et à promouvoir l'accès de tous aux opportunités. Enfin, la responsabilité des acteurs locaux, qu'il s'agisse des élus ou des fonctionnaires, vis-à-vis de leurs administrés est un principe cardinal. Ils doivent rendre des comptes sur leurs actions et être tenus responsables de leurs décisions et de leurs résultats (Ongolo, 2016, p. 15).

1.2.7.3.Impact de la gouvernance locale dans le développement

La gouvernance locale joue un rôle multidimensionnel dans le développement territorial. Elle est un catalyseur de développement économique local en créant un

environnement propice à l'investissement, en soutenant les petites et moyennes entreprises et en facilitant l'accès aux infrastructures et aux services essentiels (Takam, 2022, p. 90). Les initiatives locales de promotion de l'emploi, de développement de chaînes de valeur ou de soutien à l'artisanat sont des exemples concrets. Sur le plan social, la gouvernance locale contribue à l'amélioration de la cohésion sociale et à la prestation de services sociaux de base. Elle est en première ligne pour répondre aux besoins des populations en matière d'éducation, de santé et d'accès à l'eau potable, en adaptant les solutions aux spécificités locales (Fotsing, 2017, p. 180).

En outre, la gouvernance locale favorise le renforcement des capacités locales en matière de planification, de gestion et de mobilisation des ressources. Elle encourage l'émergence de leaders locaux et le développement d'une expertise territoriale, essentielle pour une autonomie durable (Kouam, 2019, p. 125). Cependant, des défis persistent, notamment le manque de ressources financières, les compétences limitées des élus et des cadres locaux, ainsi que les interférences du pouvoir central. La réussite de la gouvernance locale dépendra de la capacité à surmonter ces obstacles et à consolider les acquis de la décentralisation.

1.2.7.4. Gouvernance locale et insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP : Etat des lieux dans la Région de l'Ouest Cameroun

La Région de l'Ouest, avec ses spécificités géographiques, démographiques, économiques et socioculturelles, offre un cadre d'étude pertinent pour analyser les dynamiques de la gouvernance locale et de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics. Cette section, en s'appuyant sur les données disponibles et les observations empiriques, dressera un état des lieux après avoir fait ressortir l'impact de la gouvernance locale sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la dite région.

L'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics est une problématique actuelle qui le plus souvent exacerbée par plusieurs facteurs structurels et conjoncturels dans le contexte africain, et particulièrement au Cameroun. L'expansion rapide du système éducatif n'a pas toujours été accompagnée d'une croissance économique suffisante pour absorber l'afflux de jeunes sur le marché du travail (Anyanwu, 2014). Cela crée un déséquilibre fondamental entre l'offre de main-d'œuvre qualifiée et la demande d'emplois. Par ailleurs, la structure duale des économies africaines, caractérisée par un secteur informel

prépondérant et un secteur formel à faible capacité d'absorption, complique davantage l'insertion. Bitouga et Nkou (2019) soulignent que la majorité des jeunes Camerounais, y compris les diplômés de la formation professionnelle, se retrouvent contraints d'intégrer le secteur informel, souvent par défaut, faute d'opportunités dans le secteur formel. Si l'auto-emploi dans l'informel peut offrir une voie de subsistance, il est fréquemment associé à des conditions de travail précaires, une faible rémunération et l'absence de protection sociale.

Ahanda et Nkou (2017) ont mené une analyse approfondie du chômage des jeunes diplômés, mettant en évidence un décalage persistant entre les compétences enseignées dans les établissements de formation et les compétences réellement demandées par les entreprises. Ils attribuent ce décalage à des curricula obsolètes, un manque d'équipements adéquats dans les CFPP, et une insuffisance de liens concrets entre les institutions de formation et le monde professionnel. Par exemple, l'absence de stages obligatoires ou de formations en alternance réduit considérablement l'exposition des jeunes diplômés aux réalités du travail. Cette faible articulation est un thème récurrent dans la littérature sur la formation professionnelle en Afrique (Diouf & Samb, 2018 ; Kouadio & Soro, 2020).

L'accès à l'information sur le marché du travail est un autre facteur crucial. Les jeunes diplômés ont souvent des difficultés à identifier les secteurs porteurs d'emploi ou les opportunités spécifiques à leur qualification. De même, les employeurs peinent à trouver des informations fiables sur les compétences des diplômés, ce qui mène à des asymétries d'information et à des processus de recrutement inefficaces (World Bank, 2017). Les réseaux sociaux informels jouent alors un rôle prépondérant dans la recherche d'emploi, parfois au détriment de la méritocratie et de la transparence (Bitouga & Nkou, 2019). Par ailleurs, l'entrepreneuriat est de plus en plus promu comme une solution au chômage des jeunes, particulièrement pour les diplômés de la formation professionnelle. Cependant, les défis liés à la création d'entreprise sont nombreux : accès limité au financement, manque de compétences managériales et commerciales, environnement des affaires peu favorable, et faibles capacités d'accompagnement et d'incubation (Ayuk et al., 2020). Ainsi, même si les CFPP peuvent dispenser des compétences techniques, l'absence de modules sur l'entrepreneuriat ou d'un écosystème d'appui robuste limite la capacité des jeunes à créer leur propre emploi.

Enfin, les attentes des jeunes diplômés peuvent également jouer un rôle. Parfois, une formation professionnelle est perçue comme un pis-aller, et les diplômés aspirent à des emplois dans le secteur public ou les grandes entreprises, qui sont souvent rares et très compétitifs. Cette

divergence entre les aspirations et les réalités du marché du travail peut prolonger la période de chômage et de découragement (Ahanda & Nkou, 2017).

1.2.7.5. Etat des lieux dans la Région de l'Ouest

Cette région a une superficie de 13 892 Km², soit 3% du territoire national, pour une population estimée à 2 095 230 habitants (FEICOM, 2020, P 175). Elle est localisée autour du 5ème degré 30ème (5° 30') de latitude Nord et le 10ème degré 30ème (10° 30') de longitude Est. Le relief de la Région lui confère son appellation agro écologique, avec des montagnes, des plaines et de nombreux plateaux oscillants entre 1000 et 1500 mètres d'altitude. Elle est constituée de huit départements à savoir la Mifi, le Koung-Khi, les Hauts-plateaux, le Ndé, le Haut-Nkam, la Menoua, les Bamboutos et le Noun. Ces huit départements sont constitués de 40 arrondissements.

Au sens du BIT, le taux d'activité dans la Région de l'Ouest est de 75,5%. En tenant compte du sexe, il est plus élevé chez les hommes 82,4% contre 67,8% chez les femmes. En milieu urbain, ce taux est de 88,3% contre 83,6% en milieu rural. (INS, EESI 2, Phase 1, 2011). L'économie de la Région est dominée par les activités agricoles, pastorales et commerciales. L'agriculture familiale classique est pratiquée dans l'ensemble des départements sur des parcelles de 2 ou 3 ha autour des habitations ou dans les zones périphériques. C'est une agriculture très diversifiée qui peut être plus ou moins intensive. Chaque famille doit tirer de ses parcelles tout ce dont elle a besoin pour la subsistance du ménage. Le surplus est vendu pour l'auto-entretenu ou les autres besoins de la famille (Cameroun, 2020, p. 21).

Centres de formation professionnelle publics et insertion socio-professionnelle dans la Région de l'Ouest

En 2024, la Région de l'Ouest disposait de 163 Centres de Formation Professionnelle fonctionnels dont 133 privés et 30 publics (MINEFOP, 2024). Les domaines de formation sont diversifiés, on a entre autres les filières traditionnelles (mécanique, menuiserie bois et métallique, maçonnerie, électricité d'équipement, soudure, industrie d'habillement, etc.) et les nouvelles offres de formation (agropastoral, secrétariat comptable, foresterie, médecine etc.).

Malgré leur rôle essentiel, ces CFP font face à plusieurs défis. Le manque d'équipements modernes et d'infrastructures adéquates est un problème récurrent. Souvent, les ateliers sont vétustes et les machines obsolètes, ne permettant pas aux jeunes d'acquérir des compétences

conformes aux exigences du marché du travail actuel (Tchinda, 2023, p. 70). Le déficit de formateurs qualifiés et régulièrement recyclés est également un frein majeur. La formation des formateurs ne suit pas toujours les évolutions technologiques et les nouvelles pratiques professionnelles.

Concernant l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP de l'Ouest, les études et rapports locaux révèlent des réalités contrastées. Si certains diplômés trouvent rapidement un emploi ou créent leur propre activité, une part significative est confrontée au chômage ou au sous-emploi (Nguenang, 2022, p. 85). Les principales difficultés rencontrées incluent :

- Le manque de débouchés dans certains secteurs d'activité, malgré la formation technique.
- La compétition accrue sur le marché du travail, même pour les métiers techniques.
- Le manque d'accès au financement pour la création d'entreprise ou l'acquisition de matériel pour les jeunes entrepreneurs.
- La perception négative parfois associée aux métiers manuels et techniques par rapport aux carrières universitaires (Fotso, 2021, p. 110).

Les efforts d'insertion sont souvent individuels, et le manque de mécanismes structurés de placement ou de suivi post-formation est une faiblesse (Touko, 2020, p. 40). Les partenariats entre les CFP et le secteur privé local restent insuffisants, limitant les opportunités de stages et d'emplois.

Rôle et limites de la gouvernance locale

La mise en œuvre de la décentralisation dans la Région de l'Ouest, avec l'installation des organes de la Région et le renforcement des compétences des communes, offre des opportunités pour une meilleure coordination des actions en faveur de l'insertion des jeunes. Les collectivités territoriales décentralisées sont désormais dotées de compétences en matière de développement économique local, de promotion de l'emploi et de soutien à la formation professionnelle (Région de l'Ouest, 2023, Rapport Annuel, p. 10). Cependant, des limites persistent. Le manque de ressources financières propres des collectivités régionales et communales restreint leur capacité d'action. La dépendance vis-à-vis des transferts de l'État central peut freiner les initiatives locales (Tchuenté, 2022, p. 95).

La faible coordination entre les différents acteurs (autorités régionales, communes, CFP, entreprises, organisations de la société civile) est également un défi. Chaque entité opère souvent de manière isolée, ce qui limite l'efficacité des interventions en faveur de l'insertion des jeunes (Dongmo, 2021, p. 65). Le rôle de la gouvernance locale dans la mise en cohésion des politiques de formation et d'emploi au niveau local reste à consolider. La participation des jeunes eux-mêmes aux processus de décision et de planification est encore limitée. Leurs besoins et aspirations ne sont pas toujours pleinement intégrés dans les stratégies locales d'insertion (Youmbi, 2020, p. 30).

Ainsi, bien que la Région de l'Ouest dispose d'un potentiel important et que le cadre de la décentralisation offre de nouvelles perspectives, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics demeure un défi complexe qui nécessite une gouvernance locale et régionale plus proactive, mieux coordonnée et dotée de moyens adéquats.

1.3. Théories relatives au sujet

Cette recherche s'appuie sur différentes théories et telles que la théorie de la gouvernance Multi-Niveaux (*Multi-Level Governance* - MLG), la théorie des conventions et la théorie des organisations

1.3.1. Théorie de la gouvernance Multi-Niveaux

La théorie de la gouvernance multi-niveaux est un cadre d'analyse qui reconnaît la fragmentation et la dispersion de l'autorité politique au-delà des frontières de l'État-nation. Elle a été largement développée par des auteurs tels que Gary Marks (1993, 1996) et Liesb et Hooghe (2001, 2003). Son postulat central est que la gouvernance n'est plus l'apanage exclusif des gouvernements centraux, mais qu'elle implique une interaction complexe entre divers acteurs à différents niveaux international, supranational, national, régional et local. Cette approche met en lumière la nature interdépendante et souvent négociée des décisions et des politiques publiques, où les compétences et les responsabilités sont partagées et parfois imbriquées. Marks et Hooghe (2003) identifient deux types principaux de gouvernance multi-niveaux : le Type I, caractérisé par des juridictions générales, non emboîtées et stables, et le Type II, plus flexible et fonctionnel, avec des juridictions spécifiques, emboîtées et adaptatives. Dans le contexte camerounais, la décentralisation progressive transfère des compétences aux régions et aux

communes, rendant cette théorie particulièrement pertinente pour comprendre comment les décisions affectant l'emploi et la formation se prennent à différents échelons.

Le postulat de la gouvernance multi-niveaux est que les politiques publiques, y compris celles relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, sont le fruit d'une interaction dynamique et de négociations entre acteurs hétérogènes. Ces acteurs peuvent inclure des ministères nationaux, des conseils régionaux, des collectivités locales, des organisations de la société civile, des syndicats, des entreprises privées et des institutions de formation. Dans la Région de l'Ouest-Cameroun, cela signifie que la stratégie d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics n'est pas uniquement dictée par Yaoundé, mais qu'elle est façonnée par les réalités locales et les capacités d'action des autorités régionales, des municipalités, des acteurs économiques locaux et des CFP eux-mêmes. La GMN met en évidence comment les ressources, les informations et les influences circulent à travers ces différents niveaux, et comment les politiques sont co-construites ou, à l'inverse, entravées par des désalignements ou des conflits d'intérêts.

Cependant, la gouvernance multi-niveau n'est pas exempte de limites. Une critique majeure concerne sa complexité. L'identification et l'analyse de tous les acteurs et de leurs interrelations peuvent être extrêmement difficiles, rendant l'opérationnalisation de la théorie parfois ardue. De plus, bien que la théorie mette l'accent sur les dynamiques de pouvoir, elle peut parfois sous-estimer la persistance de l'asymétrie de pouvoir et les capacités inégales des acteurs à influencer les décisions. Les acteurs nationaux ou les élites peuvent conserver une influence disproportionnée malgré la rhétorique de la gouvernance partagée. Comme le soulignent Pierre et Peters (2000), le concept de GMN, bien que puissant, peut parfois "masquer les jeux de pouvoir et les inégalités structurelles" qui persistent au sein des systèmes de gouvernance. Enfin, la théorie peut avoir du mal à expliquer pleinement les cas de "non-décision" ou l'inertie des politiques lorsque les intérêts divergent fortement et qu'aucun acteur ne parvient à imposer sa vision ou à construire un consensus suffisant. La capacité d'adaptation des structures multi-niveaux peut également être limitée face à des chocs externes ou des changements rapides.

Impact de la théorie sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

L'impact de la gouvernance multi-niveaux sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics est multiple. Premièrement, elle permet de comprendre que

l'échec ou le succès de l'insertion ne relève pas d'une unique cause mais d'une combinaison de facteurs liés aux interactions entre les différents niveaux de gouvernance. Une gouvernance locale efficace, dans une perspective multi-niveau, impliquerait une forte coordination entre les autorités régionales, les CFP, les entreprises locales, les chambres de commerce et les services de l'emploi pour adapter les formations aux besoins du marché du travail local. Par exemple, si la Région de l'Ouest-Cameroun réussit à mettre en place des plateformes de dialogue régulières entre les directeurs des CFP, les représentants du secteur privé et les services de l'État décentralisés, cela peut faciliter l'ajustement des programmes de formation et l'organisation de stages, améliorant ainsi l'employabilité des jeunes.

La gouvernance multi-niveau met en lumière le potentiel de l'innovation locale. Si les acteurs régionaux et locaux sont autonomisés et ont la capacité de s'adapter aux spécificités du marché de l'emploi de la Région de l'Ouest, ils peuvent développer des initiatives plus pertinentes et réactives. Par exemple, une politique régionale qui finance des formations spécifiques aux filières économiques dominantes de la région (agriculture, transformation agroalimentaire, etc.) en collaboration étroite avec les entreprises locales serait un exemple d'impact positif de la gouvernance multi-niveaux.

Inversement, une défaillance dans la coordination entre les niveaux (par exemple, des politiques nationales rigides qui ne tiennent pas compte des réalités régionales) peut créer des dysfonctionnements, des formations inadaptées aux besoins locaux et, par conséquent, une faible insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés. La capacité des acteurs régionaux à mobiliser des ressources et à coordonner les actions au-delà des directives nationales est indéniable. En somme, la gouvernance multi-niveaux offre une lentille précieuse pour analyser les dynamiques de pouvoir et les processus décisionnels qui façonnent l'avenir professionnel des jeunes dans un contexte de décentralisation.

1.3.2. Théorie des conventions

La théorie des conventions, ou économie des conventions, est une approche développée principalement en France à partir des années 1980, par des auteurs tels que Thévenot (1989, 1995), Boltanski (1987), Boltanski et Thévenot (1991), et plus largement, un courant qui inclut des auteurs comme Robert Salais et Michael Storper. Elle s'inscrit en réaction aux approches économiques standards, en cherchant à réintroduire la dimension sociale, cognitive et morale dans l'analyse des comportements économiques et sociaux. Son postulat central est que l'action

individuelle et collective n'est pas uniquement guidée par la rationalité instrumentale, mais qu'elle est fondamentalement structurée par des conventions. Ces conventions sont des règles de comportement, des normes implicites ou explicites, des cadres de référence partagés qui permettent aux acteurs de coordonner leurs actions et de réduire l'incertitude dans des situations complexes. Cette théorie offre un cadre pour comprendre comment les mondes de la formation et du travail peuvent (ou non) se rencontrer et se reconnaître, impactant directement l'insertion.

Selon Boltanski et Thévenot (1991), les conventions sont des dispositifs cognitifs et moraux permettant aux acteurs de juger de la situation et d'orienter leur action, au-delà de la simple maximisation de l'intérêt individuel. Elles ne sont pas de simples habitudes, mais des constructions sociales qui confèrent un sens aux situations et aux objets, rendant possible la coopération. La théorie explore la diversité de ces conventions, distinguant par exemple les « mondes » ou « cités » (marchand, industriel, civique, domestique, de l'opinion, inspiré) où les critères de jugement et de légitimité diffèrent.

Le postulat de cette théorie est que les acteurs s'appuient sur des grandeurs ou des économies de la grandeur pour évaluer les situations et agir. Ces grandeurs renvoient à des systèmes de valeurs qui donnent sens aux actions et aux objets. Par exemple, dans le monde industriel, la performance et l'efficacité sont des grandeurs centrales, tandis que dans le monde civique, l'intérêt général et l'égalité prédominent. Dans le contexte de l'insertion socioprofessionnelle, la théorie des conventions suggère que l'employabilité d'un jeune diplômé ne se réduit pas à un ensemble de compétences techniques mesurables. Elle dépend aussi de la capacité du jeune à comprendre et à s'adapter aux conventions du monde du travail auquel il aspire, ainsi que de la reconnaissance par les employeurs de la « valeur » de son diplôme et de ses compétences au regard des conventions dominantes dans leur secteur d'activité. Les CFP publics eux-mêmes opèrent selon certaines conventions relatives à la formation, à l'évaluation et à la certification, qui peuvent être plus ou moins alignées avec celles du marché du travail local. La réussite de l'insertion dépendra donc de la capacité à "faire monde" entre ces différentes conventions.

Cependant, la théorie des conventions présente des limites. Sa principale critique est parfois son manque de précision analytique et sa difficulté à proposer des modèles prédictifs. La pluralité des conventions peut rendre l'analyse complexe, et il n'est pas toujours évident de déterminer quelle convention est dominante dans une situation donnée ou comment les conventions évoluent. Certains critiques, comme Amable (2003), soulignent que la théorie peut

parfois "flirter avec le relativisme, rendant difficile l'établissement de causalités claires". De plus, bien qu'elle intègre la notion de critique et de justification des conventions, elle peut avoir du mal à expliquer les processus de changement radical des conventions, ou les situations où les acteurs ne parviennent pas à coordonner leurs actions faute de conventions partagées, conduisant à des "crises de la coordination" (Salais, 1989). La théorie peut aussi être perçue comme trop "culturaliste" ou "cognitivist", sous-estimant les contraintes structurelles, les rapports de force et les logiques institutionnelles qui ne sont pas réductibles à des conventions partagées.

Impact de la théorie sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

L'impact de la théorie des conventions sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics est significatif. Elle met en exergue l'importance des « compétences conventionnelles » au-delà des compétences techniques. Pour un jeune diplômé de la Région de l'Ouest-Cameroun, cela signifie que sa capacité à s'insérer professionnellement dépend non seulement de ce qu'il a appris au CFP (compétences techniques), mais aussi de sa capacité à comprendre les attentes implicites des employeurs (assiduité, esprit d'initiative, travail d'équipe), à maîtriser les codes sociaux du milieu professionnel et à « performer » selon les critères de jugement du marché du travail. Par exemple, si les CFP forment des jeunes avec des conventions de travail très « scolaires » (respect de l'autorité, exécution stricte des tâches), et que les entreprises locales privilégient des conventions plus "entrepreneuriales" (autonomie, résolution de problèmes, prise d'initiative), il peut y avoir un décalage conventionnel qui freine l'insertion.

De plus, la théorie des conventions permet d'analyser les mécanismes de reconnaissance et de valorisation des diplômes. Un diplôme d'un CFP public n'a de valeur que si les employeurs lui attribuent une crédibilité, c'est-à-dire si une convention existe entre les formateurs et les employeurs sur la signification des compétences attestées par le diplôme. Si cette convention est faible ou inexistante dans la Région de l'Ouest, les jeunes peuvent avoir du mal à valoriser leur formation. La gouvernance locale, dans cette perspective, pourrait chercher à construire des conventions robustes entre les CFP et les entreprises, par exemple à travers des partenariats formalisés, des stages systématiques, ou des référentiels de compétences co-construits. Cela permettrait de réduire l'incertitude pour les employeurs sur la "qualité" des jeunes diplômés et pour les jeunes sur les « règles du jeu » du marché du travail.

1.3.3. Théorie des organisations

La théorie des organisations est un vaste champ d'étude qui analyse comment les organisations sont structurées, fonctionnent et interagissent avec leur environnement. Elle étudie les organisations, aussi bien marchandes que non-marchandes, dans toutes leurs diversités (entreprise, hôpital, syndicat, association, administration, conventions) pour en analyser le fonctionnement, la structure et le développement à des fins de meilleure compréhension, en vue le cas échéant d'être en mesure de proposer leur correction ou amélioration (R. TCHOUNKOUÉ, 2025).

Elle englobe diverses approches et perspectives, mais un fil conducteur est la compréhension des dynamiques internes et externes qui influencent leur performance et leur survie. Des pionniers comme Manuel Castells explique comment les années 1970 ont marqué le passage à de nouvelles formes d'organisation. Max Weber (1922) avec sa théorie de la bureaucratie, Herbert Simon (1947) et sa rationalité limitée, James March et Richard Cyert (1963) avec l'approche comportementale, ou plus récemment, des théoriciens de la contingence (Lawrence et Lorsch, 1967) et de l'institutionnalisme (Meyer et Rowan, 1977; DiMaggio et Powell, 1983) ont marqué ce domaine. Le postulat général est que les organisations, qu'elles soient publiques ou privées, sont des entités complexes qui poursuivent des objectifs, mais qui sont aussi influencées par des contraintes internes (structure, culture, processus) et externes (environnement, régulations, pressions sociales). La théorie cherche à expliquer pourquoi les organisations adoptent certaines formes, comment elles prennent des décisions, comment elles gèrent l'incertitude et comment elles s'adaptent (ou non) aux changements.

Le postulat clé de la théorie des organisations est que la structure, les processus et la culture d'une organisation ont un impact direct sur sa capacité à atteindre ses objectifs. Dans le cas des CFP publics de la Région de l'Ouest-Cameroun, cela signifie que leur structure organisationnelle (hiérarchie, division du travail), leurs processus internes (élaboration des programmes, recrutement des formateurs, gestion des partenariats) et leur culture (valeurs partagées, normes de comportement) influencent directement la qualité de la formation qu'ils dispensent et, par ricochet, l'insertion socioprofessionnelle de leurs diplômés. Ainsi, un CFP avec une structure bureaucratique rigide peut avoir du mal à s'adapter rapidement aux évolutions du marché du travail, tandis qu'un CFP avec une culture axée sur l'innovation et la collaboration avec les entreprises locales serait plus réactive.

Les théories institutionnelles (Meyer et Rowan, 1977) soulignent également que les organisations cherchent souvent à se conformer aux attentes de leur environnement institutionnel pour légitimer leur existence et obtenir des ressources, ce qui peut les pousser à adopter des pratiques « isomorphes » (similaires à d'autres organisations du même champ) même si celles-ci ne sont pas toujours les plus efficaces.

Cependant, la théorie des organisations présente certaines limites. La diversité des approches au sein de ce champ peut rendre difficile l'élaboration d'une théorie unifiée et cohérente. Selon Pfeffer (1997), il n'existe pas une théorie des organisations, mais des théories des organisations. Cela peut conduire à des analyses fragmentées. Par ailleurs, certaines approches, notamment les premières, ont été critiquées pour leur tendance à la sur-rationalisation des comportements organisationnels, sous-estimant les dimensions informelles, les conflits de pouvoir et les résistances au changement. L'approche contingente, bien que plus nuancée, peut parfois être perçue comme trop déterministe, suggérant qu'il existe une "meilleure" structure pour chaque environnement sans prendre suffisamment en compte le rôle des acteurs et des choix stratégiques. Enfin, les théories institutionnelles peuvent parfois avoir du mal à expliquer les changements organisationnels qui ne résultent pas uniquement de pressions de conformité, ou à rendre compte des différences de performance entre organisations soumises aux mêmes pressions institutionnelles.

Impact de la théorie sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

L'impact de la théorie des organisations sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics est fondamental. Elle permet d'analyser les CFP non pas comme de simples boîtes noires, mais comme des organisations complexes avec leurs propres logiques internes, leurs ressources et leurs contraintes. Si les CFP publics de la Région de l'Ouest-Cameroun sont caractérisés par une faible autonomie, des ressources limitées, une culture interne rigide ou des processus de formation obsolètes, cela aura un impact négatif direct sur l'employabilité de leurs diplômés. Par exemple, l'absence de procédures claires pour la mise à jour des programmes de formation en fonction des besoins du marché, ou une faible dotation en équipements modernes, sont des facteurs organisationnels qui limitent l'adéquation des formations et, par conséquent, l'insertion socio-professionnelle.

