

D.2.1: Analyse en matière de compétences dans le domaine de l'électricité et recommandations

T2.1: Visites d'étude et analyse approfondie pour identifier les besoins des entreprises en matière d'électricité

T2.2: Visites d'étude et analyses approfondies pour dresser l'état des lieux des programmes d'enseignement et de formation professionnels et les comparer au cadre européen

Coraline CAVAGNA



**Co-funded by
the European Union**



Appel à candidatures: ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

Nom du projet : VET-POWER - Renforcer l'EFP dans l'apprentissage en milieu professionnel, l'électricité et la stratégie d'internationalisation

Acronyme : VET-POWER

Numéro de proposition : 101182902

Durée et début du projet : 36 mois ; 1^{er} Janvier 2025 - 31 Décembre 2027

Coordinateur : SEPR (Société d'Enseignement professionnel du Rhône)

Partenaires : SCF (Scuola Centrale Formazione ETS), Mundus (ASOCIACION MUNDUS - UN MUNDO A TUS PIES), CFP Don Bosco (Centre Privé de Formation Don Bosco), Ecole Professionnelle Salésienne Saint Jean Bosco, Institut de Formation Professionnelle et Technique Don Bosco.

Site internet du projet : <https://vetpowerproject.org>

Date du livrable : 13/10/2025

Livré par : SEPR (Société d'Enseignement Professionnel du Rhône)

D.2.1: Analyse en matière de compétences dans le domaine de l'électricité et recommandations

T2.1: Visites d'étude et analyse approfondie pour identifier les besoins des entreprises en matière d'électricité

T2.2: Visites d'étude et analyses approfondies pour dresser l'état des lieux des programmes d'enseignement et de formation professionnels et les comparer au cadre européen

Personne responsable : Coraline CAVAGNA

Version du livrable : 1.0

Date réelle de remise du livrable : 30/10/2025

Niveau de diffusion

PU - Public	
SEN - Sensible	X

Table des matières

Liste des graphiques.....	1
Liste des tableaux.....	1
I. Contexte du rapport	2
A. Objectifs du document	2
B. Structure du rapport	2
C. Approche méthodologique.....	2
1. Questionnaires	3
2. Groupes de discussion.....	3
II. Résumé du projet.....	3
III. Historique et contexte	5
A. Historique et contexte actuel	5
1. Bénin.....	5
2. Burkina Faso	5
3. Cameroun	5
B. Principaux éléments de l'EFP dans le cadre national des certifications	6
C. Gestion et coordination de l'EFP.....	7
1. Bénin.....	7
2. Burkina Faso	7
3. Cameroun	8
D. EFP continu et les orientations politiques	9
1. Bénin.....	9
2. Burkina Faso	10
3. Cameroun	11
E. Gouvernance et autonomie	12
1. Bénin.....	12
2. Burkina Faso	13
3. Cameroun	13
F. Assurance qualité.....	14
IV. Présentation des centres de formation professionnelle	14
a. EPS SJB (<i>Bénin</i>).....	14
b. CFP Don Bosco (<i>Burkina Faso</i>)	15
c. IFPTDB (<i>Cameroun</i>).....	16

V.	Éléments clés d'analyse	16
A.	Inscriptions, frais de scolarité et durée	16
1.	EPS SJB (Bénin)	16
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	17
3.	IFPTDB (Cameroun)	18
B.	Structure et programme d'études	18
1.	EPS SJB (Bénin)	18
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	19
3.	IFPTDB (Cameroun)	20
C.	Cible	20
D.	Personnel	21
1.	EPS SJB (Bénin)	21
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	21
3.	IFPTDB (Cameroun)	22
E.	Stages et BOI	22
1.	EPS SJB (Bénin)	22
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	23
3.	IFPTSB (Cameroun)	23
F.	Retour des apprenants	23
1.	EPS SJB (Bénin)	23
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	24
3.	IFPTDB (Cameroun)	25
G.	Besoins du marché	26
H.	Lien avec les entreprises	27
I.	Défis pour les employeurs	27
J.	Besoins en compétences	28
K.	Ratio hommes-femmes	28
L.	Salaires et conditions de travail	29
1.	EPS SJB (Bénin)	29
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	29
3.	IFPTDB (Cameroun)	29
M.	Perspectives et opportunités	30
1.	EPS SJB (Bénin)	30
2.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	30

3.	IFPTDB (Cameroun)	31
VI.	Analyses SWOT	31
A.	EPS SJB (Bénin).....	31
B.	CFP Don Bosco (Burkina Faso)	32
C.	IFPTDB (Cameroun).....	33
VII.	Conclusions et recommandations	33
A.	Recommandations pédagogiques.....	33
B.	Recommandations techniques en électricité	34
C.	Thèmes et modules suggérés	35
D.	Conclusion.....	36
	Annexes.....	37
	Références	38

Liste des graphiques

Graphique 1 : Diagramme montrant les étapes de mise en œuvre du programme à l'EPS SJB

Graphique 2 : Retours des apprenants concernant le nombre de stages réalisés au cours de leur scolarité au CFP Don Bosco

Graphique 3 : Réponses des apprenants concernant leur évaluation pendant ou après leur stage

Graphique 4 : Réponses des entreprises concernant les compétences des diplômés et leurs besoins de formation complémentaire

Graphique 5 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle EPS SJB au Bénin

Graphique 6 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle CFP Don Bosco au Burkina Faso

Graphique 7 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle IFPDTB au Cameroun

Liste des tableaux

Tableau 1 : Principaux éléments de l'EFP dans le cadre national des certifications

Tableau 2 : Cadre national des certifications professionnelles dans les trois pays africains

Tableau 3 : Différences de gouvernance et d'autonomie des centres de formation privés et publics

Tableau 4 : Différences de gouvernance et d'autonomie des centres de formation privés et publics au Burkina Faso

Tableau 5 : Comparaison des systèmes d'assurance qualité dans les trois pays

Tableau 6 : Comparaison des cibles selon le centre d'EFP

Tableau 7 : Identification des besoins en compétences à partir des retours d'expérience des entreprises des trois pays cibles

Tableau 8 : Comparaison de la répartition hommes-femmes dans les trois centres d'EFP



I. Contexte du rapport

A. Objectifs du document

Le présent rapport a pour objectif de fournir une analyse complète des lacunes existantes en matière de compétences dans les programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) au Burkina Faso, au Bénin et au Cameroun, en particulier dans le secteur de l'électricité. Cette analyse vise à éclairer l'élaboration et l'amélioration de modules de formation destinés à la fois aux apprenants de l'EFP initial et aux professionnels de la formation continue dans le domaine de l'électricité. L'objectif est d'aligner l'offre d'EFP sur les besoins actuels et futurs du secteur ciblé, en intégrant les progrès des technologies numériques et vertes afin d'améliorer les qualifications et les compétences des employés et futurs employés. Ce document s'inscrit dans le cadre d'un effort plus large mené dans le cadre du *Work Package 2 Création de Modules de Formation Innovants* afin de soutenir le développement du secteur de l'électricité grâce à la création de modules de formation innovants au Burkina Faso, au Bénin et au Cameroun.

B. Structure du rapport

Le rapport est structuré en trois grandes sections thématiques. La section 1 fournit des informations détaillées sur le contexte et l'historique du projet, un aperçu du système national d'EFP dans les trois pays cibles et une brève présentation des écoles/centres d'EFP concernés. La section 2 présente les principales conclusions tirées de l'analyse documentaire, des questionnaires, des entretiens, des visites sur le terrain et des discussions de groupe. La dernière section propose des conclusions et des recommandations visant à éclairer l'élaboration des modules de formation nouveaux et innovants pour l'EFP initiale et continue dans le secteur de l'électricité.

C. Approche méthodologique

Ce rapport s'appuie sur une approche méthodologique diversifiée. Il combine l'analyse documentaire relative au contexte national et aux systèmes d'EFP du Burkina Faso, du Bénin et du Cameroun, avec un focus particulier sur le secteur de l'électricité. Afin de collecter des données auprès des pays et partenaires, des questionnaires ont été élaborés pour les entreprises, les centres de formation et les différentes parties prenantes. Ils ont servi de base d'échanges lors des visites d'études. En étroite collaboration avec les partenaires du projet, une méthodologie a été élaborée pour préciser le calendrier et les étapes clés de la phase d'analyse. La collecte des informations s'est appuyée sur une combinaison d'approches : visites de terrain, questionnaires, échanges formels et informels en présentiel entre les partenaires, complétés par une communication régulière à distance (mails et messageries). L'utilisation de la plateforme Google Drive a permis à tous les partenaires de travailler sur le document, d'y apporter des modifications ou des compléments d'information, ainsi que de valider les informations lors de la rédaction du rapport.



1. Questionnaires

Des exemples de questionnaires ont été préparés et soumis aux partenaires afin de servir de support aux entretiens menés lors des visites d'étude. Ces questionnaires étaient destinés aux centres de formation, aux entreprises et aux décideurs politiques. Ces listes de contrôle comprenaient des questions relatives au monde de la formation professionnelle et à l'environnement local.

Un questionnaire en ligne a été conçu pour les apprenants du Burkina Faso, car aucune visite d'étude n'a pu être réalisée dans le pays en raison de la situation locale. Huit réponses ont été recueillies. Comme prévu dans la candidature, un formateur en électricité et un conseiller pédagogique/chef de projet ont rejoint les équipes au Bénin pour effectuer la visite d'étude de leur pays.

Des formulaires en ligne ont été envoyés aux entreprises de chaque pays afin de recueillir leurs retours sur la collaboration avec les centres de formation et le contexte économique local. Quinze réponses ont été recueillies, soit cinq réponses d'entreprises par pays.

L'objectif des questionnaires était de recueillir des informations clés auprès du secteur économique local et des parties prenantes concernées, notamment les trois centres d'EFP partenaires en Afrique, les entreprises, les apprenants et les partenaires associés au projet, Chambre de Commerce de l'Industrie du Burkina Faso, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Cameroun, le Fonds National de l'Emploi d'Ebolowa (Cameroun) ainsi que le Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle du Bénin, afin d'établir une base de référence pour les analyses futures et l'élaboration des nouveaux modules de formation.

Les questionnaires détaillés sont joints au présent document (annexes 1, 2, 3, 4 et 5). Les réponses ne sont pas incluses pour des raisons des données sensibles.

2. Groupes de discussion

Une boîte à outils pour la préparation des visites d'étude et d'analyse a été conçue afin d'analyser les opinions, les points de vue et les réalités du terrain dans les trois pays et selon les différents groupes d'information : entreprises, centres de formation professionnelle, parties prenantes, enseignants, managers et apprenants. Lors des visites d'étude au Bénin et au Cameroun, des échantillons de ces catégories ont été invités à participer à des groupes de discussion avec les équipes de formation de la SEPR et de SCF. Les participants ont pu exprimer librement leurs idées et leurs points de vue, favorisant ainsi les échanges et les débats sur le secteur cible et la politique de formation professionnelle au Bénin, au Burkina Faso et au Cameroun.

La boîte à outils détaillée des groupes de discussion est présentée aux annexes 6, 7 et 8, avec la liste des participants.

II. Résumé du projet

Le projet VET-POWER, cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme CBVET 2024 d'Erasmus +, est une initiative dédiée à l'amélioration des qualifications dans le secteur de l'électricité au sein de trois centres de formation professionnelle (EFP) situés au Burkina Faso, au Bénin et au Cameroun. Il vise à renforcer les capacités des formateurs, managers et tuteurs en entreprise dans des compétences transversales telles que la transition verte et numérique, l'inclusion,



l'entrepreneuriat et l'internationalisation, ainsi qu'à contribuer au développement de l'apprentissage en milieu professionnel.

Ce projet s'appuie sur quatre années de coopération fructueuse au sein du projet pilote de mobilité SAAM (Alliance de soutien à la mobilité africaine). Il vise à consolider les acquis de SAAM, en impliquant divers acteurs de l'EFP au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, en Espagne, en Italie et en France.

Les principaux objectifs du projet ont été identifiés pour mener les activités suivantes :

- Renforcer les liens entre l'enseignement et la formation professionnels et le marché du travail, en alignant les programmes d'EFP sur les besoins des entreprises.
- Améliorer la qualité de l'offre d'EFP dans le secteur de l'électricité, tout en intégrant les transitions numérique et écologique.
- Renforcer les compétences, les aptitudes et le potentiel d'employabilité des apprenants de l'EFP et améliorer leur intégration dans le monde du travail.
- Renforcer les connaissances et les compétences pédagogiques des responsables de l'EFP, des enseignants et des tuteurs en entreprise par le biais de formations et du partage de bonnes pratiques.
- Intégrer une perspective d'internationalisation et renforcer les capacités des prestataires d'EFP dans leur stratégie d'internationalisation.
- Introduire un cadre d'apprentissage en milieu professionnel pour rapprocher l'enseignement et la formation professionnels du secteur privé.

VET-POWER entreprend une analyse approfondie du contexte actuel afin d'identifier les besoins des entreprises et d'évaluer l'état des programmes de formation professionnelle au Bénin, au Burkina Faso et au Cameroun dans le secteur de l'électricité. Par la suite, une analyse comparative avec le cadre européen guidera l'élaboration de nouveaux modules de formation pour la formation professionnelle initiale et continue dans ces domaines.

Le projet mènera les activités spécifiques suivantes :

- **Diagnostic et développement stratégique :**
 - Réaliser un premier diagnostic de l'état du marché du travail et de l'offre de formation professionnelle (EFP) par le biais de visites d'étude, de groupes de discussion et d'entretiens avec les entreprises.
- **Création de modules de formation innovants :**
 - Adapter et moderniser les formations en électricité, en intégrant les transitions numérique et écologique, tant pour la formation professionnelle initiale que continue.
- **Renforcement des capacités :**
 - Améliorer les compétences des enseignants, des managers et des tuteurs en entreprise sur un large spectre de compétences grâce à des stages d'observation et des sessions de



formation, en transférant les approches pédagogiques, les méthodes et les supports d'enseignement et de formation, notamment l'apprentissage en milieu professionnel.