De plus, cette théorie permet de comprendre que l'insertion socioprofessionnelle dépend aussi de la capacité des CFP à interagir efficacement avec d'autres organisations de leur environnement. Cela inclut les entreprises (pour les stages et l'embauche), les ministères de tutelle (pour les financements et les orientations politiques), et les organismes de développement (pour le soutien technique). Une CFP qui a développé des partenariats solides et des canaux de communication efficaces avec le secteur privé local sera mieux placée pour faciliter l'insertion de ses jeunes.

Inversement, si les interactions sont sporadiques ou conflictuelles, les débouchés pour les jeunes seront limités. La gouvernance locale, dans ce cadre, peut jouer un rôle crucial en renforçant les capacités organisationnelles des CFP (par exemple, en leur accordant plus d'autonomie managériale, en facilitant l'accès aux ressources, ou en encourageant les partenariats avec le secteur privé) et en favorisant un environnement institutionnel propice à leur adaptation et à leur performance en matière d'insertion. La qualité de la gestion interne des CFP, leur capacité à mobiliser des ressources et à s'adapter aux changements de l'environnement économique et social sont des déterminants majeurs de l'avenir professionnel de leurs diplômés.

1.3.4. Théorie des Parties Prenantes

La théorie des parties prenantes (Stakeholder Theory), développée par R. Edward Freeman en 1984, postule que toute organisation doit tenir compte des intérêts de l'ensemble des acteurs qui influencent ou sont influencés par ses décisions. Elle élargit la vision classique de la gouvernance centrée sur les actionnaires pour inclure une pluralité d'acteurs : employés, clients, fournisseurs, collectivités, ONG, citoyens, etc. Elle permet d'analyser les interactions entre les institutions locales, les structures de formation, les jeunes diplômés, les entreprises et les acteurs communautaires.

Elle repose sur le postulat selon lequel une gouvernance efficace repose sur la reconnaissance, la mobilisation et la coordination des parties prenantes autour d'un objectif commun, dans une logique de responsabilité partagée.

Impact de la théorie sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

La théorie des parties prenantes permet d'identifier les principales Parties Prenantes (CTD, CFP, entreprises locales, jeunes diplômés, services déconcentrés de l'État) ; d'analyser

comment ces acteurs interagissent, se concertent ou se fragmentent dans la mise en œuvre des politiques d'insertion cde reconnaître les jeunes comme acteurs légitimes du développement local ; enfin de voir dans quelle mesure la gouvernance est inclusive, coordonnée et stratégique pour répondre aux besoins des jeunes

Par ailleurs, la théorie des Parties Prenantes montre non seulement que les jeunes sont reconnus comme acteurs légitimes du développement local, mais que les solutions ne sont pas imposées mais négociées entre les acteurs. L'insertion devient donc une mission partagée entre les CFP, les collectivités et le tissu économique local. Cette théorie permet d'avoir les retours des parties prenantes afin d'ajuster les dispositifs en temps réel. Elle est particulièrement pertinente pour analyser la gouvernance locale dans un contexte de développement territorial. Elle permet de dépasser une approche institutionnelle classique pour adopter une lecture systémique, inclusive et stratégique des enjeux d'insertion des jeunes diplômés

Toutefois, la mise en œuvre de ladite théorie peut apporter des conflits d'intérêts dans la mesure où les attentes des jeunes, des entreprises et des collectivités peuvent diverger. Assi plus les parties prenantes sont nombreuses, plus la gouvernance devient difficile à pilote ; d'où existence d'une complexité de coordination.

En conclusion le chapitre qui s'achève met un fondement théorique de l'étude qui vise à déterminer de l'impact de la gouvernance locale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest Cameroun. Après avoir défini, les concepts clés et les concepts associés, une recension des écrits portant sur les variables de l'étude a été faite. Celle-ci a permis de mieux comprendre ce que représentent la gouvernance locale et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP publics. A cet effet, un état des lieux a été fait dans le Cameroun en général et dans la Région de l'Ouest en particulier. Par la suite, l'étude a mobilisé trois théories essentielles relatives au sujet et susceptibles de mieux comprendre le problème à l'étude. Tout ceci concourt pour mener la recherche.

CHAPITRE 2 : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE

Dans le chapitre précédent, il a été question de poser un fondement théorique de l'étude de la gouvernance locale et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés au Cameroun

2.1. Définition, opérationnalisation des variables et formulation des hypothèses

2.1.1. Rappel de la question de recherche

La question principale de cette étude a été posée ainsi :

QP : comment la gouvernance régionale influence-t-elle l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés issus des centres de formation professionnelle publics dans de la Région de l'Ouest ?

De cette question principale, l'hypothèse générale a été formulée ainsi :

HG : la mise œuvre efficace de la gouvernance régionale facilite l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

Cette hypothèse de recherche présente deux variables :

- La variable indépendante : la mise en œuvre efficace de la gouvernance locale
- La variable dépendante : l'insertion socioprofessionnelle

2.1.2. Opérationnalisation des variables

(i) Variable dépendante

La variable dépendante de cette étude l'insertion socioprofessionnelle. L'insertion socioprofessionnelle est un processus complexe qui dépasse le simple accès à l'emploi. Elle englobe la capacité d'un individu à trouver une place stable et satisfaisante sur le marché du travail, à s'y maintenir, et à s'intégrer socialement et économiquement dans la société. Pour les jeunes diplômés des CFP publics, cela signifie non seulement trouver un emploi en lien avec leur formation, mais aussi développer une autonomie, une stabilité financière et une reconnaissance sociale.

La plupart des travaux s'appuient sur des approches classiques en sociologie du travail et de l'emploi, ainsi que des cadres d'évaluation des politiques publiques pour expliciter la notion d'insertion socioprofessionnelle. Des organismes comme l'OIT ou des études nationales

sur l'emploi des jeunes fournissent souvent des indicateurs pertinents. Pour cette étude, nous nous appuyerons sur une synthèse de ces approches, contextualisée pour les jeunes diplômés des CFP publics, en gardant à l'esprit les dimensions de coordination et d'adaptabilité de l'action publique telles que développées par Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023).

L'insertion socio-professionnelle est souvent mesurée par le taux d'emploi, la durée d'accès au premier emploi, la nature de l'emploi (stable ou précaire, formel ou informel), et le niveau de revenu (Gangl, 2006). Cependant, une approche plus holistique est nécessaire pour capturer la pleine complexité de l'insertion socioprofessionnelle, en particulier dans des contextes de pays en développement où le secteur informel est prédominant et où la notion de stabilité peut différer des standards occidentaux. Ainsi, l'insertion socioprofessionnelle ne se limite pas à la simple obtention d'un emploi rémunéré, mais englobe également la pertinence de l'emploi par rapport à la formation, la satisfaction au travail, l'autonomie professionnelle, et la capacité à développer une carrière ou à créer sa propre activité.

Modalité 1 : accès à l'emploi

- Indicateur 1.1 : taux d'emploi
- Indicateur 1.2 : type d'emploi (adéquation formation-emploi)

Modalité 2 : qualité de l'emploi et conditions de travail

- Indicateur 2.1 : niveau de rémunération
- Indicateur 2.2 : stabilité de l'emploi
- Indicateur 2.3 : satisfaction au travail

Modalité 3 : intégration sociale et autonomie

- Indicateur 3.1 : accès à l'autonomie financière
- Indicateur 3.2 : participation sociale et civique
- Indicateur 3.3 : perception du soutien et des réseaux

Dans un souci de d'équité, ce développement s'inscrit dans une logique où l'insertion socio-professionnelle est le fruit d'une synergie entre la qualité de la formation dans les CFP publics, l'environnement économique de la localité (opportunités d'emploi) et les capacités individuelles du jeune. Elle reconnaît que les efforts de coordination des politiques

publiques et l'inclusivité de la gouvernance tels que déclaré par Leloup, Moyart et Pecqueur (2023) sont des facteurs contextuels déterminants pour faciliter cette insertion. La capacité d'apprentissage adaptatif des CFP publics est également implicitement évaluée à travers les résultats d'insertion de leurs diplômés.

(ii) Variable indépendante

L'opérationnalisation d'une variable consiste à la rendre mesurable en définissant des indicateurs concrets et observables. Pour la variable insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics, nous pouvons nous baser sur une approche multidimensionnelle, inspirée des travaux sur l'emploi et la formation professionnelle. Bien que Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) n'aient pas spécifiquement détaillé l'opérationnalisation de cette variable, leurs concepts sur l'action publique intégrée, la cohésion sociale et la vision stratégique peuvent guider cette démarche. Leloup, Moyart et Pecqueur (2023) s'appuient sur leurs travaux antérieurs pour affiner la notion de gouvernance territoriale. Pour les auteurs, l'interdépendance entre la gouvernance, l'action publique et la cohésion sociale représente le pilier pour guider les territoires. Le concept de pilotage des territoires suggère une approche dynamique, intentionnelle et adaptative du développement local.

Leloup, Moyart et Pecqueur (2023) approfondissent la compréhension de la gouvernance territoriale en la liant explicitement à l'efficacité de l'action publique et au renforcement de la cohésion sociale. Le pilotage des territoires implique un processus stratégique, adaptatif et inclusif de guidage du développement local. Le pilotage territorial est ainsi un processus dynamique de gouvernance, orchestrant l'action publique pour favoriser la cohésion sociale et le développement durable.

- Action publique intégrée et coordination multi-niveau

L'action publique intégrée et coordination multi-niveau se réfère à la capacité des acteurs publics à collaborer de manière cohérente et efficace à différents niveaux (local, régional, national) et entre différents secteurs pour atteindre des objectifs communs. L'objectif est de dépasser les approches sectorielles fragmentées pour une action publique plus holistique et synergique. Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) soulignent l'importance d'une telle intégration pour faire face aux défis complexes contemporains. Elle est caractérisée par la coordination horizontale et verticale des politiques publiques et l'adaptabilité et réactivité de l'action publique.

Le premier indicateur mesure la fluidité et l'efficacité des interactions entre les différentes administrations et services publics, tant au même niveau de gouvernement (horizontal) qu'entre les différents échelons territoriaux (vertical). Selon Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023), une bonne coordination permet d'éviter les doublons, les contradictions et les lacunes dans l'action publique, assurant ainsi une meilleure allocation des ressources et une plus grande efficacité. L'indicateur quant à lui évalue la capacité des politiques publiques à s'ajuster rapidement et efficacement aux changements de contexte, aux nouvelles données ou aux imprévus. Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) mettent en avant la nécessité pour l'action publique de ne pas être rigide mais de pouvoir évoluer pour rester pertinente et performante face à des environnements souvent incertains et dynamiques.

Par ailleurs, la bonne gouvernance multi-niveau et le développement efficace de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dans les Régions du Sud et de l'Est de la méditerranéenne (SEMED) sont à présent largement reconnus comme ayant un potentiel significatif au niveau économique et sur le marché du travail ainsi qu'un rôle social important à jouer. Accroître la participation verticale et horizontale ainsi que la coordination des parties prenantes de l'EFP dans la définition des politiques d'EFP à tous les stades du cycle politique afin d'établir de meilleurs modèles et procédures de gouvernance. L'ambition est de soutenir l'amélioration de la pertinence et de la qualité des systèmes de formation professionnelle, ainsi que leur contribution à une meilleure employabilité des femmes et des jeunes.

- **Favoriser la cohésion sociale par une gouvernance inclusive**

La cohésion sociale met l'accent sur l'importance d'une gouvernance qui implique activement tous les citoyens et groupes sociaux dans les processus décisionnels, afin de réduire les inégalités et de renforcer le vivre-ensemble. Pour Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023), la cohésion sociale est un pilier fondamental du développement territorial durable. Cet aspect de la gouvernance locale révèle l'importance selon laquelle les différentes parties prenantes (citoyens, associations, entreprises, etc.) sont consultées et participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques. Les auteurs (2023) affirment qu'une gouvernance inclusive favorise l'acceptabilité des décisions, renforce la légitimité de l'action publique et permet une meilleure prise en compte des besoins diversifiés de la population. Ici, il s'agit d'évaluer le niveau de confiance, de réciprocité et de coopération au sein d'une communauté, ainsi que la participation des citoyens à la vie associative et aux initiatives locales. Selon Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023), un capital social fort est un catalyseur pour la résolution

collective des problèmes et le développement de projets communs, contribuant ainsi à la résilience et à la vitalité des territoires.

Par ailleurs, la gouvernance promeut une certaine équité. Dans ce sens, la répartition juste et équitable des services publics essentiels (éducation, santé, logement, transport, etc.) et des ressources (financières, naturelles) entre tous les membres de la société, sans discrimination. Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) soulignent que la réduction des inégalités d'accès est capitale pour prévenir la fragmentation sociale et garantir une égalité des chances pour tous.

- **Vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial**

Cette modalité concerne la capacité d'un territoire à se doter d'une vision à long terme, à anticiper les évolutions et à apprendre collectivement de ses expériences pour améliorer continuellement son pilotage et sa performance. Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) considèrent ces éléments comme essentiels pour un développement territorial proactif et durable.

Modalité 1 : action publique intégrée et la coordination multi-niveau

- Indicateur 1.1 : Coordination horizontale et verticale des politiques publiques
- Indicateur 1.2 : Adaptabilité et réactivité de l'action publique

Modalité 2 : Cohésion sociale par une gouvernance inclusive

- Indicateur 2.1 : Inclusivité des processus décisionnels
- Indicateur 2.2 : Force du capital social et de l'engagement communautaire
- Indicateur 2.3 : Équité dans l'accès aux services publics et aux ressources

Modalité 3 : Vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial

- Indicateur 3.1 : Intelligence stratégique partagée et prospective
- Indicateur 3.2 : Mécanismes de rétroaction et d'évaluation
- Indicateur 3.3 : Capacité d'apprentissage collectif et d'innovation

Tableau 1 : Tableau synoptique des variables, modalités et indicateurs

Variable	Modalités	Indicateurs
VI : régionale	gouvernance	Action publique intégrée et la coordination multi-niveaux
		Cohésion sociale par une gouvernance inclusive
		Vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial
VD : socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics	insertion	Accès à l'emploi
		Qualité de l'emploi et conditions de travail
		Intégration sociale et autonomie
		Coordination horizontale et verticale des politiques publiques Adaptabilité et Réactivité de l'Action Publique
		Inclusivité des processus décisionnels Force du capital social et de l'engagement communautaire Équité dans l'accès aux services publics et aux ressources
		Intelligence stratégique partagée et prospective Mécanismes de rétroaction et d'évaluation Capacité d'apprentissage collectif et d'innovation
		Taux d'emploi Type d'emploi (adéquation formation-emploi)
		Niveau de rémunération Stabilité de l'emploi Satisfaction au travail
		Accès à l'autonomie financière Participation sociale et civique Perception du soutien et des réseaux

Source : auteure, 2025.

2.1.3. Enoncé des hypothèses de recherche

L'opérationnalisation des variables a permis d'obtenir les modalités à partir desquelles les hypothèses de recherche ont été formulées tel que suit :

HRG : la mise en œuvre efficace de la gouvernance régionale favorise l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest Cameroun

- HR1 : l'action publique intégrée et la coordination multiniveau contribue à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun
- HR2 : la cohérence sociale via une gouvernance inclusive contribue à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?
- HR3 : la vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial contribue à l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun

2.2. Type et méthode de recherche

Au vu de la problématique esquissée plus haut, les méthodes qualitatives de la recherche empirique en sciences sociales vont être privilégiées, le matériau de terrain étant récolté par le biais d'entretiens semi-directifs. Ce choix méthodologique repose sur le fait que l'étude a fondamentalement un but exploratoire, ce qui impose les méthodes qualitatives (Weischer 2007). Cela signifie qu'il n'y aura pas ici de test d'hypothèses, mais plutôt la révélation de structures et de relations.

La recherche qualitative permet également d'approfondir notre vision théorique (Balde & Carassus, 2019). Elle consiste à comprendre en profondeur les perceptions, les expériences et les attitudes, des responsables de formation et des autorités locales concernant l'insertion socio-professionnelle dans les Centres de Formation Professionnelle. Audet et Parissier (2013) démontrent que les méthodologies qualitatives ont gagné en maturité et en légitimité auprès de la communauté scientifique en sciences de la gestion et que par conséquent, elles contribuent à la construction du savoir issu de la pratique. La méthodologie qualitative offre une vision holistique du phénomène à l'étude (Stake, 2008), appropriée pour notre recherche.

Ainsi, la nature du phénomène étudié nécessite d'aborder cette recherche dans une perspective exploratoire. Elle est aussi descriptive, car elle vise à documenter la gouvernance régionale par l'étude des tables régionales d'éducation inter ordres. Le but est de décrire qualitativement par le discours des acteurs, des expériences collaboratives dans un contexte régional donné et d'en faire une analyse transversale ouvrant sur les avantages collaboratifs

perçus. Cette démarche nécessite un accès autorisé afin de collecter les informations dont nous aurons besoin. Le bon déroulement de cette démarche conditionne la réussite de la recherche envisagée.

2.3. Site de l'étude

La Région de l'Ouest a une superficie de 13 892 Km², soit 3% du territoire national, pour une population estimée à 2 095 230 habitants (BUCREP, 2020). Le relief de la Région lui confère son appellation agro écologique, avec des montagnes, des plaines et de nombreux plateaux oscillants entre 1000 et 1500 mètres d'altitude. Elle est constituée de huit départements à savoir la Mifi, le Koung-Khi, les Hauts-plateaux, le Ndé, le Haut-Nkam, la Menoua, les Bamoutos et le Noun. Ces huit départements sont constitués de 40 arrondissements.

En 2024, la Région de l'Ouest disposait de 163 CFP fonctionnels dont 133 privés et 30 publics (**voir tableau 12 en annexe**). Les domaines de formation sont diversifiés avec entre autres les filières traditionnelles (mécanique, menuiserie bois et métallique, maçonnerie, électricité d'équipement, soudure, industrie d'habillement, etc.) et les nouvelles offres de formation (agropastoral, secrétariat comptable, foresterie, médecine etc.). La recherche portera uniquement sur les CFP publics.

Sur le plan de la gouvernance locale, la constitution de 1996 définit le régime juridique et énonce les principes généraux de la décentralisation au Cameroun. Aussi, elle fait du Cameroun un état unitaire et décentralisé. Elle consacre l'existence de trois types d'entités décentralisées: la Région, les communes, et les communautés urbaines. Conformément au code Général des Collectivités Territoriales, la Région de l'Ouest a Décentralisées 41 collectivités dont 37 Communes, 03 Communes d'Arrondissement et 01 Communauté Urbaine (**Voir tableau 13 en annexe**). Outre les Collectivités, la région a les Conseillers municipaux avec à leur tête un Président du Conseil Régional qui est l'Exécutif de la Région.

2.4. Population de l'étude

Dans le cadre de notre recherche, il s'agit de l'ensemble des responsables de CFP publics, des élus locaux (maires) de la Région de l'Ouest et des diplômés insérés. En 2024, la Région de l'Ouest disposait de 163 CFP fonctionnels dont 133 privés et 30 publics. Les domaines de formation sont diversifiés avec entre autres les filières traditionnelles (mécanique, menuiserie bois et métallique, maçonnerie, électricité d'équipement, soudure, industrie

d'habillement, etc.) et les nouvelles offres de formation (agropastoral, secrétariat comptable, foresterie, médecine etc.). La recherche portera uniquement sur les CFP publics.

Sur le plan de la gouvernance régionale, la Constitution de 1996 définit le régime juridique et énonce les principes généraux de la décentralisation au Cameroun. Aussi, elle fait du Cameroun un état unitaire et décentralisé. Elle consacre l'existence de trois types d'entités décentralisées : la Région, les communes, et les communautés urbaines. Conformément au code Général des Collectivités Territoriales, la Région de l'Ouest a 41 CTD dont 37 Communes, 03 Communes d'Arrondissement et 01 Communauté Urbaine (Tableau 13).

2.5. Échantillonnage et échantillon

2.5.1. Technique d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage non probabiliste a été choisie pour notre recherche plus spécifiquement l'échantillonnage par choix aléatoire raisonné. Il est justifié dans ce contexte car il permet de sélectionner les participants qui possèdent des informations pertinentes et une expertise directe dans les domaines clés de la recherche (gouvernance régionale, formation professionnelle, insertion des diplômés). C'est une technique qui repose sur le jugement du chercheur pour constituer son échantillon. Il s'agit comme annoncé précédemment des responsables de CFP publics, des élus locaux (maires) pour leur capacité à fournir des informations pertinentes sur la gouvernance régionale et l'insertion socio-professionnelle. En ciblant spécifiquement des acteurs clés dans le processus de formation et d'insertion socio-professionnelle, l'échantillon permet de comprendre en profondeur les dynamiques en jeu. Ainsi, Cette technique nous a permis de sélectionner les Maires dans les localités de la Région de l'Ouest, les Directeurs des CFP et ces derniers nous ont permis d'avoir les diplômés insérés. Ainsi, le choix des personnes ressources faites sur le terrain est fonction de leurs connaissances sur la contribution des Communes dans le domaine de formation et de l'insertion socio professionnelle de la Région de l'Ouest.

2.5.2. Echantillon

L'échantillon de cette étude est constitué de huit (08) participants dont quatre (04) responsables des CFP publics fonctionnels, de deux (02) responsables du service éducatif dans les mairies de la région, et de deux (02) personnes ressources qui sont des responsables au niveau régional de la formation et l'insertion des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest

Cameroun. Il est à noter que les CFP publics qui ont représenté le terrain de l'étude appartiennent dans la même circonscription des mairies enquêtées.

2.6. Collecte des données

2.6.1. Technique de collecte des données

Dans le cadre de notre étude, nous avons eu recours à l'observation et aux entretiens semi-directifs. L'observation permet de décrire des comportements, des lieux, des situations et des émotions auxquels nous assistons en tant qu'observateur (Justine Debret, 2021). L'observation a été faite dans les CFP afin de mieux comprendre les pratiques éducatives, les interactions entre formateurs et étudiants, ainsi que l'environnement de formation. Cela permet de voir comment les pratiques de la formation professionnelle sont véritablement mises en œuvre.

Les entretiens semi-dirigés sont adéquats dans ce contexte parce qu'ils permettront à la fois de s'assurer que l'on couvre les éléments importants pour répondre aux questions de recherche, et que l'on donne aux répondants l'opportunité d'apporter leurs propres idées et d'exprimer leurs pensées par rapport aux thèmes abordés. Ils permettent donc de découvrir le sens et les finalités que les acteurs associent à leur situation et à leurs actions. La réalisation des entretiens semi-directifs est également apparue comme une méthode adaptée comme l'évoque Depelteau (2010).

2.6.2. Description de l'instrument de collecte des données

L'étude étant qualitative et ayant opté pour des entretiens semi-directifs, le guide d'entretien comme instrument de collecte de données a été préalablement construit et la validité a été vérifiée à travers des entretiens exploratoires. L'entretien semi-directif est une forme d'enquête qui consiste à recueillir les différents avis des individus sur les points pertinents de la problématique centrale du sujet à résoudre. Un guide d'entretien sera utilisé pour les élus locaux, les responsables des CFP publics et les responsables au niveau régional et départemental (personnes ressources).

Le guide d'entretien utilisé pour mener l'enquête de terrain comporte cinq (05) parties. La première présente l'objectif global de l'entretien, en expliquant brièvement le cadre de la recherche et l'importance de l'étude. Cette introduction sert à créer un climat de confiance avec les répondants, tout en assurant la transparence sur l'objectif de l'entretien et la confidentialité

des réponses. La deuxième permet noter un ensemble d'informations relatives à l'entretien notamment sur la date, le lieu, l'heure de début et l'heure de fin de l'entretien. La troisième quant à elle aborde les différents thèmes de recherche.

- **Thème 1 : Coordination Multi-Niveaux (horizontale et verticale)**

Elle se réfère à la capacité des acteurs publics à collaborer de manière cohérente et efficace à différents niveaux (local, régional, national) et entre différents secteurs pour atteindre des objectifs communs. L'objectif est de dépasser les approches sectorielles fragmentées pour une action publique plus holistique et synergique. Leloup, Mozart et Pacqueur (2023) soulignent l'importance d'une telle intégration pour faire face aux défis complexes contemporains.

- **Thème 2 : Cohésion sociale par une gouvernance inclusive (inclusivité des processus décisionnels)**

L'accent est mis sur l'importance d'une gouvernance qui implique activement tous les citoyens et groupes sociaux dans les processus décisionnels, afin de réduire les inégalités et de renforcer le vivre-ensemble. Pour Leloup, Mozart et Pacqueur (2023), la cohésion sociale est un pilier fondamental du développement territorial durable.

- **Thème 3 : Intelligence stratégique partagée et prospective**

Il s'agit ici de s'appesantir sur la capacité d'un territoire à se doter d'une vision à long terme, à anticiper les évolutions et à apprendre collectivement de ses expériences pour améliorer continuellement son pilotage et sa performance. Leloup, Mozarrt et Pacqueur (2023) considèrent ces éléments comme essentiels pour un développement territorial proactif et durable.

- **Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics**

Recueillir l'expérience vécue de la formation, de la recherche d'emploi et de l'intégration professionnelle et sociale.

La dernière partie permet de remercier le participant pour sa disponibilité et sa participation franche à l'enquête. Mais aussi, elle permet de mettre en alerte le participant pour une éventuelle sollicitation.

2.6.3. Déroulement des entretiens

Cette phase s'est déroulée en juin 2025 et s'est faite en cinq étapes :

D'abord, par la préparation et installation du matériel : Nous arrivions toujours avant le début de l'entretien pour nous assurer de prendre des notes de manière confortable. Nous possédions notre guide d'entretien, des stylos pour prendre des notes, un surligneur et notre téléphone Android qui servait de magnétophone et un carnet de prises de notes.

Ensuite, la prise de contact avec les participants en prenant le soin de leur rappeler les objectifs de la recherche, les aspects éthiques de la recherche et les critères importants pour y prendre part. Aussi, nous avons présenté le formulaire et nous avons également sollicité leur autorisation pour enregistrer l'entretien en leur disant qu'il sera protégé et conservé sous format audio et sous forme de verbatim jusqu'à la fin de la recherche.