- **Internationalisation et coopération :**
- Ancrer la dimension d'internationalisation dans les pratiques des prestataires de formation professionnelle par le biais de dispositifs de mobilité, de conception de projets et de gestion.

III. Historique et contexte

A. Historique et contexte actuel

1. Bénin

Politique & gouvernance : Le président Patrice Talon a achevé ses mandats, laissant un héritage de réformes institutionnelles et de projets d'envergure (modernisation du port de Cotonou, amélioration du réseau routier, amélioration des écoles, eau et électricité rurales...).

Sécurité & crise humanitaire : Le pays est relativement stable, sans conflits majeurs internes, bien que des tensions régionales puissent affecter la sécurité.

Économie et vie quotidienne : En 2024, la croissance économique a atteint 7,5 %, soutenue par les secteurs des services et de l'industrie.

Relations internationales et orientations stratégiques : Le Bénin poursuit sa politique d'intégration économique régionale, malgré les défis liés aux crises voisines.

2. Burkina Faso

Politique & gouvernance : Depuis le putsch de 2022, le Burkina Faso est dirigé par une junte militaire menée par Ibrahim Traoré, qui a prolongé la transition vers un gouvernement civil jusqu'en 2029.

Sécurité & crise humanitaire : Le pays est plongé dans une insurrection djihadiste : environ 40 % du territoire échappe au contrôle de l'État, plus de deux millions de personnes ont été déplacées et l'accès aux services de base est fortement perturbé.

Économie et vie quotidienne : Malgré une croissance d'environ 4-5 %, la pauvreté demeure élevée et l'inflation, surtout alimentaire, fragilise les conditions de vie des populations.

Relations internationales et orientations stratégiques : Le Burkina Faso a quitté la CEDEAO (Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest), prend ses distances avec l'Occident et cherche de nouveaux partenaires en affirmant une ligne de souveraineté nationale.

3. Cameroun

Politique & gouvernance : Le président Paul Biya, âgé de 91 ans, a annoncé sa candidature pour un huitième mandat en 2025.

Sécurité & crise humanitaire : La situation sécuritaire est marquée par la recrudescence du conflit avec Boko Haram dans le nord, entraînant des déplacements internes et des tensions régionales.



Économie et vie quotidienne : Le PIB réel a enregistré une croissance de 3,5 % en 2024, soutenue par la hausse des cours du cacao et les rendements cotonniers.

Relations internationales et orientations stratégiques : Le Cameroun maintient sa position au sein des organisations internationales, malgré les défis internes et les tensions régionales.

B. Principaux éléments de l'EPF dans le cadre national des certifications

Pays	Nombre de centres de formation dans le pays (approximativement)	Tendance des formations en électricité dans le pays
Bénin	Une centaine	Type de formation populaire dans le pays, grand intérêt de la part des jeunes et parents.
Burkina Faso	401 (dont 77 à Bobo-Dioulasso)	Croissance des inscriptions, la plupart des centres BSB (31 publics) forment aux 2 métiers de l'électricité.
Cameroun	Entre 140-150	Intérêt croissant

Tableau 1 : Principaux éléments de l'EPF dans le cadre national des certifications

	Diplôme(s) professionnels	Age moyen d'entrée	Age moyen de sortie	Equivalence EQF	Description
Bénin	CQP / CQM (Certificat de Qualification Professionnelle / aux Métiers)	14 – 15 ans	16 – 18 ans	EQF 2 – 3	Apprentissage dual (centre + entreprise). Accessible aux jeunes déscolarisés.
	CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)	15 – 16 ans	18 – 19 ans	EQF 3	Formation professionnelle de base.
	BEP / BT (Brevet d'Études Pro / Brevet de Technicien)	16 – 17 ans	19 – 20 ans	EQF 4	Qualification technique, autonomie pro.
	Bac technique / Bac pro	17 – 18 ans	20 – 21 ans	EQF 4 – 5	Accès au BTS ou emploi direct.
	BTS / DUT	20 – 21 ans	22 – 23 ans	EQF 5	Formation de technicien supérieur.
	Licence pro	21 – 22 ans	24 – 25 ans	EQF 6	Autonomie technique et gestion.
Cameroun	CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)	15 – 16 ans	18 – 19 ans	EQF 3	Même structure que le Bénin, voie francophone.
	Probatoire technique (francophone)	17 ans	18 ans	EQF 3 – 4	Diplôme intermédiaire avant le Bac technique.
	Bac technique / Bac pro	18 – 19 ans	20 ans	EQF 4 – 5	Diplôme clé pour l'emploi ou poursuite en BTS.
	BTS (francophone) / HND (anglophone)	20 – 21 ans	22 – 23 ans	EQF 5	HND reconnu à l'international (modèle anglophone).
	Licence pro	21 – 22 ans	24 – 25 ans	EQF 6	Forte spécialisation.
Burkina Faso	CAP	15 – 16 ans	18 – 19 ans	EQF 3	Formation de base, proche du Bénin et Cameroun.
	BEP / BT	16 – 17 ans	19 – 20 ans	EQF 4	Diplôme intermédiaire.
	Bac technique / Bac pro	17 – 18 ans	20 – 21 ans	EQF 4 – 5	Passage clé vers le BTS ou insertion.
	BTS	20 – 21 ans	22 – 23 ans	EQF 5	Technicien supérieur.
	Licence pro	21 – 22 ans	24 – 25 ans	EQF 6	Autonomie professionnelle.

Tableau 2 : Cadre national des certifications professionnelles dans les trois pays africains



Co-funded by
the European Union

Co Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).

Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Numéro de la convention de subvention : 101182902 – VET POWER – ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

C. Gestion et coordination de l'EFP

1. Bénin

- **Ministère des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle (MESTFP).**

Ministère référent pour l'enseignement technique et la formation professionnelle. Il élabore et met en œuvre la politique d'EFTP (Enseignement et Formation Techniques et Professionnels). Sa stratégie EFTP inclut la délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) pour les artisans et apprentis. Il supervise aussi l'équipement de nouveaux centres via des initiatives d'équipement de lycées techniques et centres professionnels. Tous les lycées et centres de formation pro sont gérés par ce Ministère.

- **Ministère du Travail et de la Fonction Publique (MTFP).**

Ministère chargé de la formation continue des agents publics et des travailleurs du secteur privé. Via sa Direction Générale du Renforcement des Capacités et de l'Employabilité, il élabore chaque année un répertoire des centres de formation continue, outil de veille et de coordination pour tous les acteurs.

- **Ministère des Petites et Moyennes Entreprises et de la Promotion de l'Emploi (PMEPE)**

Ce ministère œuvre pour la promotion de l'apprentissage dans les métiers de l'artisanat à travers des projets sectoriels. Par exemple, le **projet FEF+** (Appui à la Formation Professionnelle et développement de l'Apprentissage dans l'Artisanat) a formé 350 artisans avec le soutien de la CMA-Bénin et de l'Ambassade de France.

- **Agences et structures intermédiaires**

ADET (Agence de Développement de l'Enseignement Technique) : institution clef, bras opérationnel du MESTFP, il est responsable de la mise à jour des référentiels, et tous les sujets concernant la formation professionnelle.