La troisième étape a consisté à recueillir des informations auprès des participants. Compte tenu de l'importance de cette étape, trois paramètres essentiels sont pris en compte : le lieu où se sont déroulés les entretiens, l'heure et le cadre contractuel de communication entre les parties prenantes et les modes d'intervention du chercheur durant l'entretien. Les entretiens ont duré en moyenne quarante-cinq minutes. Les axes d'entretien ont respecté la structuration de nos items de recherche, avec des additifs résultant des thématiques spontanément évoquées par l'interviewé.

Après l'interview, nous avons conclu l'entretien en relisant les questions et les réponses des interviewés, avons remercié le participant en lui faisant part d'une quelconque sollicitation si besoin se fait ressentir. Et à la fin de l'interview, nous notons également l'heure de fin de l'entretien.

Enfin, la retranscription de l'entretien a été faite. En effet, selon l'interaction durant l'entretien, nous avons posé des questions de précision et de compréhension. Nous avons repris les notes portées sur notre carnet et avons aussi retranscrit l'entretien enregistré rapidement après. Les grandes lignes de l'entretien seront plus faciles à percevoir.

2.7. Analyse des données

2.7.1. Technique d'analyse des données

La technique d'analyse des données utilisées est l'analyse de contenu. C'est une méthode systématique pour décrire et interpréter les contenus des documents, des discours ou des entretiens. Nous l'avons adopté parce qu'elle renvoie à l'opération qui consiste à transformer le texte multiforme et varié d'un entretien en une analyse unique et originale de son contenu autour de ses thèmes et sous-thèmes, au moyen d'un code. Dans le cadre de cette étude, elle permettrait d'analyser la façon dont les responsables des Centres de Formation et les élus locaux parlent de la gouvernance régionale et de l'insertion socio-professionnelle, en identifiant des modèles de langage et des significations sous-jacentes dans les discours. Ngo Yon (2016) la définit comme « une technique de recherche de description objective, systémique et quantitative du contenu manifeste de la communication » (cité dans Megri Fidèle, 2023, p.56). En d'autres mots, elle consiste « à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus » (Paillé & Mucchielli, 2008). Les informations analysées dans ce travail ont été recueillies à partir de notre guide d'entretien. Ainsi, pour donner du crédit à nos données, la statistique descriptive faite grâce au logiciel NVivo® (QSR 12) a servi pour le traitement de nos données.

Selon Ecuyer (1990), l'analyse des contenus se réfère d'un effort d'interprétation qui se balance entre deux pôles, d'une part la rigueur de l'objectivité et d'autre part la fécondité de la subjectivité.

Tableau 2: Démarche d'analyse de contenu de l'Ecuyer (1990)

Étapes	Caractéristiques
1	Transcription des données recueillies
2	Définition des catégories de classification des données recueillies
3	Processus de catégorisation des données
4	Quantification et traitement statistiques des données
5	Description scientifique des cas étudiés
6	Interprétation des résultats décrits à l'étape précédente

Source : travaux de l'auteur, 2024.

Après la collecte des données nécessaires à cette étude, il a été question d'analyser les données recueillies.

2.7.2. Traitement et analyse des données

L'analyse des données a été effectuée à partir des verbatim, des notes prise par l'enquêteur ainsi que des enregistrements audios des entretiens. Elle a débuté à la fin des entretiens. Nous avons réalisé une analyse thématique des données recueillies à l'aide du logiciel NVivo® (QSR 12). Deux grandes étapes d'analyse des données de ce logiciel ont été respectées : le codage ouvert et le codage axial.

- Le codage ouvert :

Les mots et les expressions porteurs de sens ont été identifiés puis regroupés dans des nœuds. Des nœuds regroupant tous les extraits des entretiens qui traitaient d'une même notion ont donc été créés puis analysés. Cette démarche a donc consisté à lier tous les extraits des entretiens aux nœuds correspondants.

- Le codage axial :

Nous avons ensuite organisé les différents nœuds dans les thématiques d'entretien. Un même nœud pouvant appartenir à plusieurs thèmes.

Au final, l'analyse des entretiens avec NVivo a été menée en plusieurs étapes pour structurer les données et en extraire des résultats significatifs.

- ❖ Codage Thématique : Chaque entretien a été lu et codé en fonction de thèmes prédéfinis. Ces codes ou nœuds sont créés pour correspondre aux thèmes du guide d'entretien et aux concepts clés des hypothèses. Par exemple, le verbatim d'Él_2, « Nous n'avons pas entre nous et les pourvoyeurs d'emploi une plateforme », a été codé sous le nœud 'Manque de coordination'.
- ❖ Création de Catégories : Les nœuds ont été regroupés par catégorie de participants (Responsables CFP, Élus locaux, Personnes ressources) pour permettre une analyse comparative des points de vue.
- ❖ Analyse de Fréquence des Mots : Une analyse de la fréquence des mots a permis de quantifier la récurrence de certains termes. Des mots comme 'manque', 'pas', 'aucun', 'inadéquation' sont ressortis avec une forte fréquence, indiquant un sentiment partagé de lacunes et de défaillances.

Cette approche structurée permet d'extraire des données qualitatives les thèmes les plus saillants et de les quantifier, offrant ainsi une base solide pour une bonne synthèse et une analyse transversale des données.

Tableau 3:Tableau synoptique de l'opérationnalisation de l'objectif général, des variables des modalités et des indicateurs

Thème	Questions de recherche	Objectifs de recherche	Variables de l'étude	Indicateurs	Outil d'analyse	
Gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des centres de formation professionnelle publique: une recherche menée dans la Région de l'Ouest-Cameroun	QP: quelle est l'influence de la gouvernance régionale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest Cameroun ?	OG : déterminer l'influence de la gouvernance régionale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.	VI : gouvernance régionale	Action publique intégrée et coordination multiniveaux	Analyse de contenu	
				Cohésion sociale par une gouvernance inclusive		
				Vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial		
			VD : insertion socio professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics	Accès à l'emploi		
				Qualité de l'emploi et conditions de travail		
				Intégration sociale et autonomie		
	QR1 :, comment l'action publique intégrée et la coordination multiniveau influencent-elles l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?	OS1 : déterminer l'influence de l'action publique intégrée et la coordination multiniveau sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun	VII : action publique intégrée et coordination multiniveaux	Coordination horizontale et verticale des politiques publiques d'insertion		Analyse de contenu
				Adaptabilité et réactivité de l'action publique		
				VD : insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics		
VI2 : Cohésion sociale par une gouvernance inclusive			Qualité de l'emploi et conditions de travail			
			Intégration sociale et autonomie			
			Force du capital social et de l'engagement communautaire			
QR2 : quelle est l'influence de la cohérence sociale via une gouvernance	OS2 : déterminer l'influence de la cohérence sociale via une gouvernance	VI2 : Cohésion sociale par une gouvernance inclusive	Inclusivité des processus décisionnelle	Analyse de contenu		
			Force du capital social et de l'engagement communautaire			

	inclusive sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?	inclusive sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?		Equité dans l'accès aux services publics et aux ressources	Analyse de contenu
			VD : insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics	Accès à l'emploi	
				Qualité de l'emploi et conditions de travail	
	QR3 : comment la vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial influence-t-elle l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun	OS3 : déterminer l'influence de la vision stratégique et l'apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun	VI3 : vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial	Intelligence stratégique partagée et prospective	
				Mécanisme de retro action et d'évaluation	
				Capacité d'apprentissage collectif et d'innovation	
		VD : insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics	Accès à l'emploi		
			Qualité de l'emploi et conditions de travail		
			Intégration sociale et autonomie		

Source : auteure, 2025

CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre se concentre sur l'analyse des données et la présentation des résultats de l'étude, une étape cruciale dans notre recherche. À travers cette analyse, les données recueillies lors des entretiens ont été examinées en profondeur à l'aide de la grille d'analyse élaborée pour identifier les thèmes récurrents, les motifs significatifs et les tendances émergentes. En utilisant une approche systématique, les résultats ont été interprétés pour répondre à la question de recherche principale et aux sous-questions. Cette démarche méthodique a permis de générer des conclusions pertinentes et d'apporter des éclairages significatifs sur le sujet étudié, contribuant ainsi à l'enrichissement des connaissances dans ce domaine spécifique.

3.1. Saturation théorique et caractéristiques des participants

La saturation théorique est le moment où la collecte de données ne semble plus enrichir notre phénomène à l'étude. Selon Mongeau (2008), la saturation théorique est généralement atteinte lorsqu'il y a entre sept et 12 entretiens. L'étude touche quinze (15) participants en service dans les CFP publics, dans les mairies et dans les services déconcentrés du MINEFOP de la Région de l'Ouest-Cameroun. Au final, nous avons jugé la saturation atteinte après 08 entretiens semi-directifs, dont quatre (04) chez les responsables des CFP publics, deux (02) chez les élus locaux et deux (02) responsables régionaux qui représentent les personnes ressources pour cette étude. Le nombre total de 12 n'a pas été nécessaire pour plusieurs raisons : d'abord, pour chaque site, nous avons des représentants de chaque catégorie d'acteurs. Ensuite, certaines personnes ont refusé de nous rencontrer ou n'ont pas répondu à notre invitation. Enfin, au fil des entretiens, les participants reprenaient les mêmes exemples ou donnaient les mêmes informations. « Le "principe de saturation" vise ainsi à décrire l'espace des possibles dans un espace-temps donné, sur un problème donné » (De Sardan, 2008, p. 88). C'est ainsi que nous avons jugé non seulement que le nombre d'entretiens pour chaque site était suffisant mais aussi cela correspondant au standard habituel de Miles et Huberman (2003).

3.2. Profil des participants

Cette partie permet de fournir rapidement un aperçu des caractéristiques des différents participants à l'étude.

Tableau 4: profil des participants pour l'enquête qualitative

Catégories d'enquêtés	Code enquêté	Sexe	Age	Structure	Ancienneté au poste
Responsable CFP publics	R_cfp1	Homme	51	SAR/SM de Mbouda	5 ans 9 mois et 16 ans 6 mois dans l'administration
	R_cfp2	Homme	39	SAR/SM de Dschang	0 ans 5 mois et 13 ans 5 mois dans l'administration
	R_cfp3	Homme	52	SAR/SM de Baleng	5 ans 9 mois et 15 ans 10 mois dans l'administration
	R_cfp4	Homme	58	SAR/SM de Babadjou	11 ans 11 mois et 35 ans 9 mois dans l'administration
Élu local	Él_1	Homme		Communes de Baham	Non déterminée (ND)
	Él_2	Homme		Communes de Mbouda	Non déterminée (ND)
Personne ressource	Pr1	Homme	40	Inspecteur Régional des Formations	Délégation Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRFOP)
	Pr2	Homme	47	Délégué Départemental	Délégation Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDFOP) MIFI

Source : auteurs, 2025.

Le tableau ci-dessus montre que notre échantillon est composé de huit (08) participants avec une dominance masculine soit une femme et sept hommes. L'on dénombre parmi ces participants quatre (04) responsables des CFP publics, deux (02) élus locaux que sont les maires, deux (02) responsables régionaux qui sont les personnes ressources. Les participants sont expérimentés de par son ancienneté non seulement au poste occupé ; mais aussi dans son administration d'origine. Les statuts de nos enquêtés leurs permettent de nous fournir des informations fiables et des bons renseignements par rapports aux thèmes de notre entretien.

3.3. Résultats descriptifs

L'analyse des entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche a été menée en utilisant une approche thématique et catégorielle, telle que le permet le logiciel NVivo® (QSR 12). L'objectif étant d'identifier, de coder et de quantifier les concepts clés pour comprendre la dynamique de la gouvernance locale sur l'insertion socio-professionnelle au Cameroun.

3.3.1. Codage et nœuds thématiques

Pour structurer l'analyse, un système de nœuds ou codes thématiques a été créé, chacun représentant un concept majeur lié à vos hypothèses. Sous chaque nœud ou code, des sous-nœuds ou sous-codes ont permis de raffiner l'analyse en capturant des détails plus précis, comme suit :

- ❖ Nœud 1 : Action Publique et Coordination
 - Sous-nœud : Manque de consultation des CFP
 - Sous-nœud : Absence de plateforme de dialogue
 - Sous-nœud : Coordination formelle/superficielle
 - Sous-nœud : Inadéquation formation/emploi
- ❖ Nœud 2 : Gouvernance Inclusive et Cohésion Sociale
 - Sous-nœud : Faible implication des acteurs
 - Sous-nœud : Consultations formelles
 - Sous-nœud : Absence de soutien aux jeunes défavorisés
- ❖ Nœud 3 : Vision Stratégique et Pilotage
 - Sous-nœud : Manque de vision prospective
 - Sous-nœud : Absence de suivi des diplômés
 - Sous-nœud : Difficulté d'évaluation de l'impact
 - Sous-nœud : Manque d'équipements et d'infrastructures
- ❖ Nœud 4 : Insertion Socioprofessionnelle
 - Sous-nœud : Précarité des emplois (CDD, informel)
 - Sous-nœud : Auto-emploi
 - Sous-nœud : Décalage des compétences
 - Sous-nœud : Données sur l'emploi manquantes

Chaque fois qu'un verbatim (une phrase ou un extrait d'entretien) correspondait à l'un de ces concepts, il a été codé sous le nœud approprié. Cela a permis de regrouper toutes les informations pertinentes, quel que soit le participant, pour une analyse thématique transversale.

3.3.2. Fréquences des codes par catégorie d'acteurs

- ❖ Responsables de CFP :

Les responsables des CFP se concentrent sur les obstacles concrets qui entravent leur action. Les codes les plus fréquents sont liés au "manque d'équipements", à l'"absence de soutien financier" et au "manque de consultation". Ils décrivent une réalité de terrain où les contraintes

matérielles et le manque de communication avec les autorités sont leurs principaux défis. Le verbatim « Les freins que nous rencontrons sont au niveau des formateurs disponibles et des équipements adéquats » (R_CFP1) illustre parfaitement cette situation. Ils mentionnent aussi fréquemment l’auto-emploi et le secteur informel comme voies d’insertion. Le tableau suivant présente la fréquence des codes pour les participants de la catégorie des responsables des CFP :

Tableau 5: fréquence des codes pour les Responsables des CFP

Thème	Sous thème ou catégorie	Fréquence
Thème 1 : Action Publique et Coordination	Manque de consultation	Élevé
	Manque d’équipements	Élevé
	Coordination faible	Modéré
	Relations avec les mairies	Faible
Thème 2 : Gouvernance inclusive et cohésion sociale	Absence de soutien (financier)	Très élevé
	Faible implication des entreprises/diplômés	Élevé
	Problèmes de perception de la formation	Modéré
Thème 3 : Vision stratégique et pilotage	Manque de suivi des diplômés	Très élevé
	Obstacles à l’innovation	Élevé
	Qualité de la formation (auto-évaluation)	Modéré
Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle	Auto-emploi/Secteur informel	Très élevé
	Décalage des compétences	Élevé
	Données manquantes (taux d’emploi)	Élevé
	Poursuite des études (lycée technique)	Modéré

Source : Données de terrain traitées grâce au logiciel NVivo® (QSR 12)

❖ **Élus Locaux**

Le discours des élus est souvent plus vague. Ils reconnaissent l’existence des problèmes (inadéquation, manque de plateforme), mais les codes les plus récurrents dans leurs verbatims sont « en cours de réflexion », « pas encore » et « nous y songerons » (Él_1). Cela révèle une reconnaissance des enjeux sans pour autant qu’il y ait d’actions concrètes ou de politiques déjà établies. Leur vision est principalement axée sur l’infrastructure (construire et équiper les CFP), ce qui est une réponse limitée et non stratégique aux défis de l’emploi. Le tableau suivant présente la fréquence des codes pour les participants de la catégorie des élus locaux :

Tableau 6: fréquence des codes pour les Élus Locaux

Thème	Sous thème ou catégorie	Fréquence
Thème 1 : Action Publique et Coordination	Manque de plateforme de dialogue	Élevé
	Inadéquation formation/emploi	Élevé
	Collaboration (déclarée)	Modéré
	Projets/politiques en cours de réflexion	Très élevé
Thème 2 : Cohésion Sociale	Soutien aux initiatives des jeunes	Modéré
	Plateforme non encore en place	Élevé
	Soutien aux jeunes ruraux/défavorisés	Faible
Thème 3 : Vision Stratégique	Absence d'évaluation/de suivi	Très élevé
	Vision axée sur l'infrastructure	Très élevé
	Absence de processus de révision	Modéré
Thème 4 : Insertion	Auto-emploi/Secteur informel	Élevé
	Données manquantes (taux d'emploi)	Élevé
	Décalage des compétences	Modéré

Source : Données de terrain traitées grâce au logiciel NVivo® (QSR 12)

❖ **Personnes Ressources**

L'intervention des personnes ressources offre un diagnostic plus analytique et critique. Ils n'utilisent pas de mots-clés liés au « manque de ressources » comme les CFP, mais se concentrent sur les lacunes structurelles de la gouvernance. Leur fréquence de codes très élevée sur le « décalage » et la « précarité de l'emploi » met en évidence les conséquences directes du manque de gouvernance. Ils sont les seuls à proposer des recommandations précises, ce qui montre leur rôle d'experts et de demandeurs de solutions.

Le tableau suivant présente la fréquence des codes pour les participants de la catégorie des personnes ressources :

Tableau 7: fréquence des codes pour les Personnes Ressources

Thème	Sous thème ou catégorie	Fréquence
Thème 1 : Action Publique et Coordination	Collaboration partielle/non structurée	Très élevé
	Absence de plateforme de dialogue	Très élevé
	Décentralisation/décentralisation budgétaire	Modéré
Thème 2 : Cohésion Sociale	Consultations formelles/non inclusives	Très élevé
	Voix des entreprises non prise en compte	Élevé

de mots comme « manque », « pas » et « aucun » met en lumière un sentiment général de défaillance et de lacunes. Le terme « décalage » apparaît également de manière centrale, soulignant le thème principal de l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché de l'emploi.

3.3.3. Analyse et interprétation des fréquences

En croisant les codes avec la catégorie des participants, on peut observer des perspectives différentes sur les mêmes problématiques. La fréquence des codes permet de mettre en exergue les points saillants et les préoccupations communes ou divergentes des différents acteurs.

❖ Convergence des problématiques :

On observe une convergence notable sur certaines problématiques clés :

- Le manque de suivi des diplômés et l'absence de données fiables sur le taux d'emploi est un code très fréquent chez les trois catégories de répondants, ce qui confirme l'incapacité du système à évaluer son propre impact.
- Le décalage entre la formation et les besoins du marché est un thème central, très fréquent chez les personnes ressources et les élus, et modéré/élevé chez les CFP. C'est le point de friction principal.
- L'auto-emploi et le secteur informel sont perçus par tous comme la principale issue professionnelle, soulignant la fragilité de l'insertion.
- L'absence de plateforme de dialogue est un code très fréquent, pointé par les élus et les personnes ressources, ce qui valide le constat des CFP sur le manque de consultation.

❖ Divergence des discours :

- Les responsables des CFP se concentrent sur les contraintes concrètes : manque de soutien financier (exemple : bourses) et d'équipements, et le manque de consultation, qui les empêche d'agir.
- Les élus locaux ont un discours plus politique, avec une fréquence élevée de codes comme "en cours de réflexion" ou "en cours", qui montre une prise de conscience des enjeux, mais une absence d'actions concrètes. Leur vision axée sur l'infrastructure (construire des CFP) est un indicateur de cette approche basique et non stratégique.

- Les personnes ressources ont un discours plus analytique et critique. Leur fréquence de codes très élevée sur le décalage et la précarité de l'emploi met en évidence les conséquences directes du manque de gouvernance. Ils sont les seuls à proposer des recommandations précises, ce qui montre leur rôle d'experts et de demandeurs de solutions.

Le graphique matriciel des nœuds permet d'analyser les données de manière croisée en montrant quelles catégories de participants ont le plus abordé certains thèmes spécifiques, révélant ainsi les divergences de perception. Il croise les thèmes et les catégories de participants:

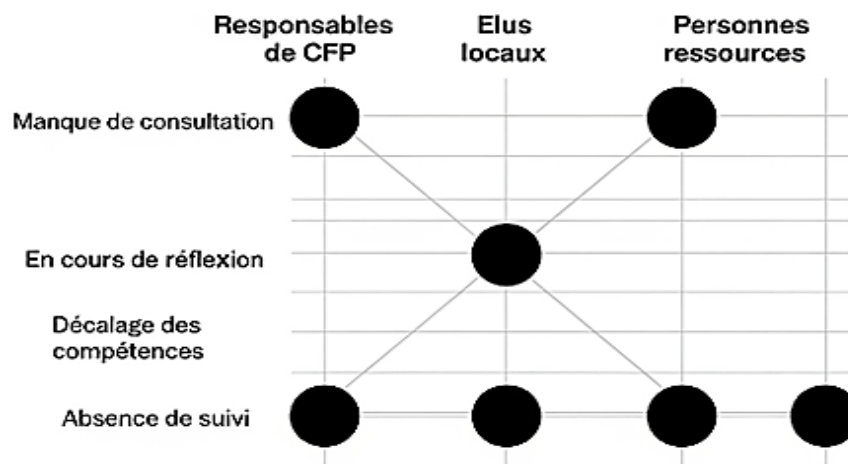


Figure 4: graphique matriciel des nœuds

Source : traitement des données de terrain avec Nvivo, 2025.

La figure ci-dessus démontre visuellement les rôles de chaque groupe. Les Responsables des CFP se concentrent sur le « Manque de consultation ». Les Élus locaux quant à eux évoquent le plus souvent les sujets « en cours de réflexion » tandis que les Personnes ressources insistent particulièrement sur le « décalage des compétences ». L'« Absence de suivi » est la seule préoccupation majeure partagée par tous les groupes, ce qui en fait un point de convergence crucial dans l'analyse

3.4. Analyse des résultats selon les thèmes et par catégorie de participants

L'analyse des entretiens se base sur un codage thématique pour dégager des tendances et des points de convergence ou de divergence entre les catégories d'acteurs (élus locaux et personnes ressources). L'utilisation de Nvivo permet de structurer cette analyse en attribuant des codes ou nœuds à des extraits de texte.

La figure ci-dessus illustre la structure du codage et l'importance relative de chaque thème et sous-thème, en fonction du volume de texte qui leur a été attribué.



Figure 5: hiérarchie des nœuds

Source : traitement des données de terrain avec le logiciel Nvivo, 2025

La figure ci-dessus illustre la structure de l'analyse des données. Les thèmes « Action publique », « Vision stratégique » et « Insertion socioprofessionnelle » sont les plus volumineux, indiquant qu'ils ont été les plus discutés. La taille des sous-nœuds comme « Manque de consultation », « Absence de suivi des diplômés » et « Décalage des compétences » confirme qu'ils sont des problèmes centraux et récurrents pour cette recherche.

3.4.1. Analyse des résultats du thème 1 par catégorie de participants

Le thème 1 de l'étude est l'action publique intégrée et la coordination multi-niveau

❖ Chez les responsables des CFP publics

Relations avec le Conseil Régional et les Mairies : Les directeurs de CFP publics interrogés soulignent un manque de consultation et une faible, voire inexistante, collaboration avec le Conseil Régional, la communauté urbaine et les Mairies. Les participants R_CFP1, R_CFP2 et R_CFP4 n'ont aucune relation particulière ou estiment que la collaboration n'est pas réciproque. Alors que le participant R_CFP3 est le seul à signaler une bonne relation avec la mairie, qui l'a déjà sollicité.

Coordination entre CFP et avec les entreprises : La coordination entre les CFP est jugée globalement faible ou difficile, notamment avec les CFP privés qui sont jugés "réticents" (R_CFP3). En revanche, R_CFP1 et R_CFP4 mentionnent l'existence de séminaires de

vulgarisation ou d'harmonisation des programmes, ce qui indique un certain niveau de coordination formelle au niveau régional, bien que l'interaction avec les entreprises locales soit jugée insuffisante.

Création de nouvelles filières et soutien : L'initiative pour créer de nouvelles filières vient des CFP, mais la validation est purement administrative et dépend de la hiérarchie nationale (R_CFP2). Les freins majeurs sont liés à l'absence de flexibilité des fiches de concours et au manque de formateurs et d'équipements adéquats (R_CFP1 et R_CFP2). Les autorités régionales ne sont pas perçues comme un acteur de soutien dans ce processus.

Flexibilité des établissements : La flexibilité pour proposer des formations courtes ou adaptées aux besoins locaux est limitée. Elle est entravée par le manque de formateurs, d'équipements et de plateaux techniques (R_CFP1 et R_CFP4). Les participants R_CFP2 et R_CFP3 indiquent une certaine flexibilité, mais elle reste conditionnée par les équipements déjà disponibles.

❖ **Chez les élus locaux**

Collaboration et mécanismes : Les deux élus décrivent la collaboration de manière formelle et non-opérationnelle. Le participant ÉL_1 parle de « rencontre de concertation » et de « statistiques mensuelles » pour évaluer l'action publique. ÉL_2 mentionne une « étroite collaboration » avec le MINEFOP, mais les retours d'information sont indirects et se font lors des réunions d'évaluation annuelles, ce qui suggère un manque de communication régulière.

Défis et obstacles : Le principal défi soulevé par les deux élus est le manque de coordination avec les « pourvoyeurs d'emploi » (ÉL_2) et une « inadéquation entre les programmes de formation et les emplois existants » (ÉL_1). Le participant ÉL_2 quant à lui admet explicitement l'absence de plateforme de dialogue.

Ajustement des politiques : Les réponses sur l'ajustement des politiques sont vagues. ÉL_1 cite l'exemple de l'arrivée d'une entreprise (RAZEL) qui a entraîné un renforcement de la formation des « manœuvres », mais ne donne pas de détails sur le processus d'ajustement. D'un autre côté, le participant ÉL_2 mentionne un « partenariat » entre des CFP et des entreprises, mais sans préciser le rôle de sa collectivité dans ce processus.