Chambres de métiers/de l'artisanat (CMA-Bénin) : engagées dans des initiatives de formation professionnelles et montages de projets.

ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) : intermédiaire entre l'offre et la demande d'emplois à travers des activités d'information, d'orientation, d'appui-conseil et de prospection des potentialités d'emplois. Elle contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, dans l'optique de réduire le taux de chômage.

2. Burkina Faso

- **Burkina Suudu Bawdè (BSB)**

Nommé également *Maison des compétences du Burkina*, il a été créé en juillet 2023 et regroupe plusieurs structures (ANFP, CEFPO, CFPI-B, CFPR-Z, Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de la Certification) en une agence publique centralisée. Il est le principal opérateur de formation professionnelle.

- **Ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MJFPE)**

Ministère chef de file pour la formation professionnelle. Il supervise les politiques, la réglementation, l'orientation et la coordination des dispositifs de formation professionnelle et d'apprentissage. Il gère ou supervise les structures spécialisées comme : le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à



l'Apprentissage (FAFPA), les centres publics de formation (CFPI, CEFPO, etc.), ainsi que Burkina Suudu Bawdè.

Deux programmes concernent l'électricité : électricité des installations domestiques et électricité du Bâtiment.

- **Ministère des Enseignements Secondaire de la Formation Professionnelle et Technique (MESFPT)**

Responsable de l'enseignement technique et professionnel (ETP) intégré dans le système éducatif, coordonne les lycées techniques, collèges professionnels, écoles de formation technique. Travaille avec le MJFPE pour l'articulation entre formation initiale et formation professionnelle qualifiante.

- **Ministère de l'Énergie, des Mines et des Carrières**

Coordonne et supervise la formation en électricité, développe les compétences techniques ainsi qu'en énergies renouvelables.

- **Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)**

Principal mécanisme de financement public supportant les formations individuelles ou collectives, à travers la taxe patronale d'apprentissage (TPA, 3 %). Il subventionne jusqu'à 87,5 % des coûts.

- **Ministère des Sports de la Jeunesse et d'Emploi (MSJE)**

Occupe un rôle central, il élabore et met en œuvre la politique nationale, réglemente, crée et supervise les centres publics et privés, gère la certification, l'ingénierie de formation, les curricula, les examens, les bourses et les partenariats.

- **Conseils régionaux et collectivités territoriales**

Impliqués dans la mise en œuvre décentralisée des dispositifs de formation.

- **Partenaires sociaux** (syndicats, patronat, chambres consulaires)

Souvent associés à la définition des besoins et à la gouvernance des dispositifs.

- **CCI (Chambre de Commerce et de l'Industrie)**

Soutient les formations, facilite l'accès aux programmes supérieurs et au marché du travail.

3. Cameroun

- **Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP)**

Principal ministère de la formation professionnelle, il élabore et applique la politique nationale de formation professionnelle. Il a pour rôle également de gérer, contrôler les centres de formation professionnelle. Il développe l'apprentissage et la certification (CAP, CQP, etc.), tout en pilotant les programmes de mise à l'emploi et d'insertion des jeunes.

- **Ministère des Enseignements secondaires (MINESEC)**

Ministère responsable de l'enseignement technique et professionnel au niveau secondaire, il gère les lycées techniques et les filières industrielles, commerciales et agricoles. Il travaille étroitement avec le MINEFOP pour assurer la continuité entre formation initiale et formation qualifiante.

- **Ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP)**

Il développe les formations professionnelles de niveau supérieur (IUT, BTS, licences professionnelles, écoles d'ingénieurs) et participe à la professionnalisation des universités publiques et privées.

- **Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation civique (MINJEC)**

Il participe à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, chantiers-écoles, programmes d'apprentissage.



D. EFP continu et les orientations politiques

1. Bénin

Formation continue

La formation continue est un processus de développement des compétences entrepris individuellement par les employés, à leurs frais, afin de se former et de s'inscrire à des formations. La démarche est la même pour les personnes en reconversion professionnelle. Cependant, les employeurs ont la possibilité de s'impliquer et de participer au développement des compétences de leurs employés. L'Université du Bénin propose des formations professionnelles continues. Les entreprises et les sociétés d'État encouragent le développement professionnel continu par le biais de plans de formation au sein de leurs organisations. La direction de la confédération professionnelle forme des communautés territoriales selon la profession, permettant ainsi des formations de remise à niveau ou de renforcement des capacités. Le ministère est conscient que l'amélioration des compétences des centres de formation passe par la formation continue des enseignants. Dans le cadre des futures réformes de la formation professionnelle, une attention particulière sera portée à la formation des enseignants.

Orientations politiques

La formation professionnelle est l'une des priorités majeures du gouvernement béninois. Le ministère des Enseignements secondaire, technique et de la Formation professionnelle a mis en avant plusieurs projets prioritaires :

- la formation continue des enseignants, notamment via des partenariats internationaux,
- le déploiement des écoles des métiers et centres de formation professionnelle.

L'objectif est d'atteindre un modèle où 70 % des apprenants seront inscrits dans l'enseignement technique et professionnel, contre 30 % dans l'enseignement secondaire général à l'horizon 2030. L'Etat met plus de moyens dans la formation professionnelle et de l'enseignement technique, notamment en augmentant le nombre de lycées professionnels et réduisant les établissements d'enseignement général.

Voici les éléments clés à retenir concernant la situation actuelle et les prochaines réformes en cours :

- Huit écoles des métiers de référence sont en construction pour former des techniciens, techniciens supérieurs et ouvriers. Les formations pourront être intégrées en formation initiale, en alternance ou en continue.
- Les curricula (référentiels de formation) sont en cours, afin de mieux s'accorder avec les besoins du marché. Cette démarche correspond à une loi cadre de la formation technique et professionnelle. Cependant aucune temporalité n'est indiquée concernant la validation de ces nouveaux référentiels.
- Les stages seront bientôt intégrés au programme de formation et obligatoires.
- Selon le ministère, l'équipement et les investissements des écoles privées doivent provenir de projets ou de sponsors, car aucun budget n'est alloué à ces investissements. Parallèlement, le



gouvernement établit des partenariats avec le secteur privé pour développer la formation en alternance.

- Le gouvernement, par l'intermédiaire de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), a mis en place le Programme spécial d'insertion professionnelle. Ce programme permet aux demandeurs d'emploi âgés de 18 à 40 ans d'être embauchés et rémunérés par l'État avant d'être embauchés par l'entreprise.

2. Burkina Faso

Formation continue

- Plusieurs institutions publiques proposent des formations continues, généralement tournés vers les instances administratives ou pour des fonctionnaires d'Etat, comme l'Institut des Finances Publiques, l'École Nationale des Douanes, ou encore l'École Nationale des Régies Financières.
- La formation continue, vise à renforcer ou actualiser les compétences professionnelles ou administratives en cours de carrière.
- Le FAFPA (Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage) finance des initiatives. Le FAFPA contribue à mettre en œuvre la politique du gouvernement concernant la formation professionnelle continue et par apprentissage.
- Le Burkina suudu bawdè (Maison des compétences du Burkina), qui regroupe 31 centres de formation professionnelle (nationaux, régionaux, provinciaux), œuvre à la promotion de la qualité et de l'employabilité par le biais d'initiatives telles que les stages, les partenariats privés et la modernisation des équipements.
- Des projets de décrets sont en cours d'élaboration pour la formation continue des enseignants, par exemple, afin d'harmoniser les pratiques dans les centres publics de formation professionnelle.

Cependant, de nombreux défis subsistent en termes de financement, de formation des formateurs, de cohérence de la qualité et de finalisation de certains textes réglementaires.

Orientations politiques

- La formation professionnelle au Burkina Faso est considérée comme un levier essentiel pour le développement du capital humain, la création d'emplois, l'auto-emploi et la réduction de la pauvreté. Elle est inscrite dans les grandes orientations nationales (CSLP, lois de 1996 et 2007, Politique nationale de 2008, Stratégie de 2014).

Différentes stratégies et orientations politiques visent à renforcer la formation professionnelle :

- La Stratégie Nationale Emploi et Formation Professionnelle (ONEF) vise à :
 - Accroître l'accès au plus grand nombre à la formation professionnelle
 - Mettre en place un financement efficace et durable de la formation professionnelle.
- La Maison des compétences du Burkina / Burkina Suudu Bawdè permet de :
 - Créer d'un opérateur public unifié, regroupant 31 centres de formation professionnelle.



- Proposer des formations dans plusieurs métiers (génie civil, mécanique, électrotechnique, informatique, agroalimentaire, etc.), avec des durées modulables (de 1 à 18 mois) selon les besoins.
- Viser à réduire le chômage/sous-emploi des jeunes en améliorant l'employabilité.

Parmi ces mesures, le gouvernement souhaite augmenter la proportion d'élèves orientés vers l'enseignement technique et la formation professionnelle avec notamment comme objectif d'atteindre les 60% d'élèves dans le secondaire contre 5% actuellement.

Les principales institutions de mise en œuvre de la formation professionnelle sont :

- **La DGFP** (Direction Générale de la Formation Professionnelle) : chargée de l'élaboration, mise en œuvre et suivi de la politique nationale, ainsi que de l'organisation pédagogique et de l'apprentissage.
- **Le FAFPA** (Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage) : finance la formation continue et l'apprentissage via divers mécanismes (plans de formation, projets collectifs, appels à projets).
- **Burkina Suudu bawdè (BSB)** : principal opérateur public de développement des compétences, doté de structures rattachées (Maison de la certification, Centre d'ingénierie, Cellule d'appui) et de structures déconcentrées (directions interrégionales et régionales).
- **La DG/EFTP (Direction Générale de l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle)** : administrent les centres de formations privés, encadrés par le Cahier des charges applicables aux CFP privés.

De plus, l'énergie solaire constitue une priorité nationale, avec la création de deux agences dédiées :

- Agence Burkinabè des Energies Renouvelables (ABER) ;
- Agence Nationale des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Energétique (ANEREE).

En somme, la formation professionnelle au Burkina Faso repose sur un cadre légal et institutionnel renforcé, une offre diversifiée, et une organisation articulée autour de plusieurs structures clés, avec l'objectif d'améliorer l'insertion professionnelle et de lutter contre la pauvreté.

3. Cameroun

Formation Continue

Au Cameroun, la formation professionnelle continue est régie par la loi n° 2018-010 du 11 juillet 2018, qui reconnaît son rôle dans l'adaptation et l'actualisation des compétences des travailleurs. Cette loi met en avant des principes clés : adéquation formation-emploi, partenariat public-privé, formation en alternance, validation des acquis de l'expérience (VAE), équité et décentralisation.

Les orientations politiques actuelles visent :

- La transformation numérique de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, pour moderniser les contenus et méthodes ;



- Des projets pilotes comme FormPro 237 qui renforcent l'apprentissage en entreprise et la requalification des jeunes et formateurs dans des secteurs porteurs ;
- La professionnalisation de l'enseignement supérieur avec des filières orientées emploi, stages et certificats ;
- Le renforcement des structures d'orientation et d'information professionnelle pour mieux guider les apprenants et travailleurs vers les formations continues disponibles.

Malgré ces orientations politiques, des défis persistent : manque d'infrastructures et de formateurs qualifiés, disparités régionales, difficultés de financement pérenne et faible recours à la VAE. L'État cherche donc à rendre la formation continue plus accessible, plus adaptée aux besoins du marché du travail et plus efficace pour l'insertion et la reconversion professionnelles.

Orientation politique

L'orientation politique de la formation professionnelle au Cameroun est centrée sur l'amélioration de l'accès à une formation de qualité, en adéquation avec les besoins du marché du travail, et la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi décent. Sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP), le système vise à accroître le nombre de jeunes et d'adultes formés aux compétences techniques nécessaires à l'industrialisation, en s'appuyant sur Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 : elle régit la formation professionnelle, définissant le cadre juridique général et les orientations fondamentales du système.

Les objectifs de la politique de formation professionnelle :

- **Promouvoir l'accès égal sans discrimination** : à une formation technique et professionnelle de qualité.
- **Développer les compétences** : dans les secteurs porteurs de l'industrialisation, comme l'agro-industrie, les énergies renouvelables, le numérique et le secteur minier.
- **Favoriser l'entrepreneuriat** : pour créer des emplois décents et productifs.
- **Réduire les disparités** : en assurant une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

E. Gouvernance et autonomie

1. Bénin

Centres de formations publics	Centres de formations privés
<ul style="list-style-type: none"> - Sous l'égide de l'Etat. - Non autonomes. - Personnel nommé par l'Etat (proviseur, directeur et autres membres de l'administration nommés par l'Etat). - Programme Étatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie quant à l'organisation de leur centre - Directeur des études et Surveillant général, fonctions obligatoires relevant de l'État et nommées par celui-ci - Dans le cas des centres Don Bosco : les directeurs (de l'œuvre/paroisse et du centre) sont nommés par un provincial. Les autres membres du personnel sont recrutés par voie de recrutement standard. - Programmes de l'État, mais plus souples dans leur mise en œuvre et plus faciles à intégrer au marché du travail.



Tableau 3 : Différences de gouvernance et d'autonomie des centres de formation privés et publics

2. Burkina Faso

Centres de formations publics	Centres de formations privés
<ul style="list-style-type: none"> - Sous la tutelle des l'Etat. - Gestion centralisée et financée par l'Etat. - Non autonomes (décisions stratégiques et budgétaires prises par l'Etat). - Personnel nommé par l'Etat (proviseur, directeur et autres membres de l'administration nommés par l'Etat). - Programme Étatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomes concernant l'organisation de leur centre. - Directeur des études et surveillant général fonctions obligatoires dépendantes de l'Etat et désignés par l'Etat - Dans le cas des centres Don Bosco : les directeurs (de l'œuvre / de la paroisse et du centre) sont nommés par un provincial. Les autres membres du personnel sont sous un recrutement standard. - Programmes Étatiques, normes et accréditations définies par l'Etat, mais plus de flexibilité dans leur mise en place, et plus de facilité pour combler l'écart avec le marché du travail.