❖ **Chez les personnes ressources**

Collaboration et mécanismes : Les personnes ressources jugent la collaboration insuffisante. Pr_1 la qualifie de « partielle et insuffisamment structurée », dénonçant l'absence

de « plateforme de dialogue ». Pr_2 est encore plus direct en affirmant que les CTD (Collectivités Territoriales Décentralisées) « n'arrivent pas toujours à apporter des bourses de formation et des appuis au CFP ».

Défis et obstacles : Les deux participants considérés personnes ressources signalent l'inadéquation entre les formations et les besoins du marché, une absence de coordination systématique et un manque de soutien financier des CTD envers les CFP et les entreprises.

Améliorations : Pr_1 propose la création d'instances de coordination, une plateforme numérique, et la décentralisation budgétaire. Pr_2 insiste sur l'accompagnement des chefs d'entreprise et des jeunes formés.

3.4.2. Analyse des résultats du thème 2 par catégorie de participants

Le thème 2 pour l'étude est la cohésion sociale par une gouvernance inclusive

❖ Chez les responsables des CFP publics

Prise en compte des préoccupations : Les directeurs ne se sentent pas écoutés. Les participants R_CFP1 et R_CFP2 n'ont aucune certitude que leurs préoccupations sont prises en compte par les décideurs régionaux, et R_CFP2 déplore l'absence d'actions concrètes. Le participant R_CFP4 est le seul à estimer être écouté « dans la limite de leurs compétences », ce qui reste une réponse prudente.

Implication des entreprises et anciens diplômés : L'implication est jugée faible. C'est ce que signale R_CFP1 quand il dit que le partenariat n'est « pas bien perçu » et que les anciens diplômés ne s'impliquent pas. Dans la même visée, le participant R_CFP2 note une implication lors des stages, mais cela reste sporadique. Seuls les participants R_CFP3 et R_CFP4 mentionnent une implication indirecte ou formelle (JPO - Journées Portes Ouvertes). L'absence d'un réseau structuré d'anciens diplômés est un problème récurrent.

Accès équitable à la formation : Les difficultés majeures ne sont pas toujours liées au coût de la formation, qui est jugé « insignifiant » (R_CFP1), mais plutôt au manque d'information (calendrier de la formation professionnelle mal connu, R_CFP2), au manque d'infrastructures et à la « mauvaise perception » de la formation professionnelle par la société tel que l'affirme R_CFP2. Par ailleurs, le participant R_CFP3 ajoute un manque de « volonté » chez les jeunes.

Soutiens spécifiques pour les milieux modestes : Aucun des répondants ne bénéficie d'un soutien spécifique de la part de la région ou des communes pour les jeunes issus de milieux modestes.

❖ **Chez les élus locaux**

Implication des acteurs : Les élus reconnaissent que l'implication des jeunes et des CFP dans l'élaboration des stratégies est faible ou « en cours ». Le participant ÉL_1 mentionne les « Comités de développement » et les « Conseils Municipaux » comme plateformes potentielles, mais l'efficacité de leur action n'est pas prouvée. Le participant ÉL_2 quant à lui avoue que la plateforme n'est « pas encore mise en place ».

Soutiens et équité : Les réponses sont évasives. Le participant ÉL_1 mentionne des « entretiens routiers » et des « subventions versées aux CFP » comme mesures d'accès aux zones rurales, mais il est le seul à le faire. ÉL_2 est plus direct et déclare que « pour le moment, rien » n'est fait pour garantir l'accès équitable aux jeunes ruraux. Le soutien aux initiatives des jeunes est mentionné, mais sans chiffres ni exemples concrets.

Actions : Les actions citées par les élus sont de nature générale (sensibilisation, appui financier pour des micro-projets) et manquent de précision quant à leur impact réel sur l'emploi.

❖ **Chez les personnes ressources**

Implication des acteurs : Pr_1 estime que les consultations sont « souvent formelles et peu inclusives », et que la voix des entreprises et des jeunes n'est « pas réellement prise en compte », car les stratégies sont « définies sans tenir compte des réalités du terrain ». Pr_2 a une position contradictoire : il se sent consulté grâce aux bourses de formation, mais affirme que la voix des entreprises n'est pas prise en compte à cause des impôts.

Rôle des acteurs : La contribution des associations de jeunes est peu visible ou peu valorisée par les pouvoirs publics, d'après les deux répondants.

3.4.3. Analyse des résultats du thème 3 par catégorie de participants

Le thème 3 est la Vision Stratégique et Apprentissage Adaptatif pour le Pilotage Territorial.

❖ **Chez les responsables des CFP publics**

Évaluation de la qualité et pertinence des formations : Les CFP estiment que leurs formations sont de bonne qualité, notamment grâce à la compétence des formateurs (R_CFP1) ou à l'utilisation de l'APC (R_CFP3). Cependant, le participant R_CFP2 souligne que la vétusté des équipements empêche l'application complète des référentiels, créant un décalage entre la théorie et la pratique.

Mécanismes de suivi des diplômés : C'est une lacune majeure. Pour les participants R_CFP3 et R_CFP4, il existe un certain mécanisme de suivi (plateforme, répertoire téléphonique), mais il est incomplet et peu fiable. Par contre, les participants R_CFP1 et R_CFP2 avouent ne pas avoir de mécanisme de suivi fonctionnel, ce qui rend impossible l'évaluation de l'insertion post-formation.

Innovations pédagogiques/organisationnelles : Les innovations sont rares et souvent entravées. R_CFP1 estime qu'un travail « en amont » (matériel) est nécessaire. Le participant R_CFP2 a mis en place de nouvelles matières (physique-chimie) et tente d'augmenter le temps de pratique. Le participant R_CFP3 confirme la création d'une plateforme d'échange alors que le participant R_CFP4 mentionne l'invitation des entreprises locales lors des JPO.

Utilisation des retours d'expérience des diplômés : Les retours d'expérience sont perçus comme utiles par les participants R_CFP2 et R_CFP3 pour adapter les programmes de formation ou sensibiliser les apprenants. Cependant, R_CFP1 et R_CFP4 pensent que ces retours ne sont pas suffisants pour améliorer le fonctionnement des CFP sans un travail préalable sur les équipements et les infrastructures.

❖ **Chez les élus locaux**

Vision et prospective : La vision à long terme est essentiellement liée à l'infrastructure notamment « construire et équiper les CFP » (Él_1 et Él_2). Les élus admettent qu'ils n'ont pas de « dispositif pour anticiper sur les compétences » tel que le déclare le participant Él_1 et qu'ils s'appuient sur les lycées techniques (Él_2), ce qui n'est pas une stratégie prospective.

Évaluation et apprentissage : Le manque de mécanismes d'évaluation est flagrant. A cet effet, le participant Él_1 admet que les politiques ne sont « pas encore efficaces » et qu'il n'y a pas de « processus formel pour réviser les stratégies ». Par contre, le participant Él_2 est plus optimiste, jugeant les politiques « efficaces mais nécessitant d'être renforcées », toutefois en admettant aussi l'absence de processus de révision et d'expérimentations pilotes.

❖ **Chez les personnes ressources**

Vision et prospective : la personne ressource Pr_1 parle d'une vision stratégique existante, mais qui manque de dynamisme et d'intégration des « tendances globales ». En revanche, la seconde personne ressource Pr_2 estime que les secteurs porteurs ne sont « pas encore exploités et même suffisamment explorés », ce qui contredit les réponses des élus.

Priorités d'investissement : la personne ressource Pr_1 identifie clairement des secteurs d'avenir : agro-transformation, numérique, énergies renouvelables, BTP, etc. Par contre, Pr_2 se montre plus vague dans ses propos, et parle de « formation, production, transformation et vulgarisation ».

3.4.4. Analyse des résultats selon le thème 4 par catégorie de l'échantillon

Le thème 4 est l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés

❖ **Chez les responsables des CFP publics**

Taux d'emploi et suivi : Aucun des CFP ne dispose de données fiables sur le taux d'emploi, en raison de l'absence de suivi. A cet effet, le participant R_CFP1 signale que la plupart des jeunes continuent au lycée technique, ce qui remet en question la pertinence même des CFP comme voie directe d'insertion socio-professionnelle. R_CFP3 avance un taux de 15 à 20%, ce qui est très bas et non vérifiable. Par contre, R_CFP4 est le seul à avancer un taux « au-dessus de la moyenne » sans pouvoir le justifier.

Filières les plus efficaces : Les filières du BTP (Bâtiment et Travaux Publics) comme la maçonnerie et la menuiserie mentionnées par les participants R_CFP1, R_CFP2 et R_CFP3 sont souvent citées comme les plus porteuses. R_CFP4 pense que toutes les filières peuvent garantir l'insertion.

Adéquation entre formation et emploi : Les diplômés trouvent majoritairement un emploi dans leur spécialité, selon les participants R_CFP2 et R_CFP3. Cependant, des décalages sont signalés : manque de maîtrise de certains équipements (R_CFP4), besoin de formations approfondies (R_CFP2), et revenu insuffisant (R_CFP2). Le manque d'équipement au sein même des CFP est identifié comme un frein majeur.

Type de contrats et actions pour l'emploi : Les diplômés se retrouvent majoritairement dans le secteur informel ou en auto-emploi (R_CFP2 et R_CFP4), avec quelques rares CDD ou CDI. Les actions menées par les CFP sont limitées : les participants R_CFP2 et R_CFP3

affirment que les CFP essaient de nouer des partenariats, tandis que R_CFP1 souligne qu'il faudrait d'abord équiper les centres avant d'agir sur l'emploi.

❖ **Chez les élus locaux**

Taux d'emploi et difficultés : Les deux élus locaux participant à cette étude avouent qu'ils n'ont « aucune idée » du taux d'emploi, faute de dispositif de suivi. Les difficultés mentionnées sont le manque de compétences chez les jeunes (Él_1) et le manque d'entreprises pour les recruter (Él_2).

Nature des emplois : Les élus sont également incapables de fournir des informations précises sur la nature des emplois, admettant qu'une « étude » ou une « réflexion » serait nécessaire. Ils reconnaissent que l'auto-emploi et le secteur informel sont la norme.

Politiques et incitations : Les politiques pour l'emploi décent sont « en cours de réflexion » (Él_2) ou inexistantes (Él_1), bien que les deux mentionnent des appuis financiers pour les jeunes.

❖ **Chez les personnes ressources**

Adéquation et lacunes : Les deux personnes ressources Pr_1 et Pr_2 sont unanimes quant à l'existence d'un « décalage persistant » entre les profils formés et les besoins des entreprises. Les lacunes principales sont le manque de compétences techniques (numériques, outils modernes) et comportementales (savoir-être, initiative).

Conditions d'emploi et précarité : Les deux participants dressent un tableau sombre des conditions d'emploi, marqué par la « précarité, avec des contrats courts et des salaires bas » (Pr_1). Aussi, le participant Pr_2 dénonce les « contrats non bien ficelés » et des salaires ne correspondant pas au rendement.

Facteurs de précarité et solutions : Les facteurs sont le manque de structuration du marché de l'emploi (Pr_1) et une offre d'emploi très inférieure à la demande (Pr_2). Les recommandations sont claires : incitations fiscales, mentorat, aide à l'entrepreneuriat, création d'un guichet unique, et renforcement des dispositifs d'alternance. Le participant Pr_2 insiste sur les « descentes en entreprise » pour veiller à une meilleure régulation.

3.4.5. Synthèse de l'analyse

L'analyse thématique a été réalisée en codant les verbatims des entretiens pour les lier à des nœuds (codes) prédéfinis. Le tableau suivant présente la fréquence de ces nœuds pour

chaque thème de recherche, ce qui permet de visualiser leur importance relative dans le discours global.

Tableau 8: Fréquence des nœuds

Thème de recherche	Nœud (code)	Fréquence de référence
Thème 1 : action publique et coordination	Manque de coordination	8 mentions
	Absence de plateforme de dialogue	7 mentions
	Coordination superficielle	5 mentions
	Inadéquation formation/emploi	6 mentions
Thème 2 : gouvernance inclusive et cohésion sociale	Absence de soutien financier	6 mentions
	Consultations formelles	4 mentions
	Faibles implications des acteurs	3 mentions
Thème 3 : vision stratégique et pilotage	Absence de suivi des diplômés	8 mentions
	Manque de vision prospective	5 mentions
	Obstacles à l'innovation	4 mentions
Thème 4 : insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés	Auto-emploi/Secteur informel	7 mentions
	Décalage des compétences	6 mentions
	Précarité de l'emploi	5 mentions

Source : auteure, 2025.

3.5. Analyse Transversale

L'analyse croisée des différentes catégories de participants (Responsables des CFP, élus locaux et Personnes ressources) révèle un fossé important entre le discours et la réalité perçue par les acteurs du terrain.

❖ Sur la gouvernance et la coordination

Les élus parlent de « collaboration étroite » et de « concertations », mais les CFP démentent cette affirmation ce que confirment les personnes ressources. Ces derniers dénoncent un manque de dialogue structuré, une absence de consultations inclusives et une coordination « partielle » ou inexistante sur le terrain. L'absence de « plateforme » de dialogue est un constat unanime pour toutes les catégories de participants.

❖ Sur la vision stratégique et le pilotage

Les élus locaux affirment que leur vision est de « construire et équiper les CFP », ce qui est une approche très basique et réactive. Les personnes ressources, elles, réclament une vision

plus dynamique et prospective, axée sur les secteurs porteurs (numérique, agro-transformation, etc.). Les élus reconnaissent eux-mêmes l'absence de mécanismes d'anticipation, de suivi, et d'évaluation de leurs propres politiques, ce qui rend toute planification stratégique inefficace.

❖ **Sur l'insertion socio-professionnelle**

C'est le point de convergence le plus fort. Toutes les catégories de participants s'accordent sur le décalage persistant entre les formations et les besoins du marché. Le manque d'équipements et de compétences techniques est souligné par les responsables des CFP et les élus (via l'adéquation), ce que confirment également les personnes ressources. Tous s'accordent également sur le fait que l'auto-emploi et le secteur informel sont la voie de fait pour la majorité des jeunes diplômés, en l'absence de politiques efficaces pour la création d'emplois décents.

❖ **Sur l'impact des politiques régionales**

Les élus sont dans l'incapacité d'évaluer l'impact de leurs politiques faute de données et de mécanismes de suivi. Les personnes ressources dressent un diagnostic clair et négatif : les politiques sont inefficaces pour réduire la précarité. Les CFP, de leur côté, pointent du doigt le manque de soutien financier et matériel des autorités régionales, ce qui les empêche de jouer un rôle efficace dans l'insertion.

En définitive, il ressort de l'analyse transversale des entretiens que la gouvernance locale ou régionale actuelle n'a pas d'impact significatif et positif sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest-Cameroun ; elle ne parvient pas à jouer un rôle de pilotage et de coordination efficace pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés. L'action publique est fragmentée, peu coordonnée, et déconnectée des réalités du terrain et des besoins des acteurs de l'économie. Les acteurs de terrain ne sont pas véritablement impliqués, et l'absence de vision stratégique partagée conduit à un système où l'insertion socio-professionnelle dépend davantage des efforts individuels que d'une politique publique cohérente et intégrée. Le système actuel est incapable de s'adapter aux besoins du marché du travail, car il ne dispose pas des outils de base pour le faire : une coordination efficace, une vision stratégique partagée, et surtout, des données fiables sur l'insertion de ses diplômés.

CHAPITRE 4 : DISCUSSION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS

Dans ce chapitre, il est question de discuter les résultats de l'analyse des différents contenus des réponses des participantes aux entretiens par rapport au cadre théorique et suggérer des pistes d'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP publics de la Région de l'Ouest-Cameroun à travers une mise en place réelle et effective des mécanismes de la bonne gouvernance.

4.1. Rappels des données théoriques et empiriques

4.1.1. Rappels des données théoriques

Afin d'étayer et d'apporter une meilleure compréhension à cette recherche, plusieurs cadres théoriques ont été mobilisés, chacun apportant un éclairage spécifique sur les concepts clés de l'étude notamment la gouvernance locale et l'insertion socio-professionnelle. L'étude s'appuie sur le cadre théorique de la gouvernance territoriale ou locale, en particulier l'articulation de trois concepts clés pour analyser les politiques publiques d'insertion socio-professionnelle : l'action publique intégrée, la gouvernance inclusive et l'intelligence stratégique partagée.

L'action publique intégrée et la coordination multiniveau postulent que l'efficacité des politiques publiques dépend de la capacité des acteurs (gouvernement central, collectivités locales, secteur privé, société civile) à travailler ensemble de manière cohérente et coordonnée. Dans le contexte de l'étude, cela implique une collaboration fluide entre la Délégation Régionale du MINEFOP, les communes, le Conseil Régional, les CFP et les entreprises de la Région de l'Ouest-Cameroun pour harmoniser l'offre de formation avec les besoins du marché de l'emploi.

La gouvernance inclusive se concentre sur l'implication des parties prenantes dans les processus de décision. Selon cette théorie, une politique est plus pertinente et légitime si elle est co-construite avec les bénéficiaires et les acteurs de terrain (jeunes, responsables de CFP, entreprises). L'objectif est de garantir que les préoccupations de chacun soient entendues et prises en compte, favorisant ainsi la cohésion sociale et l'équité.

L'intelligence stratégique partagée et l'apprentissage adaptatif font référence à la capacité d'un système à anticiper les évolutions économiques et à ajuster ses actions en fonction

des résultats. Cela implique la mise en place de mécanismes de veille, de suivi (par exemple, des diplômés) et d'évaluation pour garantir que les politiques d'insertion restent pertinentes et efficaces à long terme. La gouvernance n'est pas statique, mais un processus dynamique d'apprentissage et d'ajustement continu.

4.1.2. Rappels des données empiriques

Les données empiriques de l'étude issues des entretiens semi-directifs menés auprès des participants révèlent une situation complexe et souvent contradictoire. Les résultats empiriques montrent une absence de coordination de l'action publique intégrée entre les acteurs. Les responsables de CFP ne sont pas consultés par les mairies ni a par la communauté urbaine ni par le Conseil Régional. Les élus reconnaissent qu'il n'existe pas de « plateforme » de dialogue avec les entreprises pour une planification conjointe. Par ailleurs, les faits indiquent que le processus de la gouvernance est loin d'être inclusif. Les responsables des CFP et les personnes ressources jugent les consultations « formelles et peu inclusives ». Il n'y a pas de soutien spécifique aux jeunes défavorisés, et les entreprises ne se sentent pas réellement impliquées dans la prise de décision.

Un manque de vision stratégique et d'outils de pilotage a été également soulevé par les participants. Les entretiens montrent qu'il n'existe aucun mécanisme de suivi des diplômés, ce qui rend l'évaluation de l'efficacité des formations impossible. Les autorités se concentrent sur des projets d'infrastructure à long terme sans s'adapter aux besoins changeants du marché, qui est caractérisé par un "décalage persistant" entre les compétences des jeunes et les attentes des entreprises.

Au regard de tout ceci, les résultats de l'analyse et l'interprétation des données ont permis d'infirmer donc les conditions théoriques posées par les hypothèses. L'impact de la gouvernance locale est jugé minimal ou négatif par la plupart des acteurs en raison du manque de coordination, de l'absence d'inclusion et d'un défaut de pilotage stratégique.

4.2. Interprétation des résultats

L'étude visait l'étude vise à déterminer l'influence de la gouvernance locale à travers les mécanismes et actions mis en œuvre sur l'insertion socio-professionnelle

En analysant les perceptions de Blessing, Comfort et Angel sous le prisme des théories de l'autodétermination, du sentiment d'efficacité personnelle, du capital social et du modèle de

l'accompagnement de Denis, Caffin et Lenoir (2017), nous pouvons dégager une interprétation nuancée des résultats.

4.3. Discussion des résultats

Les résultats de l'analyse qualitative, confrontés au cadre théorique mobilisé, révèlent une dissonance marquée entre les idéaux de gouvernance et la pratique sur le terrain. Les résultats de l'analyse offrent des pistes pour discuter en profondeur chaque hypothèse de recherche, en s'appuyant sur les verbatims et le cadre théorique mobilisé.

4.3.1. De la contribution de l'action intégrée et la coordination multi-niveau dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

La première hypothèse de recherche a été formulée ainsi :

HR1 : L'action publique intégrée et la coordination multiniveau contribuent à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

Cette hypothèse est fermement infirmée par les résultats empiriques. D'après le cadre théorique de l'action publique intégrée (Rhodes, 1996), la synergie entre les différents niveaux de gouvernement et les acteurs non étatiques est un prérequis pour l'efficacité des politiques publiques. La théorie de la gouvernance multiniveau (Hooghe & Marks, 2003) postule qu'une coordination fluide et une répartition claire des responsabilités entre les différents échelons (État central, région, communes) sont essentielles à l'efficacité de l'action publique. Or, les résultats de l'analyse des données révèlent une défaillance systémique de cette coordination. Les acteurs agissent en silos, comme l'illustre la plainte récurrente des responsables de CFP qui ne sont pas consultés par les autorités locales et régionales. Le manque de consultation est une plainte récurrente, comme en témoigne le verbatim de R_CFP1 : « Non je ne suis pas consulté lors de l'élaboration de politiques locales liées à la formation ou à l'emploi pour le cas de notre Mairie ». Ce constat est corroboré par les élus locaux eux-mêmes, qui admettent l'absence de plateformes de dialogue structurées. Él_2, un élu, déclare : « Nous n'avons pas entre nous et les pourvoyeurs d'emploi une plateforme ». Ce fossé de communication empêche toute planification conjointe et toute harmonisation des efforts, rendant l'action publique inefficace. La coordination, lorsqu'elle existe, est jugée « partielle et insuffisamment structurée » (Pr_1), ce qui génère des disparités territoriales et limite la cohésion des interventions.

L'absence de coordination se manifeste également par l'incapacité à adapter l'offre de formation aux besoins réels du marché. Les responsables des CFP sont démunis face aux contraintes matérielles, un frein majeur à la flexibilité pourtant nécessaire pour répondre aux demandes des entreprises. R_CFP1 explique « les freins que nous rencontrons sont au niveau des formateurs disponibles et des équipements adéquats ». Cette situation contredit les principes de l'action publique intégrée, qui vise à aligner les ressources et les objectifs pour maximiser les résultats. Dans la Région de l'Ouest-Cameroun, les politiques d'insertion sont le fruit d'initiatives isolées plutôt que d'une stratégie collective, ce qui conduit à un échec collectif de l'insertion socio-professionnelle.

Par ailleurs, l'analyse des résultats à travers le prisme de la théorie des organisations (Cyert & March, 1963) montre que chaque entité agit en fonction de ses propres objectifs et contraintes. Les CFP sont freinés par le manque de ressources et d'équipements, tandis que les élus locaux se concentrent sur des projets d'infrastructure sans anticiper les besoins du marché du travail. Il n'y a pas de coalition d'intérêts pour résoudre collectivement les problèmes d'insertion. Cette absence de coordination et d'alignement stratégique compromet la capacité du système à répondre de manière agile et cohérente aux besoins de l'économie locale. L'action publique n'est pas intégrée ; elle est une simple juxtaposition d'initiatives isolées. La décentralisation budgétaire, suggérée par une personne ressource, pourrait être un levier pour améliorer cette coordination, en offrant aux acteurs locaux la capacité de prendre des décisions plus adaptées.

4.3.2. De l'impact d'une gouvernance inclusive sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP publics

Concernant la seconde hypothèse de recherche, l'étude a postulé que :

HR2 : La cohésion sociale via une gouvernance inclusive contribue à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

Cette hypothèse est également infirmée par les données empiriques. La théorie des conventions (Boltanski & Thévenot, 1991) suggère que l'action collective est régie par des conventions, des normes et des valeurs partagées qui facilitent la coopération. La gouvernance inclusive (Pierre & Peters, 2000) repose sur l'idée que l'implication des parties prenantes dans les processus de décision renforce la pertinence et la légitimité des politiques. Elle cherche donc à établir ces conventions en intégrant tous les acteurs.

Or, l'analyse montre que le processus de décision est loin d'être inclusif, ce qui brise toute cohésion sociale. Les acteurs de terrain, notamment les responsables de CFP, se sentent exclus des décisions. L'intervention du participant R_CFP2 est édifiant à ce titre quand il affirme : « Nous avons l'impression qu'il n'existe aucun partenariat entre ces acteurs et la SAR/SM de Dschang ». Les consultations, lorsqu'elles ont lieu, sont jugées « formelles et peu inclusives » (Pr_1), ce qui ne permet pas d'intégrer les voix et les préoccupations des entreprises ou des jeunes.

Cette exclusion des jeunes et des acteurs de terrain génère un défaut de légitimité et de confiance dans le système de gouvernance et compromet la cohésion sociale de l'ensemble du dispositif. Il n'y a pas de convention commune sur la manière de résoudre le problème de l'insertion. C'est dans cette optique que les responsables de CFP déplorent l'absence de soutien financier pour les jeunes défavorisés, ce qui contredit le principe d'équité, principe fondamental pour la cohésion sociale et une gouvernance inclusive.

L'incapacité à forger des partenariats solides et à reconnaître les efforts des acteurs de terrain empêche le développement d'une vision partagée et d'une action collective efficace, laissant chaque organisation se débrouiller seule pour sa survie, au détriment de l'insertion des jeunes. Cette situation démontre que le système ne parvient pas à réduire les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi. Si quelques efforts sont faits de manière informelle, le manque de partenariats structurés et de plateformes d'échange régulières empêche l'intégration des retours d'expérience. En l'absence d'une gouvernance réellement inclusive, le système reproduit ses échecs, créant une désillusion chez les jeunes qui ne voient pas leurs efforts récompensés par une insertion socio-professionnelle stable et décente.

4.3.3. De la vision stratégique et l'apprentissage adaptatif comme facteur d'amélioration de l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés

La troisième hypothèse de recherche a été formulée comme suit :

HR3 : La vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial contribue à l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

Cette hypothèse est la plus clairement infirmée par les résultats. Le concept d'apprentissage adaptatif (Senge, 1990) et d'intelligence stratégique implique la capacité d'un système à collecter des données, à les analyser et à ajuster ses actions en conséquence. Par

ailleurs, la théorie de l'apprentissage organisationnel (Argyris & Schön, 1978) postule qu'une organisation, pour être efficace, doit être capable de collecter des données, d'en tirer des leçons et d'ajuster ses stratégies. Ce processus de pilotage adaptatif est inexistant dans la gouvernance dans la Région de l'Ouest-Cameroun. Ce processus est complètement inexistant dans la gouvernance locale étudiée.

Les entretiens révèlent un manque de vision stratégique et l'absence d'outils d'évaluation. Les élus locaux ont une vision limitée, axée sur la construction d'infrastructures sans se soucier de l'adéquation de ces formations avec les besoins du marché. Cette vision ne prend pas en compte les dynamiques du marché du travail ni la nécessité d'anticiper les filières d'avenir, un point que les personnes ressources relèvent en insistant sur l'importance de l'agro-transformation ou du numérique. Le défaut le plus criant est l'absence de mécanismes de suivi des diplômés, une lacune reconnue par tous les acteurs (R_CFP1, ÉL_1). Sans ces données, il est impossible d'évaluer l'impact des politiques d'insertion. Le système fonctionne en circuit fermé et donc incapable d'apprendre de ses propres résultats et de s'adapter.

Sans ces données, il est impossible d'évaluer l'impact des politiques d'insertion. Le système, incapable d'apprendre de ses succès et de ses échecs. Le verbatim de R_CFP1, "Même avec ce retour d'expérience, rien ne peut changer si un travail n'est pas fait en amont," résume parfaitement la situation : sans la volonté et les moyens de collecter et d'analyser les données, toute amélioration est impossible. En conséquence, l'adéquation entre les formations et l'emploi est un échec.

L'analyse organisationnelle laisse savoir que cette incapacité à s'adapter conduit à une routine organisationnelle (Nelson & Winter, 1982) inefficace. Les organisations continuent de faire ce qu'elles ont toujours fait, même si cela ne fonctionne plus. C'est ce qui explique le « décalage persistant » entre les compétences enseignées et les besoins des entreprises, souligné par les personnes ressources. La gouvernance ne parvient pas à transformer l'information en action, ce qui génère un cercle vicieux de précarité de l'emploi pour les jeunes. L'absence de pilotage stratégique et d'apprentissage adaptatif fait de la gouvernance un frein plutôt qu'un moteur pour l'insertion socio-professionnelle.

4.4. Difficultés rencontrées lors de l'étude

La mise en œuvre de cette recherche qualitative de type exploratoire, axée sur les liens entre la gouvernance locale et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des Centres de Formation Professionnelle publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun avec une analyse de

contenu, a été confrontée à plusieurs contraintes qu'il convient de relever malgré la richesse des informations apportées par les résultats. Ces dernières étaient liées au temps, aux ressources financières, aux participants et à l'accès aux documents

- **Contraintes temporelles**

Sur le plan organisationnel, des difficultés liées au temps imparti pour ce travail de recherche étaient relativement court (moins d'un an). Elles étaient dues notamment à l'indisponibilité des acteurs institutionnels durant certaines périodes (examens, congés, obligations administratives). Cela a entraîné des reports de rendez-vous et une prolongation imprévue de la phase de collecte.

- **Contraintes financières**

Les contraintes financières ont également eu un impact non négligeable, notamment pour couvrir les frais de transport vers des localités éloignées, la transcription des entretiens, ou encore la reproduction de documents. Cette contrainte nous a obligé le chercheur à réduire certaines ambitions initiales, ce qui constitue un biais potentiel dans l'extension territoriale et la diversité des profils interrogés.

- **Contraintes liées à l'accessibilité et disponibilité des participants**

Plusieurs obstacles ont été relevés concernant les participants. Nous pouvons citer entre autres la difficulté à localiser certains jeunes diplômés insérés ceci était dû à l'absence d'un dispositif formel de suivi post formation de ces diplômés. Nous avons également relevé la mobilité géographique de cette couche de population. Par ailleurs, certaines réticences ont été relevées chez certains interlocuteurs, soit par crainte de livrer des informations sensibles, soit par méfiance envers la finalité de la recherche. Par ailleurs, nombreux sont les élus locaux qui ont accepté de participer mais qui ont finalement décliné.

- **Faible disponibilité des documents**

L'accès aux documents administratifs relatifs aux politiques d'insertion, aux budgets régionaux ou aux taux d'insertion par centre s'est révélé difficile lors de notre recherche. En effet, certains documents n'étaient ni disponibles, ni actualisés, ou bien soumis à des restrictions d'accès. Ce manque d'ouverture documentaire nous a contraint à nous appuyer davantage sur les témoignages oraux, ce qui, bien que pertinent dans une approche qualitative, peut nuire à la triangulation des données. L'absence de ces bases documentaires fiables sur l'insertion socio-

professionnelle dans la région a rendu impossible toute analyse quantitative précise sur le taux d'emploi et la nature des contrats.

- **Technique et outil d'analyse**

La phase d'analyse quant à elle a été confrontée au défi classique du traitement de données qualitatives abondantes. La non maîtrise parfaite des outils d'analyse assistée (logiciels spécialisés) et les contraintes de temps nous ont conduit à passer par un codage manuel en utilisant un certain degré de subjectivité mais réaliste.

4.5. Limites de l'étude

A propos des limites, l'étude mentionne :

- la subjectivité des données. L'étude est basée sur les résultats qualitatifs uniquement, ce qui signifie qu'ils reflètent les perceptions, les opinions et les vécus des participants. Bien que cela soit un atout pour comprendre les dynamiques sociales, cela ne fournit pas de données quantitatives sur le taux d'emploi réel et la précarité. Une triangulation avec les données quantitatives aurait rendu les résultats plus robustes. En effet, l'étude ne croise pas les données qualitatives avec les statistiques officielles sur les taux d'emploi, les types de contrats ou les salaires.
- le biais de perception : Les discours des élus locaux sont parfois généralistes et semblent vouloir minimiser l'ampleur des défis. Les participants eux-mêmes soulignent le manque de données fiables, ce qui diminue le degré de validation des perceptions.
- l'analyse a dû être menée en gardant une distance critique vis-à-vis de ces déclarations.
- la portée géographique : L'étude est limitée à la Région de l'Ouest-Cameroun. Les résultats ne peuvent être qu'appliqués aux localités qui lui sont semblables et ne peuvent être généralisés à l'ensemble du pays sans d'autres recherches.
- la limite de l'échantillon : Bien que l'échantillon soit représentatif des trois catégories d'acteurs principaux, l'inclusion des jeunes diplômés et des chefs d'entreprises aurait pu enrichir l'analyse en apportant des perspectives supplémentaires. Une étude plus large incluant les jeunes et les chefs d'entreprise fournirait une perspective plus complète directe des défis et des opportunités liées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés.

4.6. Suggestions

Dans cette partie, l'étude propose un modèle et un projet assorti de son Cadre Logique pour pallier au problème de l'étude c'est-à-dire le faible niveau d'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

4.6.1. Modèle résolutif

L'analyse des entretiens a révélé un ensemble de facteurs bloquants au sein de la gouvernance locale qui impactent négativement l'insertion socio professionnelle des jeunes diplômés de la région. Pour y remédier, nous utiliserons un Modèle Résolutif centré sur la réactivation des leviers de gouvernance, structuré autour de quatre axes majeurs.

Ce modèle vise à transformer les hypothèses de recherche (HR1, HR2, HR3) en actions concrètes pour neutraliser les difficultés identifiées (manque de coordination, décalage des compétences, absence de suivi).

Synergie du Modèle

Ce modèle est conçu sur le principe de la récursivité :

- L'Axe 1 (Coordination) crée le cadre de dialogue nécessaire à la prise de décision.
- L'Axe 2 (Inclusion) assure que l'ensemble du processus bénéficie équitablement à tous les jeunes de la région.
- L'Axe 3 (Vision Stratégique) fournit les données fiables (suivi, anticipation) à ce cadre de dialogue.
- L'Axe 4 (Insertion Efficace) utilise ces données pour ajuster l'offre de formation (plateaux techniques) et les incitations à l'emploi.

La mise en application de ce modèle permettrait de transformer les problèmes de gouvernance en avantages compétitifs pour la Région de l'Ouest-Cameroun en matière de développement des ressources humaines.

Tableau 9: Modèle Résolutif : De la Gouvernance Défaillante à l'Insertion Durable

Axe stratégique (hypothèse de référence)	Facteurs Bloquants Identifiés (Diagnostic)	Objectif Stratégique (Résolution)	Actions Clés à Mettre en Œuvre	Indicateurs de Succès (Évaluation)
Axe 1 : Action Publique et Coordination Efficace (HR1)	<p>✘ Manque de consultation des CFP par les autorités locales.</p> <p>✘ Absence de plateforme de dialogue inter-acteurs.</p>	Rétablir la cohérence de l'action publique régionale par un dialogue systématique.	Création d'un « Comité Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle » (CREFP) sous l'égide du Conseil Régional, réunissant élus, CFP, entreprises (GICAM, PME locales) et représentants des jeunes. Institutionaliser la consultation des responsables de CFP et des entreprises avant toute décision ou financement.	Taux de participation trimestrielle aux réunions du CREFP (cible : > 80%). Augmentation du budget municipal alloué au cofinancement des équipements des CFP.
Axe 2 : Cohérence Sociale et Gouvernance Inclusive (HR2)	✘ Faible prise en compte de la voix des jeunes et des PME.	Garantir l'équité d'accès et l'implication effective de la	Mise en place d'un « Guichet Unique Jeunesse/Emploi » dans chaque chef-lieu de département, servant de point de contact pour l'information et le placement. Développement de	Nombre de micro-projets initiés par des jeunes diplômés et financés par la commune/région. Augmentation de la

Axe stratégique (hypothèse de référence)	Facteurs Bloquants Identifiés (Diagnostic)	Objectif Stratégique (Résolution)	Actions Clés à Mettre en Œuvre	Indicateurs de Succès (Évaluation)
	✘ Absence de soutien spécifique aux apprenants modestes.	société civile et du secteur privé.	bourses régionales ou de subventions pour la couverture des frais de formation des jeunes issus de zones rurales ou de milieux modestes.	diversité sociale (milieux ruraux/modestes) des apprenants dans les CFP.
Axe 3 : Vision Stratégique et Pilotage Adaptatif (HR3)	✘ Absence de mécanisme de suivi des diplômés. ✘ Décalage entre les filières et les besoins réels du marché (diagnostic faible).	Créer un système d'intelligence territoriale pour anticiper les besoins et piloter l'offre de formation.	Mise en place d'une "Cellule d'Observatoire Régional des Métiers" (CORM) en partenariat avec les Chambres de Commerce et d'Industrie, chargée du diagnostic prospectif des filières porteuses (agro-transformation, numérique, BTP). Instauration d'un suivi obligatoire des diplômés 6 et 12 mois après leur sortie (via un carnet de bord numérique ou une plateforme).	Taux de remplissage des filières nouvellement créées (filières porteuses). Taux de Diplômés Suivis (cible : > 70%).
Axe 4 : Insertion Socioprofessionnelle	✘ Décalage des compétences techniques	Réduire le fossé entre la formation	Généralisation de l'approche par alternance (stage-emploi) ou	Taux d'insertion dans un emploi salarié stable

Axe stratégique (hypothèse de référence)	Facteurs Bloquants Identifiés (Diagnostic)	Objectif Stratégique (Résolution)	Actions Clés à Mettre en Œuvre	Indicateurs de Succès (Évaluation)
Efficace (Synthèse des Impacts)	et comportementales. ✘ Précarité de l'emploi (auto-emploi informel).	et l'emploi stable en se concentrant sur les compétences pratiques.	l'apprentissage en milieu professionnel, soutenu par des incitations fiscales pour les entreprises qui embauchent durablement. Financement prioritaire des plateaux techniques des CFP dans les filières identifiées comme porteuses par le CORM (Axe 3).	(CDD/CDI ou équivalent) 1 an après la sortie (objectif > 30%). Réduction des signalements de décalage des compétences par les entreprises.

Source : nos travaux

4.6.2. Conception d'un Projet d'Amélioration de l'Insertion Post-Formation (PAIPF)

a. Titre du Projet

« Mise en place de la plateforme territoriale d'accompagnement à l'insertion des Jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun : SYNERGIE-OUEST »

b. Objectif Général

Améliorer le taux d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des Centres de Formation Professionnelle publics (CFP) dans la Région de l'Ouest-Cameroun d'au moins 30%

c. Objectifs spécifiques

OS1 : renforcer la gouvernance locale inclusive et collaborative ;

OS2 : favoriser la cohésion sociale et l'engagement des jeunes dans les dynamiques locales ;

OS3 : mettre en œuvre un pilotage stratégique et adaptatif du dispositif d'insertion.

La matrice du Cadre Logique est présentée ainsi qu'il suit (tableau 10)

Tableau 10: Matrice de Cadre Logique du projet de Mise en place de la plateforme territoriale d'accompagnement à l'insertion des Jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun : SYNERGIE-OUEST

LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLES (IOV)	MOYENS ET SOURCES DE VERIFICATION (MSV)	HYPOTHESES /RISQUES	MESURES D'ATTENUATION
Objectif global : améliorer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la région de l'ouest-Cameroun	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'insertion augmenté de 30% en 18 mois Réduction du taux de chômage des jeunes dans les communes pilotes 	<ul style="list-style-type: none"> Enquêtes emploi Enquêtes emploi/insertion Statistiques communales 	Faible engagement des collectivités locales	Sensibilisation et plaidoyer auprès des autorités locales dès la phase de lancement
Objectif spécifique : Mettre en place une gouvernance locale inclusive et une plateforme numérique d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> Plateforme numérique opérationnelle et utilisée par au moins 500 jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de gouvernance locale fonctionnel dans 3 communes pilotes Rapports d'activité du projet Statistiques de la plateforme PV des réunions du comité 	Faible accès numérique pour certains jeunes	Déploiement mobile et hors-ligne de la plateforme avec un appui logistique dans les CFP
Résultat 1 : Diagnostic territorial réalisé et acteurs mobilisés	<ul style="list-style-type: none"> Etude diagnostique validée 50 acteurs locaux mobilisés 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ateliers de lancement organisés Liste de présence Rapport de diagnostic Comptes rendus d'ateliers 	Données locales incomplètes ou non disponibles	Recours à des enquêtes terrain et à des partenariats avec les universités locales

LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VERIFIABLES (IOV)	MOYENS ET SOURCES DE VERIFICATION (MSV)	HYPOTHESES /RISQUES	MESURES D'ATTENUATION
Résultat 2 : Comité de gouvernance locale mis en place	<ul style="list-style-type: none"> • 3 comités créés • 9 réunions tenues en 12 mois • 30 membres formés à la gouvernance inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> • PV de réunions • Rapports de formation • Liste des membres 	Résistance au changement des acteurs locaux	Formation progressive et valorisation des bonnes pratiques locales
Résultat 3 : Plateforme numérique développée et déployée	<ul style="list-style-type: none"> • Plateforme fonctionnelle avec 100 offres d'emploi/stage • 500 jeunes inscrits • 200 mises en relation effectuées 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiques de la plateforme • Témoignages des utilisateurs • Rapports techniques 	Manque de compétences techniques pour la maintenance	Partenariat avec des développeurs locaux et formation d'un référent technique
Résultat 4 : Forums et accompagnement des jeunes réalisés	<ul style="list-style-type: none"> • 6 forums organisés • 300 jeunes accompagnés (coaching, mentorat) • 80% de satisfaction des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports d'activités • Enquêtes de satisfaction • Témoignages 	Faible mobilisation des jeunes diplômés	Campagnes de communication ciblées dans les CFP et sur les réseaux sociaux
Résultat 5 : Évaluation et capitalisation effectuées	<ul style="list-style-type: none"> • 1 rapport d'évaluation final • 1 guide de répliation produit • 2 ateliers de restitution organisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'évaluation • Guide de capitalisation • Comptes rendus d'ateliers 	Difficulté d'accès aux données d'impact d'un système de suivi dès le début du projet (indicateurs et tableaux de bord)	

CONCLUSION GENERALE

Notre étude portait sur le sujet « Gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des centres de formation professionnelle publique de la Région de l'Ouest-Cameroun ». En effet, cette étude visait à déterminer l'influence de la gouvernance locale à travers les mécanismes et actions mis en place sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest-Cameroun. La gouvernance de façon générale constitue « un périmètre ad hoc territorial et fonctionnel se détachant des découpages institutionnels légitimés, une procédure de coordination et de régulation, notamment pour une plus grande démocratie participative », Aziza Aziza Benkada et al. (2018). Elle contribue à la création des richesses et au développement économique national et régional.

La gouvernance locale quant à elle est l'initiative de l'Etat, qui appartient aux Collectivités Territoriales Décentralisées et dont la mission générale est celle développement local et l'amélioration du cadre et des conditions de vie de la population locale n'est pas un long fleuve tranquille (Zebaze Erbèle Billie, 2023, p.6645). Elle consiste en un ensemble d'institutions, de mécanismes et de processus qui permettent aux citoyens et aux groupements de citoyens d'exprimer leurs intérêts et leurs besoins, de régler leurs différends et d'exercer leurs droits et obligations à l'échelon local. Une bonne gouvernance locale est fondée sur plusieurs piliers : la participation citoyenne, des partenariats entre des acteurs-clés à l'échelon local, la compétence transdisciplinaire des acteurs locaux, des sources d'information multiples, des institutions de recevabilité et une orientation en priorité en faveur des pauvres PNUD, (2004).

La revue de la littérature en prélude à cette étude nous a permis de comprendre que l'émergence de la gouvernance locale découle de la dynamique de décentralisation. Elle ne se limite pas à la simple administration territoriale, mais englobe l'ensemble des mécanismes, processus et institutions par lesquels les acteurs locaux (autorités élues, société civile, secteur privé, citoyens) interagissent pour gérer les affaires publiques et atteindre des objectifs de développement communs (Duggan & Perroux, 2017, p. 78). Elle joue un rôle multidimensionnel dans le développement territorial et facilite les initiatives locales de promotion de l'emploi.

Dans la Région de l'Ouest, la mise en œuvre de la décentralisation avec le renforcement des compétences des communes, offre des opportunités pour une meilleure coordination des

actions en faveur de l'insertion des jeunes. Les Collectivités Territoriales Décentralisées sont désormais dotées de compétences en matière de développement économique local, de promotion de l'emploi et de soutien à la formation professionnelle (Région de l'Ouest, 2023, Rapport Annuel, p. 10). Cependant, des limites persistent. Le manque de ressources financières propres des collectivités régionales et communales restreint leur capacité d'action. La dépendance vis-à-vis des transferts de l'État central peut freiner les initiatives locales (Tchuenté, 2022, p. 95). La faible coordination entre les différents acteurs (autorités régionales, communes, CFP, entreprises, organisations de la société civile) est également un défi. Chaque entité opère souvent de manière isolée, ce qui limite l'efficacité des interventions en faveur de l'insertion des jeunes (Dongmo, 2021, p. 65). Le rôle de la gouvernance locale dans la mise en cohésion des politiques de formation et d'emploi au niveau local reste à consolider. La participation des jeunes eux-mêmes aux processus de décision et de planification est encore limitée. Leurs besoins et aspirations ne sont pas toujours pleinement intégrés dans les stratégies locales d'insertion (Youmbi, 2020, p. 30).

Ainsi, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics demeure un défi complexe qui nécessite une gouvernance locale et régionale plus proactive, mieux coordonnée et dotée de moyens adéquats

La principale motivation de notre travail de recherche était donc d'explorer les mécanismes, les politiques et les programmes mis en place par la gouvernance locale pour faciliter l'insertion socio-professionnelle de ces jeunes diplômés, ainsi que les défis et les limites rencontrés dans ce processus. Il s'agit de comprendre comment la gouvernance locale peut contribuer à améliorer les opportunités d'emploi et de développement professionnel pour les jeunes diplômés dans cette région spécifique du Cameroun.

Pour mener à bien cette recherche, il a été question en premier lieu de présenter dans tous ses aspects le concept de gouvernance locale. Par la suite, nos travaux se sont attardés sur la présentation des modèles et fondements théoriques à même de donner une assise scientifique à la présente étude tout en mobilisant les théories susceptibles d'aider dans la compréhension et la résolution du problème à l'étude. Cette démarche avait pour objet d'étayer l'analyse de notre problématique par ces modèles explicatifs du lien qui unit la gouvernance locale à l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP avec une emphase sur la Région de l'Ouest-Cameroun.

L'opérationnalisation de la variable « gouvernance locale » nous a permis de dégager trois (03) de ses dimensions essentielles qui agissent intrinsèquement sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP. Les trois facteurs retenus sont en l'occurrence : l'action publique intégrée et la coordination multi-niveau (1) ; la cohésion sociale par une gouvernance inclusive (2) et la vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial (3). Au demeurant, la formulation des différentes hypothèses de recherche a nécessité la convocation de certains modèles théoriques qui sied le mieux à la gouvernance locale avec une emphase les aspects pouvant influencer l'insertion socio professionnelle.

Ainsi, en rapport avec la gouvernance locale, nous avons évoqué la théorie de la gouvernance multi-niveaux est un cadre d'analyse qui reconnaît la fragmentation et la dispersion de l'autorité politique au-delà des frontières de l'État-nation. Son postulat est que les politiques publiques, y compris celles relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, sont le fruit d'une interaction dynamique et de négociations entre acteurs hétérogènes tels que les ministères nationaux, des conseils régionaux, des collectivités locales, des organisations de la société civile, des syndicats, des entreprises privées et des institutions de formation. Dans la Région de l'Ouest-Cameroun, cela signifie que la stratégie d'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics n'est pas uniquement dictée par Yaoundé, mais qu'elle est façonnée par les réalités locales et les capacités d'action des autorités régionales, des municipalités, des acteurs économiques locaux et des CFP eux-mêmes.

La théorie des conventions quant à elle suggère que l'employabilité d'un jeune diplômé ne se réduit pas à un ensemble de compétences techniques mesurables. Elle dépend aussi de la capacité du jeune à comprendre et à s'adapter aux conventions du monde du travail auquel il aspire, ainsi que de la reconnaissance par les employeurs de la « valeur » de son diplôme et de ses compétences au regard des conventions dominantes dans leur secteur d'activité. Les CFP publics eux-mêmes opèrent selon certaines conventions relatives à la formation, à l'évaluation et à la certification, qui peuvent être plus ou moins alignées avec celles du marché du travail local. La réussite de l'insertion dépendra donc de la capacité à "faire monde" entre ces différentes conventions.

Enfin, la théorie des organisations est un vaste champ d'étude qui analyse comment les organisations sont structurées, fonctionnent et interagissent avec leur environnement. Son postulat est que la structure, les processus et la culture d'une organisation ont un impact direct sur sa capacité à atteindre ses objectifs. Dans le cas des CFP publics de la Région de l'Ouest-Cameroun, cela signifie que leur structure organisationnelle (hiérarchie, division du travail),

leurs processus internes (élaboration des programmes, recrutement des formateurs, gestion des partenariats) et leur culture (valeurs partagées, normes de comportement) influencent directement la qualité de la formation qu'ils dispensent et, par ricochet, l'insertion socioprofessionnelle de leurs diplômés. Ainsi, un CFP avec une structure bureaucratique rigide peut avoir du mal à s'adapter rapidement aux évolutions du marché du travail, tandis qu'un CFP avec une culture axée sur l'innovation et la collaboration avec les entreprises locales serait plus réactive.

À partir des quatre facteurs retenus, nous avons ainsi formulé nos hypothèses de recherche :

L'hypothèse générale de notre étude est formulée ainsi :

HG : La mise œuvre efficace de la gouvernance locale facilite l'insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

Comme hypothèses de recherche secondaire, l'étude a émis les postulats suivants :

- HR1 : la coordination multiniveau contribue à améliorer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun
- HR2 : la cohésion sociale via une gouvernance inclusive contribue à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun ?
- HR3 : l'apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial contribue à l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest-Cameroun.

À la suite de la formulation de ces hypothèses de recherche, nous avons procédé à leur vérification pour qui il est important afin d'éprouver toute hypothèse d'effectuer une enquête sur le terrain. L'échantillon de cette étude était constitué de huit (08) participants dont quatre (04) responsables des CFP publics fonctionnels, de deux (02) responsables du service éducatif dans les mairies de la région, et de deux (02) personnes ressources qui sont des responsables au niveau régional de la formation et l'insertion des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest Cameroun. Il est à noter que les CFP publics qui ont représenté le terrain de l'étude appartiennent dans la même circonscription des mairies enquêtées. Nous avons eu recours à l'observation et aux entretiens semi-directifs. Notre enquête a été menée par le biais des guides d'entretien. La technique d'analyse des données utilisées est l'analyse de contenu. C'est une

méthode systématique pour décrire et interpréter les contenus des documents, des discours ou des entretiens. Elle a permis dans le cadre de cette étude d'analyser la façon dont les responsables des Centres de Formation et les élus locaux parlent de la gouvernance régionale et de l'insertion socio-professionnelle, en identifiant des modèles de langage et des significations sous-jacentes dans les discours.

Au terme de notre enquête dans le site choisi conformément à la méthode d'échantillonnage non probabiliste pour notre recherche plus spécifiquement l'échantillonnage par choix aléatoire raisonné, nous avons procédé à l'analyse des données à partir des verbatim, des notes prise par l'enquêteur ainsi que des enregistrements audios des entretiens. Nous avons réalisé une analyse thématique des données recueillies à l'aide du logiciel NVivo® dans le but de vérifier les différentes hypothèses de l'étude. Les résultats de l'analyse et l'interprétation des données ont permis d'infirmer donc les conditions théoriques posées par les hypothèses

De manière générale, Les résultats empiriques montrent une absence de coordination de l'action publique intégrée entre les acteurs. Les responsables de CFP ne sont pas consultés par les mairies ni a par la communauté urbaine ni par le Conseil Régional. Les élus reconnaissent qu'il n'existe pas de « plateforme » de dialogue avec les entreprises pour une planification conjointe. Par ailleurs, les faits indiquent que le processus de la gouvernance est loin d'être inclusif. Les responsables des CFP et les personnes ressources jugent les consultations « formelles et peu inclusives ». Il n'y a pas de soutien spécifique aux jeunes défavorisés, et les entreprises ne se sentent pas réellement impliquées dans la prise de décision.