Tableau 4 : Différences de gouvernance et d'autonomie des centres de formation privés et publics au Burkina Faso

3. Cameroun

La gouvernance des centres de formation professionnelle au Cameroun est assurée par des cadres réglementaires, notamment des décrets présidentiels qui définissent les orientations et le fonctionnement, tout en prévoyant la participation des acteurs de l'État et du corps enseignant. L'autonomie de ces centres est souvent influencée par leur structure publique ou privée et nécessite des réformes pour renforcer leur capacité d'adaptation aux besoins du marché du travail.

Cadre de gouvernance

- **Réglementation et supervision** : La gouvernance des centres de formation professionnelle est régie par des textes officiels, tels que le Décret présidentiel N° 2020-2592, qui définit le fonctionnement et les règles à respecter par les centres publics et privés.
- **Structures de direction** : Chaque établissement public est dirigé par un Directeur, assisté d'un directeur adjoint, qui gère les aspects administratifs et pédagogiques. Pour ce qui est des centres privés, chacun d'eux est doté d'une équipe dirigeante (Administration).

Autonomie administrative et financière

Les centres publics ont leur autonomie financière qui dépend de l'Etat (nomination des membres de l'administration, affectation des formateurs/ enseignants et leur prise en charge, achat de la matière d'œuvre, entretien et maintenance des équipements). Pour ce qui est des centres privés, ils ont une autonomie indépendante qui provient des frais de scolarité, subventions de l'Etat, Dons de certains organismes nationaux et internationaux.



F. Assurance qualité

Pays	Structure responsable du suivi/contrôle	Fréquence et méthodes de suivi	Cadre réglementaire / Outils de contrôle	Objectif principal / Leviers de qualité
Bénin	Inspecteurs et conseillers pédagogiques (ministère)	Visites aléatoires dans les établissements secondaires, au moins une fois par an, parfois plus. Enquêtes ponctuelles du Ministère.	Aucun texte cité, mais supervision directe via les inspecteurs et les services techniques.	Assurer le contrôle pédagogique et administratif des établissements ; garantir la conformité des programmes d'enseignement.
Burkina Faso	Inspecteurs et conseillers pédagogiques relevant du ministère chargé de la formation professionnelle	Visites d'inspection inopinées, au moins une fois par an.	Centres publics de formation professionnelle : Loi n° 010-2013/AN et Décret n° 2014-612/PRES/PM/MEF. Centres privés de formation professionnelle : Arrêté n° 2018-057/MJFIP/CAB (conditions de création, d'ouverture et de fonctionnement).	Assurer le respect des normes et standards nationaux, la pertinence des apprentissages et la qualification de la main d'œuvre.
Cameroun	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) par l'intermédiaire de ses inspecteurs pédagogiques	Inspections annuelles des centres de formation ; rapports remis à la direction.	Accréditation de formation délivrée et contrôlée exclusivement par le Ministère. Peut être retirée en cas de non-conformité.	Assurer la qualité et la conformité des formations ; maintenir l'accréditation des centres conformes aux normes.

Tableau 5 : Comparaison des systèmes d'assurance qualité dans les trois pays

IV. Présentation des centres de formation professionnelle

a. EPS SJB (Bénin)

L'École Professionnelle Salésienne Saint Jean Bosco (EPS SJB), fondée en 1990, est un établissement d'enseignement professionnel catholique dont la mission est l'insertion et la formation de qualité des jeunes. Bien qu'étant un établissement privé, il est placé sous la tutelle du ministère de l'Enseignement secondaire et de la Formation professionnelle, qui l'oblige à se conformer aux programmes et cursus officiels. Cette exigence impose parfois un équilibre complexe entre l'adaptation aux besoins des entreprises et le respect des normes nationales. L'école propose deux formations complémentaires : un cycle secondaire couvrant l'électricité, l'électronique, le génie électrique, le génie civil et l'informatique de maintenance industrielle (IMI), ainsi qu'une formation professionnelle plus courte dans les domaines de l'électricité et de la plomberie. En 2023-2024, l'établissement accueille 743 élèves, dont 636 garçons et 107 filles, et mobilise 106 salariés. Les formations sont sanctionnées par différents diplômes tels que le CAP, le DTI, le baccalauréat technique, le CQM et le CQP. Forte de ses trente-quatre années d'expérience, notamment dans le secteur de l'électricité, l'EPS SJB s'appuie sur une équipe d'enseignants expérimentés et qualifiés, encadrés par une direction et un chef de projet/programme engagé.



Le centre bénéficie du soutien de partenaires tels qu'ADAFO et l'ONG belge VIA Don Bosco, qui œuvrent au renforcement des systèmes de formation professionnelle en Afrique, notamment sur les questions de pédagogie, d'insertion, d'entrepreneuriat et d'inclusion sociale. Cependant, la baisse progressive du soutien financier historique des Salésiens de Don Bosco fragilise l'institution, qui recherche activement de nouveaux mécènes et partenaires pour assurer la pérennité et le développement de ses activités. L'école assure également un accompagnement psychosocial aux jeunes, notamment par la présence d'un psychologue et un travail accru avec les familles, afin de garantir une formation intégrée et adaptée aux besoins des apprenants.

b. CFP Don Bosco (*Burkina Faso*)

Le Centre de Formation Professionnelle et Technique (CFP) de Bobo-Dioulasso a été créé en octobre 1996 et est géré par les Salésiens de Don Bosco. Fort de plus d'un quart de siècle d'expérience, sa mission est de permettre à tous les jeunes, en particulier ceux issus de milieux défavorisés, de réussir et de s'épanouir grâce à une formation professionnelle de qualité, intégrant les valeurs humaines, civiques et religieuses. L'institution accueille également des jeunes issus de zones touchées par l'insécurité, notamment des personnes déplacées à l'intérieur du pays. Pour l'année scolaire 2024-2025, le centre formera 750 étudiants, dont 652 garçons et 98 filles, dans divers domaines.

Le CFP Don Bosco propose un large éventail de formations, structurées selon les normes du Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Professionnelle. Les formations comprennent un cycle court (CAP) de trois ans dans les métiers d'électricien-monteur, de construction métallique et d'électrotechnique ; Un cycle intermédiaire (BEP) de deux ans en maintenance industrielle, structures métalliques, génie électrique et, depuis 2023, en électricité et installation d'équipements solaires (EIES). Cette formation en énergies renouvelables, l'une des premières ouvertes dans la région, couvre les technologies solaires photovoltaïques et thermiques. Les titulaires d'un BEP peuvent poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat professionnel (EQF niveau 4). De plus, le centre propose des formations continues courtes (3 à 6 mois) en informatique et en secrétariat, conçues pour répondre à la demande croissante de profils qualifiés sur le marché du travail.