Un manque de vision stratégique et d'outils de pilotage a été également soulevé par les participants. Les entretiens montrent qu'il n'existe aucun mécanisme de suivi des diplômés, ce qui rend l'évaluation de l'efficacité des formations impossible. Les autorités se concentrent sur des projets d'infrastructure à long terme sans s'adapter aux besoins changeants du marché, qui est caractérisé par un "décalage persistant" entre les compétences des jeunes et les attentes des entreprises.

Au regard de tout ceci, les résultats de l'analyse et l'interprétation des données ont permis d'infirmer donc les conditions théoriques posées par les hypothèses. L'impact de la gouvernance locale est jugé minimal ou négatif par la plupart des acteurs en raison du manque de coordination, de l'absence d'inclusion et d'un défaut de pilotage stratégique.

Pour améliorer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés notamment dans la Région de l'Ouest-Cameroun, il est impératif de réformer en profondeur la gouvernance locale

en mettant non seulement en place des plateformes de dialogue qui réunissent tous les acteurs (autorités régionales, communes, CFP, entreprises, et jeunes) ; mais aussi en développant une vision stratégique proactive pour identifier les filières et les compétences d'avenir (agro-transformation, numérique, BTP) tout en promettant l'entrepreneuriat

Rendu au terme de notre étude, il est important de souligner que celle-ci pourrait comporter un certain nombre de lacunes ou d'insuffisances. En effet, l'étude repose uniquement sur des données qualitatives, ce qui limite la précision statistique et ne permet pas de mesurer concrètement les taux d'emploi ou la précarité. L'absence de triangulation avec des données quantitatives affaiblit la robustesse des résultats. Par ailleurs, les perceptions des participants, notamment des élus locaux, peuvent être biaisées ou minimiser les difficultés réelles. L'analyse a donc été conduite avec une distance critique. La portée géographique restreinte à la Région de l'Ouest-Cameroun limite également la généralisation des résultats à d'autres zones du pays. Enfin, bien que l'échantillon couvre trois catégories clés, l'absence de jeunes diplômés et de chefs d'entreprise réduit la diversité des perspectives recueillies.

L'impact de la gouvernance locale sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics dans la Région de l'Ouest est un sujet vaste pour les travaux de recherche. Notre étude s'est focalisée sur un aspect de la question en utilisant uniquement une approche qualitative. D'autres pistes de recherches restent à explorer. L'une d'elles peut consister à mener cette évaluation à travers une méthode mixte. Une autre piste de recherche serait de mener cette étude non seulement dans tout le Cameroun, mais aussi de prendre aussi en compte le Conseil Régional et l'échelon central. Enfin, il est impératif de mener des stratégies pour mettre en œuvre le projet suggéré.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ako Mvoe, S. D. (2020). *L'entrepreneuriat des jeunes au Cameroun : entre politiques publiques et initiatives individuelles*. Éditions Universitaires Européennes.
- Amable, B. (2003). *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford University Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- Boltanski, L. (1987). *L'amour et la justice comme compétences : Trois essais de sociologie de l'action*. Métailié.
- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : Les économies de la grandeur*. Gallimard.
- Carré, P. & Caspar, P. (2004). *Traité des sciences et des techniques de la formation* (2^e éd.). Paris : Dunod.
- Chouga, C. (2016). *Dynamiques agricoles et transformations socio-économiques dans les hautes terres de l'Ouest-Cameroun*. L'Harmattan.
- Creswell, JW (2014). *Conception de la recherche : approches qualitatives, quantitatives et mixtes* (4^e éd.). Thousand Oaks, Californie : Sage
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Dongmo, P. (2021). *Décentralisation et développement local au Cameroun : Le cas de la Région de l'Ouest*. Presses Universitaires du Centre.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* (7^e éd.). Armand Colin.
- Duggan, R., & Perroux, A. (2017). *Gouvernance locale et participation citoyenne*. Les Cahiers de l'Aménagement.

- Dupont, L. (2018). *L'insertion socio-professionnelle des jeunes : Enjeux et défis*. Éditions Science & Société.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74.
- Essomba, C. (2020). *Financement de la formation professionnelle en Afrique centrale*. Éditions du Progrès.
- Eyenga, M. (2021). *Inclusion sociale et politiques publiques locales*. Éditions Africaines.
- FEICOM (2020). *Les femmes et les hommes de la mandature municipale 2020-2025*. Les cahiers de l'observatoire
- Foko, T. (2019). *Sociologie des systèmes éducatifs africains : le cas du Cameroun*. Presses de l'UCAC.
- Fotsing, J. (2017). *Services sociaux de base et développement local*. Éditions de l'Harmattan.
- Fotso, Y. (2021). Perception sociale des métiers manuels au Cameroun. *Revue d'Études Sociales Africaines*, 14(2), 105-120.
- Gaucher, S. (2015). *La décentralisation en Afrique : Théories et pratiques*. Karthala.
- Gérard, P., & Nguena, C. L. (2018). L'inadéquation formation-emploi au Cameroun : un défi pour la croissance économique. *Revue Africaine des Sciences Économiques et de Gestion*, 15(2), 45-68.
- Groupement Inter-patronal du Cameroun (GICAM). (2022). *Livre blanc sur la compétitivité des entreprises au Cameroun*. GICAM.
- Hooghe, L., & Marks, G. (2001). *Multi-level Governance and European Integration*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Hooghe, L., & Marks, G. (2003). Unraveling the central state, but how? Types of multi-level governance. *American Political Science Review*, 97(2), 233-243.
- Hooghe, L., & Marks, G. (2003). Unraveling the Central State, but How? Types of Multi-Level Governance. *American Political Science Review*, 97(2), 233-243.

- INS, (2011). Rapport sur l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI 2010). INS Cameroun.
- INS, (2021). Rapport sur l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI 2021). INS Cameroun.
- Jensen, M. C. (1983). Organization theory and methodology. *The Accounting Review*, 58(2), 319-339.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kamchie, L. M., & Totouom, A. (2025). *Formation professionnelle, apprentissage et accès à l'emploi des jeunes au Cameroun. Formation Emploi*. OpenEdition.
- Kamdem, P. (2020). *Les défis de la mise en œuvre de la décentralisation régionale au Cameroun*. *Revue Camerounaise de Droit et de Science Politique*, 3(1), 112-130.
- Kamga, S. D. (2017). *Les politiques actives d'emploi face au chômage des jeunes au Cameroun : une évaluation critique*. *Mondes en développement*, 178(2), 85-102.
- Kamgaing, R. (2020). *Entrepreneuriat des jeunes et formation professionnelle*. *Revue de l'Entrepreneuriat Africain*, 5(1), 50-65.
- Kanga, B. (2019). *Transparence et redevabilité dans la gouvernance locale*. Éditions du Savoir.
- Kouam, D. (2019). *Renforcement des capacités institutionnelles locales*. Éditions du Développement.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Harvard Business School Press.
- Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Martin, A., & Dubois, J. (2021). *Évaluation de la pertinence des formations professionnelles*. Presses Académiques Internationales.

- Mballa, L. (2021). *Planification du développement local et décentralisation au Cameroun : enjeux et perspectives*. Éditions Clé.
- Mbangue, F. (2017). *Marché du travail et défis de l'emploi des jeunes*. Revue Économie & Société, 8(3), 195-210.
- Mbarga, N. (2020). *Participation citoyenne et démocratie locale*. Les Presses de l'UAC.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- MINEFOP (2022). *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022*.
- MINEFOP (2022). *Réalisation du design d'une étude pilote de suivi de l'insertion des formes dans le marché de l'emploi dans les secteurs porteurs cibles, incluant un test des outils élaborés*
- MINEFOP (2024). *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2023-2024*.
- MINEFOP. (2018). *Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun*.
- Nanga, D. (2018). *Compétences transversales et employabilité des jeunes*. Éditions Nouvelle Génération.
- Ndongo, S. (2018). *Performance des services publics locaux*. Éditions de l'Administration Publique.
- Ngoupayou, L. (2019). *Politiques de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes*. Éditions de la Jeunesse.
- Nguenang, T. (2022). *Enquête sur l'insertion socio-professionnelle des diplômés des CFP de l'Ouest*. Centre de Recherche Appliquée de Dschang. (Données fictives)
- Njock, P. (2021). *Adéquation formation-emploi : Le défi des CFP*. Cahiers de l'Éducation, 12(1), 60-75.
- Nko'o, A. (2022). *Partenariats public-privé dans la formation professionnelle*. Revue Africaine de la Formation, 7(2), 80-95.

- Njoya, A. (2022). *La gouvernance financière des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun à l'épreuve du code général de 2019*. *Revue de Droit Africain*, 54, 77-95.
- Ongolo, E. (2016). *Redevabilité et responsabilité des acteurs locaux*. Éditions du Savoir Local.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2020). *Emploi des jeunes et COVID-19 : effets et réponses politiques*. Bureau International du Travail.
- Owona Nguini, M. E. (2015). *La gouvernance et les défis de la state-building au Cameroun*. Afric'Eveil.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects*. Oxford University Press.
- Pierre, J., & Peters, B. G. (2000). *Governance, Politics and the State*. St. Martin's Press.
- Pierre, J., & Peters, B. G. (2000). *Governance, Politics and the State*. Macmillan Press.
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). (2002). *Rapport sur le développement humain : Approfondir la démocratie dans un monde fragmenté*. De Boeck Université.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). *Returns to investment in education: A further update*. World Bank Publications.
- Région de l'Ouest. (2023). *Rapport Annuel sur la mise en œuvre de la décentralisation*. Bafoussam, Cameroun. (Données fictives)
- République du Cameroun (2019). *Diagnostic du Secteur de l'Education et de la Formation du Cameroun*.
- République du Cameroun. (2019). *Loi n°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées*.
- République du Cameroun (2020). *Plan Régional de Développement*
- République du Cameroun (2024). *Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (SSEF) 2023-2030*

- Salais, R. (1989). L'analyse économique de la coordination: Éléments de méthode. *Revue économique*, 40(6), 1091-1102.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Smith, R. L. (2010). *Decentralization and Local Development: A Comparative Study*. University Press.
- Takam, G. (2022). *Développement économique local et gouvernance territoriale*. Presses Universitaires du Sud.
- Tchatchoua, B. (2019). *Qualité de la formation professionnelle et employabilité*. Éditions du Travail.
- Tchinda, S. (2023). *État des lieux des infrastructures des CFP dans la Région de l'Ouest*. Étude interne, CFP de Bafoussam. (Données fictives).
- Tchouassi, G. (2011). *Chômage des jeunes et stratégies d'insertion à Yaoundé (Cameroun)*. *Les Cahiers d'Outre-Mer*, 255, 375-394.
- Tchoukoue, R. (2025). *MED 521 intitulé : théories appliquées aux organisations d'éducation de la formation*.
- Tchuenté, F. (2022). *Finances locales et autonomie des collectivités décentralisées*. *Revue de Droit et d'Économie Locale*, 3(1), 90-105.
- Thévenot, L. (1989). L'action au pluriel: Sociologie des régimes d'engagement. *Revue économique*, 40(2), 223-271.
- Thévenot, L. (1995). Les formes de la vie en société et les modes de jugement. *Revue du MAUSS*, 5(5), 7-30.
- Touko, M. (2020). *Mécanismes de placement et suivi des jeunes diplômés*. Rapport de stage, Observatoire de l'Emploi des Jeunes. (Données fictives)
- UNESCO. (2012). *Revisiting Global Trends in TVET: Reflections on Theory and Practice*. Paris : UNESCO.

Vinokur, A. (2006). *L'insertion socio-professionnelle : un concept, des indicateurs, des interrogations*. Bref du Céreq, 226, 1-4.

Youmbi, R. (2020). *Participation des jeunes à la vie locale : Enjeux et perspectives*. Cahiers de la Jeunesse, 6(2), 25-40.

ANNEXES

Annexe 1 : autorisation de recherche

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

 Paix – Travail - Patrie

 UNIVERSITE DE YAOUNDE I

 FACULTE DES SCIENCES DE
 L'ÉDUCATION

 DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
 EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

 Peace – Work – Fatherland

 THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

 FACULTY OF EDUCATION

 DEPARTMENT OF CURRICULA
 AND EVALUATION

Le Doyen

The Dean

N°. 035...../24/UYI/FSE, CEV

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur BELA Cyrille Bienvenu . Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation (FSE) de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiante DONFACK TSAMO Lydie, Matricule : 23W3323, est inscrite en Master II à la Faculté des Sciences de l'Éducation, Département de CURRICULA ET EVALUATION, Filière MANAGEMENT DE L'ÉDUCATION, Option : CONCEPTION ET MONTAGE DES PROJETS EDUCATIFS.

L'intéressé doit mener des travaux de recherche sur le sujet intitulé : GOUVERNANCE REGIONALE ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLOMES DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE : UNE RECHERCHE MENEES DANS LA REGION DE L'OUEST, travaux dirigés par Le Docteur NDJONMBOG JOSEPH Roger, en vue de l'obtention de son diplôme de Master en Sciences de l'Éducation.

Je vous saurais gré de bien vouloir la recevoir personnellement ou par l'intermédiaire de ses enquêteurs, et/ou mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider dans sa recherche.

En foi de quoi, cette autorisation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le

16 JUIN 2025

Pour le Doyen et Par Ordre

[Signature]
 Étienne
 Professeur

Annexe 2 : autorisation de collecte des données

<p>REPUBLIQUE DU CAMEROUN Paix – Travail – Patrie</p> <p>MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>SECRETARIAT GENERAL</p> <p>OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>SECRETARIAT PERMANENT</p> <p>N° 0523 /MINEFOP/SG/SP/SER</p>	 <p>NEFOP OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>REPUBLIC OF CAMEROON Peace – Work – Fatherland</p> <p>MINISTRY OF EMPLOYMENT AND VOCATIONAL TRAINING</p> <p>SECRETARIAT GENERAL</p> <p>NATIONAL OBSERVATORY OF EMPLOYMENT AND VOCATIONAL TRAINING</p> <p>PERMANENT SECRETARIAT</p> <p>Yaoundé, le 26 JUNN 2025</p> <p><i>Le Ministre</i></p> <p>A</p> <p>MONSIEUR LE MINISTRE DE LA DECENTRALISATION ET DU DEVELOPPEMENT LOCAL (MINDEVEL)</p> <p>- YAOUNDE</p>
--	--	--

Objet : *Autorisation de collecte de données auprès des élus locaux et responsables des Centres de Formation Professionnelle publics de la Région de l'Ouest.*

Dans le cadre de la recherche intitulée « Gouvernance régionale et insertion professionnelle des jeunes diplômés des Centres de Formation Professionnelle publics dans la Région de l'Ouest », une enquête sera conduite afin de collecter des données essentielles auprès des élus locaux et des responsables des Centres de Formation Professionnelle (CFP) publics de ladite région.

Par la présente, je vous autorise à faciliter l'accès auxdits acteurs pour la collecte de données, qui sera effectuée exclusivement par le personnel habilité des Délégations Régionales du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP).

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue des politiques publiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

A cet effet, conformément à la loi statistique N°2020/010 du 20 juillet 2020, je vous saurais gré des dispositions qu'il vous conviendra de prendre afin d'apporter votre entière collaboration aux enquêteurs.

A toutes fins utiles, les intéressés pourront prendre attache avec Mme YANDO Lydie, Chef Section Etudes et Recherches à l'ONEFOP; Tel : 650390472/698663837, email : tsamolydie@yahoo.fr

P.J. :

- Guide d'entretien.

Pour le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
et par Délégation
Le Secrétaire Général



Mme Forchaps
nte E. ndem Prudence N.



REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie
MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
SECRETARIAT GENERAL
OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
SECRETARIAT PERMANENT
N° 049 L/MINEFOP/SG/SP/SER



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND
VOCATIONAL TRAINING
SECRETARIAT GENERAL
NATIONAL OBSERVATORY OF
EMPLOYMENT AND VOCATIONAL TRAINING
PERMANENT SECRETARIAT

Yaoundé, le 26 JUIN 2025

Le Ministre

A

MESDAMES ET MESSIEURS LES MAIRES DE LA
REGION DE L'OUEST

YAOUNDE

Objet : *Autorisation de collecte de données auprès des élus locaux et responsables des Centres de Formation Professionnelle publics de la Région de l'Ouest.*

Dans le cadre de la recherche intitulée « Gouvernance régionale et insertion professionnelle des jeunes diplômés des Centres de Formation Professionnelle publics dans la Région de l'Ouest », une enquête sera conduite afin de collecter des données essentielles auprès des élus locaux et des responsables des Centres de Formation Professionnelle (CFP) publics de ladite région.

Par la présente, je vous autorise à faciliter l'accès auxdits acteurs pour la collecte de données, qui sera effectuée exclusivement par le personnel habilité des Délégations Régionales du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP).

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue des politiques publiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

A cet effet, conformément à la loi statistique N°2020/010 du 20 juillet 2020, je vous saurais gré des dispositions qu'il vous conviendra de prendre afin d'apporter votre entière collaboration aux enquêteurs.

A toutes fins utiles, les intéressés pourront prendre attache avec Mme YANDO Lydie, Chef Section Etudes et Recherches à l'ONEFOP; Tel : 650390472/698663837, email : tsamolydie@yahoo.fr

P.J. :

- Guide d'entretien

Pour le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et par Délégation
Le Secrétaire Général
Mme Fordjap
Mme Eudem Prudence N

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE
L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT PERMANENT

N° 050 / MINEFOP/SG/SP/SER



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND
VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

NATIONAL OBSERVATORY OF
EMPLOYMENT AND VOCATIONAL
TRAINING

PERMANENT SECRETARIAT

Yaoundé, le 26 JUN 2025

Le Ministre

A

MESDAMES ET MESSIEURS :

- Le Délégué Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Région de l'Ouest ;
- Les Délégués Départementaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans Région de l'Ouest ;
- Les responsables des Centres de Formation Professionnelle publics dans la Région de l'Ouest.

Objet : Autorisation de collecte de données auprès des élus locaux et responsables des Centres de Formation Professionnelle publics de la Région de l'Ouest.

Dans le cadre de la recherche intitulée « Gouvernance régionale et insertion professionnelle des jeunes diplômés des Centres de Formation Professionnelle publics dans la Région de l'Ouest », une enquête sera conduite afin de collecter des données essentielles auprès des élus locaux et des responsables des Centres de Formation Professionnelle (CFP) publics de ladite région.

Par la présente, je vous autorise à faciliter l'accès auxdits acteurs pour la collecte de données, qui sera effectuée exclusivement par le personnel habilité des Délégations Régionales du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP).

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue des politiques publiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

A cet effet, conformément à la loi statistique N°2020/010 du 20 juillet 2020, je vous saurais gré des dispositions qu'il vous conviendra de prendre afin d'apporter votre entière collaboration aux enquêteurs.

A toutes fins utiles, les intéressés pourront prendre attache avec Mme YANDO Lydie, Chef Section Etudes et Recherches à l'ONEFOP; Tel : 650390472/698663837, email tsamolydie@yahoo.fr et par Délégation

P.J. :

- Guide d'entretien.



Le Secrétaire Général

*Mme Forchaps
Mlle E. Endem Pudence N*

Annexe 3 : guide d'entretien

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

 UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

 FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

 THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

 THE FACULTY OF EDUCATION

GUIDE D'ENTRETIEN

(Pour élus locaux)

Objectif : Comprendre la vision stratégique, les mécanismes de gouvernance, les politiques mises en place et la perception de leur efficacité au niveau macro.

Cher(e) élu (e), bonjour/bonsoir !

Je suis Mme Donfack Lydie, étudiante en Sciences de l'Education à l'Université de Yaoundé 1. Dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de Master en Sciences de l'éducation, nous menons une étude sur le thème : « *gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics : cas de la Région de l'Ouest Cameroun* ». Cette recherche a un but purement académique et le respect de la confidentialité est préservé. Veuillez-vous exprimer en toute confiance car les informations que vous donnez seront traitées dans l'anonymat. Pour cet entretien, vous êtes libre de vous retirer à tout moment sans condition.

Contexte :

Date :.....

Lieu :.....

Heure de début :..... **Heure de fin** :.....

Thème 1 : action publique intégrée et coordination multiniveaux

1. Pourriez-vous décrire les mécanismes de collaboration qui existent entre votre collectivité (commune/région) et les autres acteurs impliqués dans la formation et l'emploi des jeunes (Ministères comme le MINEFOP, autres communes, services déconcentrés de l'État) ?
2. Quels sont, selon vous, les principaux défis ou obstacles à une coordination efficace des politiques d'insertion des jeunes diplômés dans la Région de l'Ouest ?
3. Face à une nouvelle opportunité économique ou un défi social dans la région, comment les politiques publiques en matière de formation professionnelle sont-elles ajustées ? Pouvez-vous donner un exemple récent ?

4. De quelle manière les retours d'information venant du terrain (des entreprises, des CFP ? des jeunes) sont-ils pris en compte pour faire évoluer l'action publique régionale ?

Thème 2 : Cohésion sociale par une gouvernance inclusive

1. Comment les jeunes, les responsables des CFP ou les acteurs du secteur privé sont-ils impliqués dans l'élaboration des stratégies régionales pour l'emploi ?
2. Existe-t-il des plateformes (comités, assises, etc.) où ces différents acteurs peuvent exprimer leurs besoins et influencer les décisions politiques ? Comment fonctionnent-elles ?
3. Quel rôle les associations des jeunes ou les organisations de la société civile jouent-elles dans la mise en œuvre des politiques d'insertion socioprofessionnelle dans votre région ?
4. Quelles actions la région a-t-elle mis en place pour encourager et soutenir les initiatives communautaires visant à l'emploi des jeunes (ex: coopératives, entrepreneuriat social) ?
5. Quelles mesures sont prises au niveau régional pour garantir que les jeunes des zones rurales ou des milieux défavorisés aient le même accès aux CFP de qualité que ceux des zones urbaines ?
6. Comment la région s'assure-t-elle que les opportunités (stages, financements, emplois) pour les jeunes diplômés sont distribuées de manière équitable sur l'ensemble de son territoire ?

Thème 3 : vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial

1. Quelle est la vision à long terme de la Région de l'Ouest pour l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins futurs de son économie ?
2. Sur quelles données ou analyses vous appuyez-vous pour anticiper les compétences qui seront nécessaires demain et orienter l'offre de formation ?
3. Comment évaluez-vous l'impact des politiques régionales sur l'insertion réelle des diplômés des CFP ? Quels sont vos indicateurs de succès ?
4. Existe-t-il un processus formel pour réviser les stratégies en fonction des résultats de ces évaluations ?
5. Y a-t-il eu des expérimentations ou des projets pilotes innovants dans la région pour améliorer l'insertion des jeunes ? Si oui, lesquels et qu'en a-t-on appris ?
6. Comment les "bonnes pratiques" identifiées dans une commune ou un secteur sont-elles partagées et étendues à l'échelle de la région ?

Thème 4: insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

1. Quelle est votre évaluation du taux d'emploi des jeunes diplômés des CFP dans votre collectivité (commune/région) ? Sur quelles informations ou données vous appuyez-vous pour faire cette évaluation ?

2. Selon vous, quelles sont les principales difficultés que ces jeunes rencontrent sur le marché du travail local une fois leur diplôme obtenu ?
3. De votre point de vue, les filières de formation proposées dans les CFP publics de la région préparent-elles efficacement les jeunes aux emplois réellement disponibles sur le territoire ?
4. Quels sont, selon vous, les décalages les plus importants entre les compétences enseignées et les besoins des entreprises locales ? Quelles actions menez-vous pour tenter de réduire ce fossé ?
5. Quel regard portez-vous sur la nature des emplois occupés par les jeunes diplômés (emplois salariés stables, auto-emploi, secteur informel, contrats précaires) ?
6. Quelles politiques ou incitations votre collectivité met-elle en place pour encourager la création d'emplois décents et stables pour les jeunes ?
7. Selon vous, l'accès à un emploi stable permet-il aux jeunes diplômés de mieux s'intégrer et de participer à la vie de la communauté ?
8. Quelles initiatives soutenez-vous pour valoriser la contribution des jeunes artisans et techniciens au développement local ?

Merci pour votre franche collaboration !

Nous pourrions vous solliciter pour plus d'informations si besoin se fait ressentir

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

 UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

 FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

 THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

 THE FACULTY OF EDUCATION

GUIDE D'ENTRETIEN
(Pour responsable CFP public)

Objectif : Comprendre l'interaction du CFP avec l'écosystème régional, les contraintes et opportunités liées à la gouvernance, et le suivi des diplômés.

Cher(e) responsable, bonjour/bonsoir !

Je suis Mme Donfack Lydie, étudiante en Sciences de l'Éducation à l'Université de Yaoundé 1. Dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de Master en Sciences de l'éducation, nous menons une étude sur le thème : « *gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics : cas de la Région de l'Ouest Cameroun* ». Cette recherche a un but purement académique et le respect de la confidentialité est préservé. Veuillez-vous exprimer en toute confiance car les informations que vous donnez seront traitées dans l'anonymat. Pour cet entretien, vous êtes libre de vous retirer à tout moment sans condition.

Contexte :

Date :.....

Lieu :.....

Heure de début :..... **Heure de fin :**.....

Thème 1 : L'Action Publique Intégrée et la Coordination Multi-Niveaux

1. Décrivez vos relations avec le Conseil Régional et les Mairies. Êtes-vous consulté lors de l'élaboration de politiques locales liées à la formation ou à l'emploi ?
2. Comment se passe la coordination avec les autres CFP de la région et avec les entreprises locales pour harmoniser les programmes de formation ?
3. Lorsque vous identifiez un nouveau besoin de compétence sur le marché du travail, quelles sont les démarches pour adapter ou créer une nouvelle filière de formation ? Quels soutiens ou freins rencontrez-vous de la part de votre tutelle ou des autorités régionales ?
4. Votre établissement a-t-il la flexibilité nécessaire pour répondre rapidement aux demandes spécifiques des entreprises locales (ex: formations courtes, certifications) ?