L'accompagnement des étudiants est renforcé par une politique active de stages : environ 250 apprenants sont placés chaque année dans des structures locales à Bobo-Dioulasso, Ouagadougou et dans d'autres villes, sous la supervision du Bureau d'orientation et d'insertion (BOI). Afin de garantir la qualité et la pertinence de ses programmes de formation, le centre entretient un dialogue régulier avec ses partenaires nationaux et internationaux et organise des ateliers avec les entreprises afin d'adapter son offre aux besoins du marché. Parmi ses partenaires stratégiques, Schneider Electric soutient le CFP en lui fournissant des équipements techniques, tandis que LuxDev, l'agence de coopération luxembourgeoise, soutient le centre par le biais de projets spécifiques de renforcement des capacités. Le CFP Don Bosco est ainsi un acteur majeur de la formation professionnelle au Burkina Faso, alliant expérience pédagogique, innovation des programmes de formation, écoute des jeunes défavorisés et partenariats solides pour l'insertion professionnelle et l'adaptation aux évolutions du marché du travail.



c. IFPTDB (Cameroun)

L'Institut de Formation Professionnelle et Technique Don Bosco (IFPTDB) d'Ebolowa, fondé en 1993 par les Pères Salésiens, vise à promouvoir l'éducation et les compétences techniques des jeunes, en particulier des plus défavorisés. L'établissement propose deux cycles de formation : un lycée technique, qui accompagne les apprenants de la première à la terminale en comptabilité, mécanique automobile, électrotechnique et menuiserie-ébénisterie ; ainsi qu'un cycle professionnel de deux ans, proposant des formations en mécanique automobile, électricité du bâtiment, menuiserie-ébénisterie, secrétariat et comptabilité de bureau, informatique, infographie, fabrication mécanique et plomberie. Ce deuxième programme vise à donner une nouvelle chance aux jeunes qui avaient perdu espoir de poursuivre leurs études. L'institut dispose également d'un internat pour garçons, ouvert pendant l'année scolaire, qui accueille des élèves camerounais et de la sous-région, favorisant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à l'intégration sociale. En termes de capacité d'accueil, l'IFPTDB peut accueillir jusqu'à 677 apprenants, avec une capacité maximale de 40 élèves en électrotechnique. Les classes sont limitées à 30 étudiants et une dizaine d'apprenants en moyenne se présentent chaque année aux examens de génie électrique. L'établissement dispose d'ateliers spécialisés de 90 postes de travail individuels, équipés d'équipements que le centre qualifie de « modérément modernes ». Un plan de maintenance régulier assure la maintenance des infrastructures, renforcé par les investissements réalisés ces trois dernières années. L'institut intègre également des modules sur la sécurité électrique, la gestion des déchets et la sensibilisation à l'environnement à ses programmes.

Le taux de réussite scolaire moyen est de 80 %, contre un taux d'abandon d'environ 20 %. Cependant, au cours des cinq dernières années, l'IFPTDB a rencontré plusieurs difficultés, notamment financières, liées à la rénovation de ses infrastructures et de ses équipements, ainsi qu'à la communication sur ses programmes de formation. Malgré ces difficultés, le centre reste fidèle à sa mission : former des jeunes compétents et qualifiés pour répondre aux besoins du marché camerounais et contribuer à l'émergence du pays, en promouvant l'idée qu'« un jeune Camerounais bien formé est un gage d'avenir pour la République ».

v. Éléments clés d'analyse

A. Inscriptions, frais de scolarité et durée

1. EPS SJB (Bénin)

- Inscriptions

Les étudiants déposent leur dossier de candidature au centre, qui le vérifie pour s'assurer qu'il est complet. Les nouveaux candidats passent un test d'entrée obligatoire en français, mathématiques et physique, dont les résultats sont ensuite publiés. Avant la rentrée universitaire, une formation d'une semaine aux compétences relationnelles est organisée pour préparer les étudiants aux exigences académiques et professionnelles.



Co-funded by
the European Union

Co Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Numéro de la convention de subvention : 101182902 – VET POWER - ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

- Frais de scolarité

Pour les jeunes ayant quitté l'école et intégrant des filières spécialisées en plomberie ou en électricité dès le collège (CM2, CM1, 6e/CM2), le coût est de 50 000 francs CFA (environ 76 €) pour deux ans. Pour les autres filières du collège (BEPC, CAP, Bac, DT), les frais varient entre 200 et 250 € par an, auxquels s'ajoutent des frais pour le matériel pédagogique, les frais d'examen, les uniformes et les assurances selon la filière.

Grâce au soutien de partenaires, certains élèves bénéficient d'une réduction ou d'une prise en charge complète selon la situation financière de leur famille, évaluée par le psychologue scolaire et l'équipe pédagogique. Les filles paient 20 % de moins en CE1 et Terminale afin de favoriser leur inscription et leur réussite. L'école peut également financer la scolarité de certains jeunes si leurs parents ne souhaitent pas qu'ils poursuivent.

- Durée de scolarité

La durée de formation dépend du cycle choisi : deux ans pour les jeunes déscolarisés entrant dans les filières techniques ou de plomberie, et trois ans pour les cycles secondaires menant au CAP, DT ou baccalauréat, selon le parcours.

2. CFP Don Bosco (*Burkina Faso*)

- Inscriptions

L'accès aux différents diplômes suit une logique progressive. Le CAP (EQF 3) est accessible après validation du niveau précédent. Le BEP (EQF 4) se prépare après le CAP, avec un test d'entrée s'il a été obtenu dans un autre établissement. Enfin, le Baccalauréat Professionnel (EQF 4) est accessible après le BEP, également avec un test d'entrée si le diplôme a été obtenu en externe. L'établissement reste vigilant concernant certaines formations : par exemple, la section génie électrique du CAP pourrait être fermée faute de salles de classe adaptées.

- Frais de scolarité

Les coûts varient selon le niveau de formation :

- CAP : 165 000 francs CFA (≈ 252 €) pour l'ensemble du cycle.
- BEP : 190 000 francs CFA (≈ 290 €) pour la première année et 215 000 francs CFA (≈ 328 €) pour la deuxième année
- Baccalauréat professionnel : 230 000 francs CFA (≈ 350 euros) pour la première année et 260 000 francs CFA (≈ 396 euros) pour la deuxième année.

Des bourses de formation sont disponibles pour les apprenants les plus vulnérables, la priorité étant accordée aux jeunes issus de familles défavorisées.

- Durée de scolarité

La formation dure trois ans pour le CAP, deux ans (maximum trois ans avec redoublement) pour le BEP et deux ans pour le Bac Professionnel. Les spécialisations proposées comprennent le CAP Installation électrique et électrotechnique, le BEP Installation d'équipements solaires et électrotechniques, et le Bac Pro en électrotechnique, avec une nouvelle spécialisation en énergie solaire ouverte en 2025.



3. IFPTDB (Cameroun)

- Inscriptions

L'admission à l'IFPTDB se fait sur dossier. Les conditions d'admission varient selon la formation, du CEP (Certificat d'Études Primaire, EQF niveau 1) au Probatoire (EQF niveau 3). Elle peut également s'appliquer aux jeunes étudiants universitaires en reconversion. Des tests d'entrée sont requis pour intégrer le centre de formation. L'établissement encourage les jeunes filles à participer à des formations dites « à prédominance masculine » en leur offrant une réduction de 25 % sur les frais de formation. Les jeunes en situation de précarité sont soutenus par l'administration grâce à des partenariats mis en place.