Thème 2 : Cohésion Sociale par une Gouvernance Inclusive

1. Avez-vous le sentiment que les préoccupations de votre CFP sont entendues et prises en compte par les décideurs régionaux ?
2. De quelle manière les entreprises partenaires et les anciens diplômés sont-ils impliqués dans la vie et l'orientation stratégique de votre établissement ?
3. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour assurer un accès équitable à votre formation pour tous les jeunes (coûts, hébergement, information) ?
4. Bénéficiez-vous de soutiens spécifiques de la part de la région ou des communes pour accueillir des apprenants issus de milieux modestes?

Thème 3 : Vision Stratégique et Apprentissage Adaptatif pour le Pilotage Territorial

1. Comment évaluez-vous en interne la qualité de vos formations et leur pertinence pour le marché du travail ?
2. Y a-t-il des mécanismes de suivi de vos diplômés pour savoir ce qu'ils deviennent ? Si oui, que vous apprennent ces données ?
3. Quelles sont les innovations pédagogiques ou organisationnelles que vous avez pu mettre en place récemment pour améliorer l'employabilité de vos lauréats ?
4. Comment les retours d'expérience de vos diplômés (ceux qui réussissent et ceux qui peinent à s'insérer) sont-ils utilisés pour améliorer le fonctionnement du CFP ?

Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics

1. Selon les informations dont vous disposez, quel est le taux d'emploi de vos diplômés 6 mois à un an après leur sortie ?
2. Quelles sont les filières qui garantissent la meilleure insertion et pourquoi, selon vous ?
3. D'après les échos que vous avez, vos diplômés trouvent-ils majoritairement un emploi qui correspond à la spécialité pour laquelle ils ont été formés ?
4. Quels sont les principaux décalages que les entreprises vous signalent entre les compétences de vos diplômés et leurs attentes ?
5. Avez-vous des informations sur le type de contrats que vos anciens apprenants obtiennent (CDI, CDD, auto-emploi, secteur informel) ?
6. Quelles actions menez-vous (partenariats, forum emploi, etc.) pour aider vos diplômés à trouver un emploi stable et de qualité ?

Merci pour votre franche collaboration !

Nous pourrions vous solliciter pour plus d'informations si besoin se fait ressentir

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

 UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

 FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

 THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

 THE FACULTY OF EDUCATION

GUIDE D'ENTRETIEN (pour jeunes diplômés)

Objectif : Recueillir l'expérience vécue de la formation, de la recherche d'emploi et de l'intégration professionnelle et sociale.

Cher(e) responsable, bonjour/bonsoir !

Je suis Mme Donfack Lydie, étudiante en Sciences de l'Education à l'Université de Yaoundé I. Dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de Master en Sciences de l'éducation, nous menons une étude sur le thème : « gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics : cas de la Région de l'Ouest Cameroun ». Cette recherche a un but purement académique et le respect de la confidentialité est préservé. Veuillez-vous exprimer en toute confiance car les informations que vous donnez seront traitées dans l'anonymat. Pour cet entretien, vous êtes libre de vous retirer à tout moment sans condition.

Contexte :

Date :.....

Lieu :.....

Heure de début :..... **Heure de fin** :.....

Thème 1 : Perception de la Gouvernance locale (traduite en expérience vécue au sein du CFP).

1. Pendant votre formation, avez-vous eu l'impression que le CFP était connecté au monde de l'entreprise (stages de qualité, interventions de professionnels, matériel récent) ?
2. Pensez-vous que les compétences que vous avez apprises au CFP étaient à jour et utiles pour trouver un emploi ? Donnez-moi des exemples.
3. Avez-vous rencontré des difficultés particulières pour vous inscrire ou suivre les cours en raison de vos moyens financiers ou de votre lieu d'origine ? Y avait-il des aides ou des soutiens pour les élèves en difficulté ?
4. Pouvez-vous me parler de la formation que vous avez suivie ? Pourquoi l'aviez-vous choisie ?
5. Avez-vous eu l'occasion de donner votre avis sur la qualité de la formation ou sur le matériel ? Si oui, avez-vous eu le sentiment d'être écouté ?

Thème 1 : Accès à l'emploi

1. Après votre diplôme, combien de temps avez-vous mis pour trouver votre premier emploi ?
Racontez-moi comment s'est passée votre recherche.
2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle (salarié, entrepreneur, en recherche d'emploi, autre) ?
3. Votre emploi actuel (ou le plus récent) correspond-il au domaine de votre formation ?
Expliquez-moi en quoi il correspond ou non.
4. Quelles sont les compétences apprises au CFP que vous utilisez le plus dans votre travail? Y a-t-il des compétences qui vous ont manqué ?

Thème 2 : Qualité de l'emploi et conditions de travail

1. Sans donner de chiffre précis si vous ne le souhaitez pas, estimez-vous que votre salaire vous permet de couvrir vos besoins essentiels (logement, nourriture, transport) ?
2. Votre rémunération a-t-elle évolué depuis votre embauche ?
3. Quel type de contrat de travail avez-vous ? (CDI, CDD, oral/informel, à votre propre compte...)
4. Vous sentez-vous en sécurité dans votre emploi actuel ? Qu'est-ce qui vous donne ce sentiment de sécurité ou d'insécurité ?
5. De manière générale, êtes-vous satisfait(e) de votre travail actuel ? Qu'est-ce que vous aimez le plus et le moins ?
6. Quelles sont vos perspectives d'évolution de carrière dans votre poste ou entreprise actuelle ?

Thème 3 : Intégration sociale et autonomie

1. Votre situation professionnelle vous permet-elle d'être financièrement indépendant(e) de votre famille ?
2. Arrivez-vous à mettre de l'argent de côté ou à réaliser des projets personnels grâce à votre revenu ?
3. Depuis que vous travaillez, sentez-vous que votre rôle dans la société a changé ? Participez-vous à des associations, des tontines, des activités dans votre communauté ?
4. Votre statut professionnel vous donne-t-il le sentiment d'être un citoyen plus accompli, plus respecté ?
5. Durant votre recherche d'emploi, avez-vous bénéficié d'un soutien (du CFP, de la famille, d'un service public, d'un réseau) ?
6. Selon vous, quel rôle a joué votre réseau de connaissances (camarades de promotion, formateurs, famille) dans votre insertion socio-professionnelle ?

Merci pour votre franche collaboration !
Nous pourrions vous solliciter pour plus d'informations si besoin se fait ressentir

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

 UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

 FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

 THE UNIVERSITY OF YAOUNDÉ I

 THE FACULTY OF EDUCATION

GUIDE D'ENTRETIEN

(pour personne ressource)

Objectif : Obtenir un regard externe et expert sur l'écosystème de la formation-emploi, la pertinence des politiques publiques et les dynamiques du marché du travail.

Cher(e) jeune, bonjour/bonsoir !

Je suis Mme Donfack Lydie, étudiant en Sciences de l'Éducation à l'Université de Yaoundé 1. Dans le cadre de la rédaction d'un mémoire de Master en Sciences de l'éducation, nous menons une étude sur le thème : « gouvernance locale et insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics : cas de la Région de l'Ouest Cameroun ». Cette recherche a un but purement académique et le respect de la confidentialité est préservé. Veuillez-vous exprimer en toute confiance car les informations que vous donnez seront traitées dans l'anonymat. Pour cet entretien, vous êtes libre de vous retirer à tout moment sans condition.

Si vous permettez, nous souhaitons enregistrer notre entretien afin de pouvoir mieux écouter et exploiter les informations par vous fournir.

Contexte :

Date :.....

Lieu :.....

Heure de début :..... **Heure de fin** :.....

Thème 1 : Coordination Multi-Niveaux (horizontale et verticale)

1. De votre point de vue d'observateur/acteur (chef d'entreprise/expert), comment jugez-vous la collaboration entre les autorités régionales, les communes et les CFP pour répondre aux besoins de l'économie locale ?
2. Quelles améliorations concrètes pourraient être apportées pour que les politiques publiques d'emploi soient plus cohérentes et efficaces dans la Région de l'Ouest ?

Thème 2 : Cohésion Sociale par une Gouvernance Inclusive (Inclusivité des Processus Décisionnels)

1. En tant qu'acteur du monde économique/social, vous sentez-vous suffisamment consulté et impliqué par les pouvoirs publics régionaux dans les décisions concernant la formation professionnelle ?
2. Selon vous, la voix des entreprises et des jeunes est-elle réellement prise en compte dans la définition des stratégies de développement des compétences ?

Thème 3 : Intelligence Stratégique Partagée et Prospective

1. La Région de l'Ouest a-t-elle, selon vous, une vision claire et pertinente des secteurs économiques porteurs et des compétences à développer pour l'avenir ?
2. Quels sont, d'après votre analyse, les grands "chantiers" de compétences sur lesquels la région devrait investir en priorité pour les 5 à 10 prochaines années ?

Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle des diplômés

1. Lorsque vous recrutez (ou observez les recrutements), quel est votre diagnostic sur l'adéquation entre les profils sortant des CFP publics et les besoins réels des entreprises de la région ?
2. Quelles sont les compétences (techniques et comportementales) qui manquent le plus souvent chez les jeunes diplômés ?
3. Quelle est votre analyse des conditions d'emploi (salaires, types de contrats, stabilité) offertes aujourd'hui aux jeunes qui débutent sur le marché du travail dans la région ?
4. Quels sont les facteurs qui, selon vous, favorisent la précarité de l'emploi des jeunes et comment la gouvernance locale pourrait-elle y remédier ?
5. Quel rôle jouent les réseaux professionnels et les dispositifs d'accompagnement (publics ou privés) dans la réussite de l'insertion d'un jeune diplômé ?
6. Que recommanderiez-vous aux pouvoirs publics régionaux pour renforcer l'écosystème d'appui à l'insertion socio-professionnelle (mentorat, aide à l'entrepreneuriat, etc.) ?

Merci pour votre franche collaboration !

Nous pourrions vous solliciter pour plus d'informations si besoin se fait ressentir

Annexe 4 : grille d'observation

Tableau 11: grille d'observation

Modalités	Indicateurs	OBSERVATIONS		
		(+)	(-)	(+/-)
Action publique et coordination	Consultation des CFP			
	Plateforme de dialogue			
	Coordination superficielle			
	Adéquation formation/emploi			
Gouvernance inclusive et cohésion sociale	Soutien (financier, matériel, etc.) Des jeunes diplômés			
	Consultations formelles			
	Implications des acteurs			
Vision stratégique et pilotage	Suivi des diplômés			
	Vision prospective			
	Equipements et infrastructures			
	Innovation			
Insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés	Qualité des emplois (CDD, informel)			
	Auto-emploi			
	Compétences adéquates			
	Présence des données sur l'emploi			

Source : auteure, 2025.

Légende :

- Le symbole (+) signifie que l'indicateur est présent,
- Le symbole (-) signifie que l'indicateur est absent,
- Le symbole (+/-) signifie que l'indicateur est présent avec doute.

Annexe 5: population d'étude

Tableau 12: effectif des CFP par département et arrondissement dans la Région de l'Ouest en 2024

Département/Arrondissement	Effectif des CFP publics agréés
BAMBOUTOS	4
Babadjou	1
Batcham	2
Mbouda	1
HAUT-NKAM	4
Bandja	1
Banka	1
Banwa	1
Kekem	1
HAUTS-PLATEAUX	5
Baham	1
Bamendjou	1
Bangou	2
Batié	1
KOUNG-KHI	3
Bayangam	2
Djebem	1
MENOUA	4
Dschang	1
Fokoué	1
Penka-Michel	1
Santchou	1
MIFI	1
Bafoussam 2ème	1
NDE	2
Bangangté	2
NOUN	7

Département/Arrondissement	Effectif des CFP publics agréés
Bangourain	1
Foumban	1
Kouoptamo	1
Magba	1
Malentouen	2
Njimom	1
Total général	30

Source : MINEFOP, 2024

Tableau 13: Répartition des Maires et Conseillers Municipaux par département et communes dans la Région de l'Ouest en 2024

Département/Commune	Effectif des Maires	Effectif des Conseillers Municipaux
BAMBOUTOS	4	132
BABADJOU	1	25
BATCHAM	1	41
GALIM	1	25
MBOUDA	1	41
HAUT NKAM	7	175
BAFANG	1	25
BAKOU	1	25
BANA	1	25
BANDJA	1	25
BANKA	1	25
BANWA	1	25
KEKEM	1	25
HAUTS-PLATEAUX	4	100
BAHAM	1	25
BAMENDJOU	1	25
BANGOU	1	25
BATIE	1	25
KOUNG-KHI	3	91
BAYANGAM	1	25
DEMDENG	1	25
PETE BANDJOUN	1	41
MENOUA	6	198

Département/Commune	Effectif des Maires	Effectif des Conseillers Municipaux
DSCHANG	1	41
FOKOUÉ	1	25
FONGO TONGO	1	25
NKONG ZEM	1	41
PENKA MICHEL	1	41
SANTCHOU	1	25
MIFI	4	160
BAFOUSSAM I	1	61
BAFOUSSAM II	1	35
BAFOUSSAM III	1	31
BAFOUSSAM (Communauté Urbaine)	1	33
NDE	4	116
BANGANGTE	1	41
BASSAMBA	1	25
BAZOU	1	25
TONGA	1	25
NOUN	9	277
BANGOURAIN	1	25
FOUMBAN	1	41
FOUMBOT	1	41
KOUOPTAMO	1	25
KOUTABA	1	25
MAGBA	1	25
MALANTOUEN	1	35
MASSANGAM	1	25
NJIMOM	1	35
Total général	41	1 249

Source, MINDEVEL, 2025

Annexe 6 : Contenus des entretiens par thème et par catégorie de participants

Variable indépendante

Tableau 14 : contenu des entretiens avec les responsables des CFP publics pour la variable indépendante

Thème 1 : L'Action Publique Intégrée et la Coordination Multi-Niveaux				
	1- Décrivez vos relations avec le Conseil Régional et les Mairies. Êtes-vous consulté lors de l'élaboration de politiques locales liées à la formation ou à l'emploi ?	2- Comment se passe la coordination avec les autres CFP de la région et avec les entreprises locales pour harmoniser les programmes de formation ?	3- Lorsque vous identifiez un nouveau besoin de compétence sur le marché du travail, quelles sont les démarches pour adapter ou créer une nouvelle filière de formation ? Quels soutiens ou freins rencontrez-vous de la part de votre tutelle ou des autorités régionales ?	4- Votre établissement a-t-il la flexibilité nécessaire pour répondre rapidement aux demandes spécifiques des entreprises locales (ex: formations courtes, certifications) ?
R_cfp1	Non je ne suis pas consulté lors de l'élaboration de politiques locales liées à la formation ou à l'emploi pour le cas de notre Mairie.	Nous avons déjà fait un séminaire pour la vulgarisation des programmes de formation et tous les CFP (publics et privés) s'arriment à cette donne.	Nous pouvons d'abord créer selon les besoins de la localité puis informer la haute hiérarchie pour validation ou autorisation	Notre tutelle nous encourage même dans ce sens mais les freins que nous rencontrons sont au niveau des formateurs disponibles et des équipements adéquats.
R_cfp2	Avec le conseil régional ; nous n'avons aucune relation Aucune relation particulière avec la mairie également. ils ne répondent pas présents à l'invitation des activités réalisées au sein de la SAR/SM Nous ne sommes pas consultés lors de l'élaboration des politiques locales liées à la formation ou à l'emploi	la coordination avec les autres CFP de la région pour harmoniser les programmes de formation se fait au niveau régional. nous sommes toujours conviées à toutes les activités organisées par le Délégué régional mais avec les élus locaux, pas du tout cette coordination n'est pas également effective avec les entreprises locales	les démarches pour adapter ou créer une nouvelle filière de formation est purement administrative. les propositions sont portées à l'attention de la hiérarchie partant du délégué départemental ; puis régional et enfin au ministre de l'emploi et de la formation professionnelle mais au niveau des maires ; ni du conseil régional comme freins : la fiche de concours dans les SAR SM porte déjà les spécialités arrêtées. nous n'avons pas la possibilité d'en ajouter alors qu'il ya des spécialités prioritaire qui existent au niveau local et ne figurent pas dans cette fiche ; difficulté à entrer en possessions des référentiels homologués soutiens : ouvrir des spécialités qu'ils n'en n'ont pas mais qui existent déjà dans la fiche de concours	Oui : nous avons déjà certaines spécialités fonctionnelles et des équipements de bases disponibles telles que la menuiserie ou nous pouvons adapter d'autres spécialités telles que le serrurier ; transformation des bambous ; etc Non : spécialités avec équipements de base non disponibles ainsi que des formateurs pour dispenser les formations y relatives

R_cfp3	Les relations avec la mairie sont très bonnes car j'ai été déjà sollicité pour l'expression des besoins de notre structure de formation professionnelle.	La coordination avec les autres CFP n'est pas du tout appréciable car les CFP privé sont très retissant pour la collaboration et le partenariat	Nous n'avons pas encore identifié un besoin de compétence sur le marché du travail car le tissu entrepreneurial est très faible dans notre localité	Ouï mais la formation est courte
R_cfp4	Les relations avec les administrations suscitées sont bonnes, nous nous rapprochons toujours d'elles dans le cadre de nos missions régaliennes ; mais en retour, elles ne viennent pas vers pour cette collaboration réciproque..	Au niveau de la région, des séminaires d'harmonisation des programmes sont organisées de temps en temps y compris les partenaires locaux.	Quand un nouveau besoin de compétence sur le marché du travail se présente, nous présentons ce besoin à la hiérarchie pour créer cette filière. Quand de telles situations se présentent, toute la hiérarchie au niveau des services déconcentrés nous accompagne favorablement pour la réussite du projet sollicité.	Non, en raison du manque d'infrastructure/équipement/Plateau technique.
R_cfp5	Nous n'avons pas de relation particulière avec la mairie dan e mesure où elles ne réagissent pas positivement à leurs demandes d'aides. ils disent que les finances relatives aux compétences transférées ne sont pas effectives	Nous avons au niveau régional des réunions qui se font jute entre es CFP et les responsables régionaux et non avec les entreprises	Lorsqu'un nouveau métier est identifié, il faut se référer à la hiérarchie pour son accord Freins : nos doléances ne sont pas toujours prises en compte	Pour le moment, nous n'avons pas encore les formations courtes ou à la carte pour répondre aux besoins spécifiques des entreprises
Thème 2 : Cohésion Sociale par une Gouvernance Inclusive				
	1- Avez-vous le sentiment que les préoccupations de votre CFP sont entendues et prises en compte par les décideurs régionaux ?	2- De quelle manière les entreprises partenaires et les anciens diplômés sont-ils impliqués dans la vie et l'orientation stratégique de votre établissement ?	3- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez pour assurer un accès équitable à votre formation pour tous les jeunes (coûts, hébergement, information) ?	4- Bénéficiez-vous de soutiens spécifiques de la part de la région ou des communes pour accueillir des apprenants issus de milieux modestes ?
R_cfp1	S'il s'agit du conseil régional, je n'ai aucune idée car nous qui sommes dans les zones rurales, ce n'est pas évident d'avoir la certitude.	Le partenariat n'est pas bien perçu dans notre localité et les anciens diplômés ne s'impliquent pas et nous ne parvenons pas à les retrouver.	Nous n'avons de problème pour l'accès équitable des jeunes à la formation vu la CE à 2500F/5000F très insignifiant pour une formation professionnelle raison pour laquelle nous ne sommes pas pris au sérieux.	Aucun soutien de la part de l'un ni de l'autre
R_cfp2	Réponses mitigée Nos préoccupations sont portées au niveau des décideurs régionaux notamment la mairie et les élites (député)	les entreprises partenaires et les anciens diplômés sont-ils impliqués dans la vie et l'orientation stratégique de notre établissement dans la mesure où lorsque le plus quand les apprenants sont envoyés en stage et quand nous faisons des visites pour	L'information ne circule pas assez surtout lors de la période des concours est en aout quand les potentiels apprenant sont en congé ainsi que les parents Le calendrier de la formation professionnelle n'est pas encore maîtrisé. ils ont tendance à assimilées le	Pas du tout ; aucun soutien spécifiques de la part de la région ou des communes pour accueillir des apprenants issus de milieux modestes

	Toutefois, le retour de ces préoccupations n'est pas effectif. Il n'y a pas d'actions concrètes. Nous avons l'impression qu'il n'existe aucun partenariat entre ces acteurs et la SAR SM de Dschang	voir comment le stage s'effectue, les échanges sont faits avec ces entreprises pour qu'ils leur donne certaines orientations en ce qui concerne la formation professionnelle et leur font des nouvelles à apprendre en compte dans la formation professionnelle	calendrier de formation au calendrier des enseignements secondaires ; la prise en compte par la société c'est à comprendre ce que c'est que la formation professionnelle : mauvaises conditions de la formation notamment la vétusté des infrastructures et équipements ; matériels de formation capacité d'accueil réduit	
R_cfp3	Pas du tout	D'une manière indirecte car certains de nos anciens diplômés orientent certains apprenants dans notre structure pour suivre la formation.	Manque de volonté chez les jeunes de suivre la formation professionnelle	Nous n'avons pas encore bénéficié 'un soutien venant des communes
R_cfp4	Oui dans la limite de leurs compétences.	Ils sont impliqués dans le cadre des JPO ou ils sont toujours invités pour servir d'exemple à leurs cadets et dans le cadre des stages en entreprises.	Comme difficultés, nous relevons sur le manque d'infrastructures, le manque d'entretien de la route qui mène au centre de formation, manque de connexion web	Non, nous ne bénéficions d'aucun soutien venant de la région ou des communes.
R_cfp5	Au niveau régions ; le CFP n'est pas connu parce que les fiances sur les compétences transférées n'ont pas suivi	Nous faisons de notre mieux pour que les entreprises prennent nos apprenants en stage et certains sont recrutés après ce stage	maque d'équipement en bon état insuffisance de formateurs qualifiés	Aucun soutien de la commune et de la région
Thème 3 : Vision Stratégique et Apprentissage Adaptatif pour le Pilotage Territorial				
Items	1- Comment évaluez-vous en interne la qualité de vos formations et leur pertinence pour le marché du travail ?	2- Y a-t-il des mécanismes de suivi de vos diplômés pour savoir ce qu'ils deviennent ? Si oui, que vous apprennent ces données ?	3- Quelles sont les innovations pédagogiques ou organisationnelles que vous avez pu mettre en place récemment pour améliorer l'employabilité de vos lauréats ?	4- Comment les retours d'expérience de vos diplômés (ceux qui réussissent et ceux qui peinent à s'insérer) sont-ils utilisés pour améliorer le fonctionnement du CFP ?
R_cfp1	Pour ce cas, nous sommes sereins pour la qualité de de formation dispensée car mes formateurs sont bien calés et nous vous attendons avec les marchés ou travaux afin d'en juger par vous-même notre performance déjà prouvée dans notre localité.	Nous n'avons pas un mécanisme en dehors des informations qui nous parviennent souvent disant que nos finissants pour la plupart poursuivent leurs études au lycée technique.	C'est très compliqué car un travail doit être fait en amont afin que nous fassions le reste en aval.	Même avec ce retour d'expérience, rien ne peut changer si un travail n'est pas fait en amont comme je l'ai dit plus haut car les SAR/SM sont délaissées.
R_cfp2	qualité de la formation passable grâce aux référentiels adéquats mais nous souffrons des équipements vétustes qui nous	Aucun mécanisme de suivi de nos diplômés pour savoir ce qu'ils deviennent	Au niveau pédagogique, nous avons introduire dans leurs programmes de formation une autre matière comme la physique et la chimie pour une meilleure	Ils sont très bien perçus et reçus dans la mesure où ces diplômés insérés leurs font part des métiers qu'ils découvrent sur le terrain et ça nous permet de voir

	empêche à appliques les référentiels tranches d'âges de recrutement des apprenants (14 ans au moins) et nous nous rendons compte qu'ils ne sont pas assez matures pour assimiler le niveau de formation requis dans un centre de formation professionnelle	Néanmoins c'est une action qui est en cours de réflexion parce que c'est important e savoir ce que sont devenus no diplômés	assimilation de leurs connaissances et compétences dans d'autres modules de formation Le problème de la jeunesse des apprenants et elle constitue un frein à leur insertion et ils sont obligés de poursuivre leurs études pour pourvoir être insérés sur le marché de l'emploi Organisationnelles, augmenter le temps de pratique les samedis avec leurs formateurs poursuite des négociations avec les entreprises partenaires pur augmenter non seulement, leur durée de stage mis aussi de leur recruter après leur stage (stage pré emploi). certaines sont encore résistant mais nous persévérons cette dynamique	dans quelle mesure les introduire dans les programmes de formation
R_cfp3	Pour évaluer la qualité de nos formations, nous utilisons l'APC et dans chaque métier, nous utilisons la technologie pour être à la pointe	Oui, les données ne sont pas toujours satisfaisantes car certains diplômés n'ont pas les moyens pour s'installer à leur propre compte	Création d'une plateforme pour l'échange des informations sur l'employabilité des lauréats	Pour ceux qui réussissent, nous les invitons souvent pour la sensibilisation des apprenants et le partage d'expérience pour la recherche de l'emploi et la technique de montage d'un projet porteur.
R_cfp4	Nos formations sont en adéquations avec le marché de l'emploi, toutefois on doit toujours rester aux aguets pour être à jours.	Nous avons répertoire téléphonique de tous nos diplômés et à travers les échanges avec eux, on constate qu'ils s'insèrent facilement dans le marché de l'emploi.	Nous invitons les entreprises locales lors des JPO pour vendre le savoir-faire de nos apprenants afin de faciliter leurs insertions professionnelles.	Comme la plupart trouve l'emploi, le restant se reconverti pour défaut d'équipement dans le centre pour l'employabilité
R_cfp5	Nous faisons des efforts pour que les apprenants aillent en stage pour améliorer les connaissances qu'ils ont acquises La durée du stage (1 mois) est insuffisante pour mieux mettre en pratique. au moins 2 mois	Après la formation, nous essayons de les contacter par téléphone mis il n ya pas un dispositif pour nous faciliter la tâche	organiser des stages pour mettre en pratique la formation reçue	Les enfants ayant fini qui n'ont pas été recrutés par les entreprises font les efforts de s'installer à leur propre compte notamment maçonnerie ; menuiserie et IH

Tableau 15 : contenu des entretiens avec élus locaux pour la variable indépendante

Thème 1 : action publique intégrée et coordination multiniveaux				
	1-Pourriez-vous décrire les mécanismes de collaboration qui existent entre votre collectivité (commune/région) et les autres acteurs impliqués dans la formation et l'emploi des jeunes (Ministères comme le MINEFOP, autres communes, services déconcentrés de l'État) ?	2-Quels sont, selon vous, les principaux défis ou obstacles à une coordination efficace des politiques d'insertion des jeunes diplômés dans la région de l'Ouest ?	3-Face à une nouvelle opportunité économique ou un défi social dans la région, comment les politiques publiques en matière de formation professionnelle sont-elles ajustées ? Pouvez-vous donner un exemple récent ?	4-De quelle manière les retours d'information venant du terrain (des entreprises, des CFP ? des jeunes) sont-ils pris en compte pour faire évoluer l'action publique régionale ?
R_Elu1	Rencontre de concertation entre Acteurs en vue de répondre à toute question relative à la Formation et à l'Insertion des jeunes.	Inadéquation entre les programmes de Formations et Emplois existant	Face à une nouvelle opportunité économique, les politiques publiques en matière de Formation Professionnelle sont ajustées en fonction de la nature ou du type des offres d'Emplois qu'offrent ses opportunités. Ex : l'arrivée de RAZEL dans la ville de Mbouda qui a occasionné le renforcement des effectifs des Structures de Formations dans le domaine des manœuvres.	Le retour d'informations venant du terrain est pris en compte à travers l'élaboration des statistiques mensuel pour faire évoluer l'action publique Régionale.
R_Elu2	Nous avons une étroite collaboration entre le MINEFOP à travers les délégations départementales et régionale	Nous n'avons pas entre nous et les pourvoyeurs d'emploi une plateforme	Partenariat entre les Centres de formation professionnelle et les entreprises pour former les jeunes en bureautique et menuiserie métallique	Les retours d'information ne sont pas directs sauf si nous sommes invités lors des réunions d'évaluation annuelles des CFP

Thème 2 : Cohérence sociale par une gouvernance inclusive						
	1-Comment les jeunes, les responsables des CFP ou les acteurs du secteur privé sont-ils impliqués dans l'élaboration des stratégies régionales pour l'emploi ?	2-Existe-t-il des plateformes (comités, assises, etc.) où ces différents acteurs peuvent exprimer leurs besoins et influencer les décisions politiques ? Comment fonctionnent-elles ?	3-Quel rôle les associations des jeunes ou les organisations de la société civile jouent-elles dans la mise en œuvre des politiques d'insertion socioprofessionnelle dans votre région ?	4-Quelles actions la région a-t-elle mis en place pour encourager et soutenir les initiatives communautaires visant à l'emploi des jeunes (ex: coopératives, entrepreneuriat social) ?	5-Quelles mesures sont prises au niveau régional pour garantir que les jeunes des zones rurales ou des milieux défavorisés aient le même accès aux CFP de qualité que ceux des zones urbaines ?	6-Comment la région s'assure-t-elle que les opportunités (stages, financements, emplois) pour les jeunes diplômés sont distribuées de manière équitable sur l'ensemble de son territoire ?

R_elu1	Sensibilisations ; Formations ; Emplois.	Oui : - Comités de Développement ; Conseil Municipale ; Associations des Jeunes ; Certains ONG.	Mise à disposition des engrais écologiques (Compost) ; Aménagements des routes ; Extension du réseau électrique.	Porteur de message ; Vecteur de Communication ; Offre d'Emploi (GIZ); Formation.	Entretien routière ou aménagement des voix d'axes ; Subvention versé aux CFP	PAS DE REPONSE
R_elu2	Pour le moment ; non ; mais c'est en cours	La plateforme n'est pas encore mise en place ; mais l'idée est entamée	Pour le moment ; nous avons l'association FONGANG qui a œuvré pour la formation des jeunes en vue de l'obtention des permis de conduire des moto taxi	Notre structure appuie les jeunes dans le financement des micro-projets, l'organisation des projets communautaires	Pour le moment, rien ; mais c'est en cours	Dans notre structure, les stages sont organisés chaque année ; académique (par un communiqué) et stage professionnel su étude de dossier. le financement oui pour des projets matures

Thème 3 : vision stratégique et apprentissage adaptatif pour le pilotage territorial						
	1-Quelle est la vision à long terme de la Région de l'Ouest pour l'adéquation entre la formation professionnelle et les besoins futurs de son économie ?	2-Sur quelles données ou analyses vous appuyez-vous pour anticiper les compétences qui seront nécessaires demain et orienter l'offre de formation ?	3-Comment évaluez-vous l'impact des politiques régionales sur l'insertion réelle des diplômés des CFP ? Quels sont vos indicateurs de succès ?	4-Existe-t-il un processus formel pour réviser les stratégies en fonction des résultats de ces évaluations ?	5-Y a-t-il eu des expérimentations ou des projets pilotes innovants dans la région pour améliorer l'insertion des jeunes ? Si oui, lesquels et qu'en a-t-on appris ?	6-Comment les "bonnes pratiques" identifiées dans une commune ou un secteur sont-elles partagées et étendues à l'échelle de la région ?
R_Elu1	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE
R_Elu2	Notre stratégie à Long Termes c'est de construire et équiper les CFP	Nous nous appuyons davantage sur les lycées techniques et sur les CFP prévus	Au niveau de la commune ces politiques sont efficaces mais nécessitent d'être renforcées	Pour le moment non	Pour le moment non	Nous comptons mettre sur pied une plateforme, mais pour le moment non

Tableau 16 : contenu des entretiens avec les personnes ressources pour la variable indépendante

Thème 1 : Coordination Multi-Niveaux (horizontale et verticale)		
	1-De votre point de vue d'observateur/acteur (chef d'entreprise/expert), comment jugez-vous la collaboration entre les autorités régionales, les communes et les CFP pour répondre aux besoins de l'économie locale ?	2-Quelles améliorations concrètes pourraient être apportées pour que les politiques publiques d'emploi soient plus cohérentes et efficaces dans la région de l'Ouest ?
R_pers_ress 1	La collaboration entre les autorités régionales, les communes et les Centres de Formation Professionnelle existe mais reste encore partielle et insuffisamment structurée. Si des partenariats ponctuels permettent d'adapter les formations aux besoins locaux, l'absence d'une coordination systématique génère des disparités territoriales et limite la cohérence des politiques publiques d'emploi. Il n'y a pas de véritable plateforme de dialogue permettant d'aligner priorités économiques et offre de formation.	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des instances de coordination régulières réunissant tous les acteurs concernés, avec des objectifs communs clairs. - Développer une plateforme numérique collaborative pour le partage d'informations sur les besoins en compétences et les offres de formation. - Mettre en œuvre des programmes pilotes intégrés associant formation, insertion et développement économique local. Décentralisation budgétaire.
R_pers_ress 2	Cette collaboration n'est pas parfaite car les CTD n'arrivent pas toujours à apporter des bourses de formation et des appuis au CFP pour la formation des jeunes qui doivent créer des richesses sur le plan local.	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les chefs d'entreprises dans la production et la transformation Accompagner les jeunes formés dans la création de leur entreprise
Thème 2 : Cohésion Sociale par une Gouvernance Inclusive (Inclusivité des Processus Décisionnels)		
	1-En tant qu'acteur du monde économique/social, vous sentez-vous suffisamment consulté et impliqué par les pouvoirs publics régionaux dans les décisions concernant la formation professionnelle ?	2-Selon vous, la voix des entreprises et des jeunes est-elle réellement prise en compte dans la définition des stratégies de développement des compétences ?
R_pers_ress 1	Les consultations des acteurs économiques et sociaux existent mais demeurent souvent formelles et peu inclusives.	Les stratégies sont souvent définies sans tenir compte des réalités du terrain, ce qui crée un décalage avec le marché local Recommandations : <ul style="list-style-type: none"> - Instaurer des mécanismes de dialogue plus inclusifs, avec une meilleure représentativité des PME, des secteurs innovants et des jeunes. - Intégrer davantage la voix des jeunes dans les instances de pilotage régionales.
R_pers_ress 2	Oui car les pouvoirs publics à travers notre délégation donnent la possibilité grâce aux différentes bourses de formation aux jeunes de tout bord de pouvoir suivre une formation professionnelle soit dans le publique ou alors dans le privée	Non car les pouvoirs publics asphyxient plutôt les entreprises à travers les impôts

Thème 3 : Intelligence Stratégique Partagée et Prospective		
	1-La Région de l'Ouest a-t-elle, selon vous, une vision claire et pertinente des secteurs économiques porteurs et des compétences à développer pour l'avenir ?	2-Quels sont, d'après votre analyse, les grands "chantiers" de compétences sur lesquels la région devrait investir en priorité pour les 5 à 10 prochaines années ?
R_pers_ress 1	La région dispose d'une vision stratégique sur certains secteurs porteurs, mais cette vision gagnerait à être plus dynamique et prospective, intégrant les tendances globales et les innovations.	<u>Chantiers prioritaires :</u> - Agro-transformation - Métiers du numérique - Energies renouvelables - BTP - Artisanat -Compétences entrepreneuriales.
R_pers_ress 2	Non car les secteurs économiques porteurs de compétences à développer ne sont pas encore exploitées et même suffisamment explorées	<ul style="list-style-type: none"> • La formation professionnelle • La production • La transformation La vulgarisation sur la consommation des produits Locaux

Variable dépendante

Tableau 17 : contenu des entretiens avec les responsables des CFP publics pour variable dépendante

Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics						
	1- Selon les informations dont vous disposez, quel est le taux d'emploi de vos diplômés 6 mois à un an après leur sortie ?	2- Quelles sont les filières qui garantissent la meilleure insertion et pourquoi, selon vous ?	3- D'après les échos que vous avez, vos diplômés trouvent-ils majoritairement un emploi qui correspond à la spécialité pour laquelle ils ont été formés ?	4- Quels sont les principaux décalages que les entreprises vous signalent entre les compétences de vos diplômés et leurs attentes ?	5- Avez-vous des informations sur le type de contrats que vos anciens apprenants obtiennent (CDI, CDD, auto-emploi, secteur informel) ?	6- Quelles actions menez-vous (partenariats, forum emploi, etc.) pour aider vos diplômés à trouver un emploi stable et de qualité ?
R_cfp1	Nous ne pouvons pas vous donner le taux car le suivi est difficile et presque tous continuent au lycée technique c'est la réalité de la localité.	Ici je peux plutôt parler des filières les plus sollicitées (maçonnerie et mécanique-auto)	En dehors de la majorité qui continue au lycée technique, quelques-uns continuent dans des ateliers artisanaux des quartiers d'où ceux-ci finissent par être employés.	Rien à signaler	Il y a un CDI (Méca)	Il faut équiper les SAR/SM avec les plateaux techniques répondant aux exigences des entreprises avant de mener ces actions.

R_cfp2	<p>Nous n'avons pas un dispositif fonctionnel pour les suivre mais c'est en cours</p> <p>Néanmoins, nous sommes en contacts avec quelques diplômés qui ont été insérés ou non</p>	De façon générale ; de par nos expériences, nous pouvons citer celles relatives aux BTP et aussi l'Industrie d'Habillement	Tout à fait mais le problème c'est sur le revenu	Il ya de compétences encore à acquérir et des formations approfondies à faire encore	CDD pour certains ; auto emploi et secteur informel pour d'autres	<p>Nous essayons de nouer des partenariats avec les entreprises afin qu'ils les emplois après leurs stage académiques</p> <p>Aussi nous faisons des doléances au niveau des maires et député pour nous aider à les insérer</p>
R_cfp3	Taux d'emploi des diplômés par an: 15 à 20%	Maçonnerie et menuiserie	Tout à fait	Revoir la durée de la formation au sein des structures de formation professionnelle	CDD, Auto-emploi, secteur informel	Partenariat
R_cfp4	<p>Selon les informations que nous disposons, nous pouvons dire que le taux d'emploi de nos diplômés 6 mois à un mois après leur est au-dessus de la moyenne</p>	Toutes les filières garantissent la meilleure insertion, en effet, la demande de main d'œuvre qualifiée demeure grandissante, dont tout diplômé doté d'une bonne volonté de servir ne peut chômer s'il honore à ces engagements.	Ceux qui ont l'engouement pour leurs filières trouvent majoritairement de l'emploi pour le métier qu'ils ont choisis. Le manque de suivi auprès de certains jeunes diplômés les pousse à changer de spécialité.	Comme décalages, nous signalons la non maîtrise de certains équipements par nos apprenants lorsqu'ils n'ont pas connus ceux-ci pendant les stages en entreprises, la SAR/SM étant sous-équipée	Nous avons plus l'auto-emploi et le secteur informel	Nous faisons beaucoup de publicité auprès des entreprises pour la bonne formation reçue par nos apprenants, nous faisons savoir à ces derniers que nos apprenants peuvent contribuer à la promotion de leurs entreprises.
R_cfp5	Difficile e taux un taux exact mais environ entre 6%	Menuiserie ; maçonnerie ; ESF et IH	Oui surtout sur les filières citées plus précédemment	Il ya une remise à niveau en entreprises et les employés apprécient le niveau de formations reçues	Nous ne pouvons pas véritablement le savoir parce que nous ne demandons pas souvent ces questions à nos diplômés mais parfois en auto emploi, secteur informel et salarié	- partenariats avec les entreprises séances de travail avec le FNE et parfois les responsables du Centre d'Information et d'Orientation Professionnelles

Tableau 18 : contenu des entretiens avec les jeunes diplômés pour variable dépendante

Thème 4 : insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics								
	1-Quelle est votre évaluation du taux d'emploi des jeunes diplômés des CFP dans votre collectivité (commune/région) ? Sur quelles informations ou données vous appuyez-vous pour faire cette évaluation ?	2-Selon vous, quelles sont les principales difficultés que ces jeunes rencontrent sur le marché du travail local une fois leur diplôme obtenu ?	3-De votre point de vue, les filières de formation proposées dans les CFP publics de la région préparent-elles efficacement les jeunes aux emplois réellement disponibles sur le territoire ?	4-Quels sont, selon vous, les décalages les plus importants entre les compétences enseignées et les besoins des entreprises locales ? Quelles actions menez-vous pour tenter de réduire ce fossé ?	5-Quel regard portez-vous sur la nature des emplois occupés par les jeunes diplômés (emplois salariés stables, auto-emploi, secteur informel, contrats précaires) ?	6-Quelles politiques ou incitations votre collectivité met-elle en place pour encourager la création d'emplois décents et stables pour les jeunes ?	7-Selon vous, l'accès à un emploi stable permet-il aux jeunes diplômés de mieux s'intégrer et de participer à la vie de la communauté ?	8-Quelles initiatives soutenez-vous pour valoriser la contribution des jeunes artisans et techniciens au développement local ?
R_Elu1	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE	PAS DE REPONSE		
R_Elu2	Pour le moment, nous ne pouvons pas nous évaluer	Manque de certaines entreprises qui peuvent recruter ces jeunes	Parfois, il ya inadéquation entre la formation et le besoin des entreprises	Manque d'innovation dans la formation Nous recommandons d'innover la formation professionnelle en fonction des besoins	Certains s'auto emploient, d'autres se lancent dans l'informel	En cours de réflexion	l'accès à un emploi stable permet aux jeunes diplômés de mieux s'intégrer et de participer à la vie de la communauté	- appui financier des jeunes qui ont des associations organisées encourager ces jeunes lors des salons de l'artisanat, de l'agriculture

Tableau 19 : contenu des entretiens avec les personnes ressources pour variable dépendante

Thème 4 : Insertion socioprofessionnelle des diplômés						
	1-Lorsque vous recrutez (ou observez les recrutements), quel est votre diagnostic sur	2-Quelles sont les compétences (techniques et comportementales) qui manquent le plus	3-Quelle est votre analyse des conditions d'emploi (salaires, types de contrats,	4-Quels sont les facteurs qui, selon vous, favorisent la précarité de l'emploi des jeunes et comment la	5-Quel rôle jouent les réseaux professionnels et les dispositifs d'accompagnement (publics ou privés) dans la réussite de l'insertion d'un jeune diplômé ?	6-Que recommanderiez-vous aux pouvoirs publics régionaux pour renforcer l'écosystème d'appui à l'insertion professionnelle

	l'adéquation entre les profils sortant des CFP publics et les besoins réels des entreprises de la région ?	souvent chez les jeunes diplômés ?	stabilité) offertes aujourd'hui aux jeunes qui débutent sur le marché du travail dans la région ?	gouvernance régionale pourrait-elle y remédier ?		(mentorat, aide à l'entrepreneuriat, etc.) ?
R_pers_ress 1	Un décalage persistant existe entre les profils formés dans les CFP publics et les besoins réels des entreprises, surtout dans les PME.	<p><u>Compétences manquantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniques : Les jeunes diplômés manquent souvent de compétences numériques avancées et des outils modernes. - Comportementales : manque de savoir-être (communication, esprit d'équipe, initiative, rigueur). 	Les conditions d'emploi sont marquées par la précarité, avec des contrats courts et des salaires bas.	<p><u>Facteurs de précarité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Marché de l'emploi peu structuré - Manque de dispositifs de transition - Faible soutien à l'entrepreneuriat <p><u>Recommandations :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des programmes de stages et d'apprentissage dans les entreprises locales ; - Offrir des incitations fiscales aux entreprises qui embauchent des jeunes ; - Etablir des structures d'accompagnement pour les startups, fournissant mentorat et ressources ; - Créer des fonds ou des subventions pour aider les jeunes entrepreneurs à lancer leurs entreprises ; - Encourager les entreprises à s'impliquer dans des initiatives de formation et d'emploi pour les jeunes ; - Mettre en place des mécanismes pour évaluer l'efficacité des programmes et ajuster les 	<p>Les réseaux professionnels et les dispositifs d'accompagnement sont des leviers importants pour aider les jeunes diplômés à s'insérer avec succès sur le marché de l'emploi. Nous pouvons citer entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accès à l'information et aux opportunités : les Réseaux professionnels permettent aux jeunes diplômés d'accéder à des informations sur les offres d'emploi, les stages et les opportunités de formation ; - La mise en relation avec les employeurs : les réseaux aident à établir des contacts avec des employeurs potentiels, facilitant ainsi l'accès à des postes vacants et peuvent également fournir des recommandations, augmentant les chances d'embauche ; - Le développement des compétences : les dispositifs d'accompagnement offrent des formations spécifiques sur des compétences recherchées de même que les programmes de mentorat permettant aux jeunes d'apprendre de professionnels expérimentés et d'acquérir des connaissances pratiques ; <p>La création d'opportunités d'entrepreneuriat : certains</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien aux initiatives locales - Suivi-évaluation régulier - Renforcer les dispositifs d'alternance et les aides à l'embauche durable. - Développer un guichet unique régional d'accompagnement, combinant mentorat, coaching et soutien à l'entrepreneuriat. - Promouvoir les partenariats entre entreprises, CFP et structures d'accompagnement. - Valoriser les parcours non linéaires et la reconnaissance des compétences acquises en milieu professionnel. - Encourager les réseaux professionnels et les dispositifs de tutorat pour faciliter l'insertion

				stratégies en conséquence ;	dispositifs accompagnent les jeunes dans la création de leur propre entreprise, leur fournissant les ressources nécessaires pour démarrer.	
R_pers_ress 2	Il Ya inadéquation entre les profils sortants des CFP et les besoin réels des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • L'éthique • La déontologie • La motivation • La maturité pour les apprenants sortant des SAR/SM au vu de leurs âges 	<ul style="list-style-type: none"> • Les contrats ne sont pas bien ficelés • Le salaire ne correspond pas au rendement fournit <p>Les entreprises n'offre pas les meilleurs conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les offres d'emploi qui sont très inférieures par rapport à la demande. Ceci qui amène les jeunes à accepter toutes les conditions. <p>Solution : accentuer les descentes en entreprise à fin de veiller sur une régulation plus seine</p>	Aucun réseau professionnel existant dans le département dont j'ai la charge	Aider les jeunes à travers les financements à mettre sur pied leurs propres entreprises

TABLE DES MATIERES

NOTE D'AVERTISSEMENT	i
DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
SOMMAIRE	iv
LISTE DES TABLEAUX	v
LISTE DES FIGURES	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	vii
RÉSUMÉ	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCTION GENERALE	2
0.1. Contexte de l'étude et justification	3
0.1.1. Contexte de l'étude.....	3
0.1.2. Justification de l'étude	6
0.2. Positionnement et formulation du problème de recherche	7
0.2.1. Positionnement du problème	7
0.2.2. Formulation du problème	9
0.3. Questions de recherche	11
0.3.1. Question principale	11
0.3.2. Questions secondaires	11
0.4. Hypothèses de recherche	12
0.4.1. Hypothèse générale	12
0.4.2. Hypothèses secondaires.....	12
0.5. Objectifs de l'étude.....	12
0.5.1. Objectif général	12
0.5.2. Objectifs spécifiques	13
0.6. Intérêt de l'étude	13
0.6.1. Intérêt scientifique.....	13
0.6.2. Intérêt pédagogique	14
0.6.3. Intérêt politique	14
0.6.4. Intérêt social	15

0.7.	Originalité et pertinence de l'étude	15
0.7.1.	Originalité de l'étude.....	15
0.7.2.	Pertinence de l'étude	16
0.8.	Délimitation de l'étude	18
0.8.1.	Délimitation spatiale	18
0.8.2.	Délimitation temporelle.....	18
0.8.3.	Délimitation thématique	19

CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS ET ANCRAGE THÉORIQUE DE L'ÉTUDE 21

1.1.	Définition des concepts clés	21
1.1.1.	Formation professionnelle.....	21
1.1.2.	Centre de Formation Professionnelle public	22
1.1.3.	Insertion socio-professionnelle	22
1.1.4.	Gouvernance locale	23
1.2.	Recension des écrits.....	24
1.2.1.	Insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP	24
1.2.2.	La formation dans les Centres de Formation Professionnelle	26
1.2.3.	Les jeunes diplômés et leur insertion dans la société et le marché de l'emploi .	29
1.2.4.	Définition et enjeux de l'insertion socio-professionnelle.....	30
1.2.5.	Facteurs influençant l'insertion socio-professionnelle.....	30
1.2.6.	Défis rencontrés dans l'insertion des jeunes diplômés.....	31
1.2.7.	La gouvernance locale : une prouesse pour la décentralisation	32
1.2.7.1.	Décentralisation et émergence de la gouvernance locale.....	32
1.2.7.2.	Principes et caractéristiques de la bonne gouvernance locale.....	33
1.2.7.3.	Impact de la gouvernance locale dans le développement	33
1.2.7.4.	Gouvernance locale et insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés des CFP : Etat des lieux dans la Région de l'Ouest Cameroun.....	34
1.2.7.5.	Etat des lieux dans la Région de l'Ouest	36
1.3.	Théories relatives au sujet	38
1.3.1.	Théorie de la gouvernance Multi-Niveaux.....	38
1.3.2.	Théorie des conventions	40
1.3.3.	Théorie des organisations	43
1.3.4.	Théorie des Parties Prenantes.....	45

CHAPITRE 2 : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ÉTUDE	47
2.1. Définition, opérationnalisation des variables et formulation des hypothèses	47
2.1.1. Rappel de la question de recherche	47
2.1.2. Opérationnalisation des variables.....	47
2.1.3. Énoncé des hypothèses de recherche	52
2.2. Type et méthode de recherche	53
2.3. Site de l'étude	54
2.4. Population de l'étude	54
2.5. Échantillonnage et échantillon.....	55
2.5.1. Technique d'échantillonnage	55
2.5.2. Échantillon	55
2.6. Collecte des données	56
2.6.1. Technique de collecte des données	56
2.6.2. Description de l'instrument de collecte des données	56
2.6.3. Déroulement des entretiens	58
2.7. Analyse des données.....	59
2.7.1. Technique d'analyse des données	59
2.7.2. Traitement et analyse des données	60
 CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	 64
3.1. Saturation théorique et caractéristiques des participants	64
3.2. Profil des participants	64
3.3. Résultats descriptifs.....	65
3.3.1. Codage et nœuds thématiques	66
3.3.2. Fréquences des codes par catégorie d'acteurs.....	66
3.3.3. Analyse et interprétation des fréquences.....	70
3.4. Analyse des résultats selon les thèmes et par catégorie de participants	71
3.4.1. Analyse des résultats du thème 1 par catégorie de participants	72
3.4.2. Analyse des résultats du thème 2 par catégorie de participants	74
3.4.3. Analyse des résultats du thème 3 par catégorie de participants	75
3.4.4. Analyse des résultats selon le thème 4 par catégorie de l'échantillon	77
3.4.5. Synthèse de l'analyse	78
3.5. Analyse Transversale.....	79

CHAPITRE 4 : DISCUSSION DES RÉSULTATS ET SUGGESTIONS	81
4.1. Rappels des données théoriques et empiriques.....	81
4.1.1. Rappels des données théoriques	81
4.1.2. Rappels des données empiriques	82
4.2. Interprétation des résultats.....	82
4.3. Discussion des résultats	83
4.3.1. De la contribution de l’action intégrée et la coordination multi-niveau dans l’insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés des CFP publics	83
4.3.2. De l’impact d’une gouvernance inclusive sur l’insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés sortis des CFP publics.....	84
4.3.3. De la vision stratégique et l’apprentissage adaptatif comme facteur d’amélioration de l’insertion socio-professionnelle des jeunes diplômés	85
4.4. Difficultés rencontrées lors de l’étude.....	86
4.5. Limites de l’étude	88
4.6. Suggestions.....	89
4.6.1. Modèle résolutif	89
4.6.2. Conception d’un Projet d’Amélioration de l’Insertion Post-Formation (PAIPF). 93	
 CONCLUSION GENERALE	 96
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	102
ANNEXES.....	109
TABLE DES MATIERES	139