- Frais de scolarité

Les frais de scolarité s'élèvent à 200 € par an pour la formation initiale. L'école propose également des formations continues aux demandeurs d'emploi, aux professionnels en activité ou en reconversion, qui bénéficient de mesures d'accompagnement spécifiques.

- Durée scolarité

La formation initiale en électricité, sanctionnée par le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP, EQF niveau 2), dure deux ans.

B. Structure et programme d'études

1. EPS SJB (Bénin)

À l'EPS SJB, plusieurs diplômes d'ingénieur en génie électrique sont proposés : le CAP (EQF 3, 2 ans), le Brevet de Technicien Supérieur (EQF 4, 3 ans, accessible après le CAP) et le Baccalauréat Professionnel (EQF 4, 3 ans).

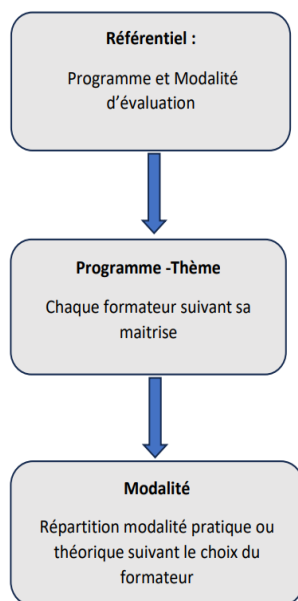
Parallèlement, l'école propose des diplômes d'État comme le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), financé par le ministère de l'Enseignement Secondaire, Technique et Professionnel. Ce diplôme, accessible aux jeunes ayant quitté l'école, combine formation et examens, avec des exigences spécifiques (moyenne générale de 10/20, minimum de 12/20 dans les matières professionnelles). Les sessions dépendent du budget de l'État, ce qui peut retarder les examens. Le CQM (Certificat de Qualification Professionnelle Métiers, 2 ans) existe également, mais n'ouvre pas nécessairement les portes de l'université, contrairement au baccalauréat.

Au total, l'enseignement professionnel couvre six domaines : électronique, génie électrique, génie civil, informatique et maintenance industrielle (IMI), plomberie et électricité. L'école n'utilise pas de coefficients de pondération afin d'accorder une valeur égale à toutes les matières. Elle envisage également d'introduire un cours sur l'énergie solaire pour répondre aux besoins locaux, notamment en zones rurales.

Enfin, l'EPS SJB met l'accent sur l'accompagnement pédagogique et personnel grâce à un cahier de correspondance et un carnet de suivi personnalisé, utilisés tant pour les apprentissages que pour la



vie personnelle et pastorale des élèves. Cet outil, à la fois numérique et papier, assure un lien constant entre l'administration, les enseignants, les familles et les apprenants, et permet d'ajuster les programmes en fonction des besoins identifiés.



Graphique 1 : Diagramme des étapes de mise en œuvre du programme à l'EPS SJB

2. CFP Don Bosco (*Burkina Faso*)

Le CFP Don Bosco propose trois niveaux de formation, conformément aux normes du Ministère de l'Enseignement Secondaire et de la Formation Professionnelle.

- Le CAP (EQF 3), d'une durée de trois ans, est ouvert aux titulaires d'un CEPE ou d'un diplôme de niveau 5 dans les domaines de l'Installation Électrique, de la Construction Métallique et du Génie Électrique (menacé par manque de places).
- Le BEP (EQF 4), d'une durée de deux ans (maximum trois ans), est accessible après un CAP ou un BEPC. Il couvre la Maintenance Industrielle, les Structures Métalliques, le Génie Électrique et, depuis 2023-2024, l'Installation d'Équipements Électriques et Solaires (EIES), faisant du centre un pionnier dans les énergies renouvelables.
- Le Baccalauréat Professionnel (EQF 4), d'une durée de deux ans après un BEP, est proposé en Génie Électrique et devrait être étendu à l'énergie solaire en 2025. Un rapport de stage est obligatoire (un échec inférieur à 10/20 entraîne l'exclusion). Les notes < 7/10 dans les matières professionnelles entraînent l'exclusion, et le fait de répéter le cours deux fois entraîne l'expulsion.

De plus, le centre propose des formations courtes (3 à 6 mois) en informatique et en bureautique, très demandées sur le marché.

Le CQP existe au Burkina Faso, mais n'est pas proposé au CFP Don Bosco. Cependant, le gouvernement délivre des qualifications professionnelles en fonction des besoins, notamment en photovoltaïque.

Enfin, le centre et ses homologues salésiens font face à un défi commun : intégrer de nouvelles formations (domotique, énergie solaire) malgré le manque d'équipements et de normes. Les



référentiels de formation sont élaborés en fonction des besoins des entreprises (équipements, compétences, évaluation).

La formation en génie électrique demeure une priorité pour l'établissement.

3. IFPTDB (Cameroun)

L'IFPTDB propose plusieurs formations en électricité et génie électrique, adaptées aux besoins du marché :

- Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP – EQF 2) en électricité industrielle (2 ans). Formation à temps plein (36 heures/semaine, dont 22 heures de travaux pratiques), intégrant des modules sur l'énergie solaire, la domotique et l'entrepreneuriat. Les programmes sont révisés tous les 2 à 3 ans et incluent un accompagnement à la création d'entreprise.
- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP – EQF 3) en électricité (4 ans). Accessible aux titulaires du certificat d'études primaires, il aborde les notions de schémas, de machines, d'installations, de transport et de distribution d'électricité. Diplôme délivré avec une moyenne générale ≥ 10 .
- Baccalauréat F3 (EQF 4) en génie électrique (7 ans après l'école primaire ou 3 ans après le CAP). Axé sur les projets, les automatismes, les machines et l'électronique de puissance, il est également validé par une note moyenne supérieure ou égale à 10.
- L'IFPTDB propose également des formations continues destinées aux demandeurs d'emploi, aux professionnels et aux personnes en reconversion, conçues en fonction des besoins du marché et soutenues par des partenaires tels que l'AFD et des entreprises. Les secteurs les plus dynamiques actuellement sont le travail du bois et l'informatique, avec un projet d'expansion vers d'autres domaines. Les compétences acquises sont officiellement reconnues au Cameroun, bien qu'il n'existe pas encore de système de validation des acquis non formels. Deux formateurs sont dédiés à cette mission.

Les formations à temps plein (36 heures par semaine, dont 22 heures de pratique et 7 heures de théorie) sont régulièrement mises à jour tous les 2 à 3 ans et comprennent des modules sur l'énergie solaire, la domotique et l'entrepreneuriat, avec un accompagnement à la création d'entreprise. À terme, le centre prévoit la mise en place de programmes en alternance.

C. Cible

Pays	Âge minimum pour entrer en formation	Tranche d'âge pour diplômes spécifiques	Commentaires
Bénin	14-15 ans	BEPC (EQF 2) requis pour intégrer la seconde ; CQP (EQF 3) : 14-24 ans	Formation initiale pour adolescents ; CQP (EQF 3) accessible aux plus grands
Burkina Faso	14-15 ans	CAP / BEP (EQF 3) : 14-24 ans	Formation initiale pour adolescents



Cameroun	15 ans	Adultes également peuvent suivre des programmes en électricité	Formation initiale et continue possible pour adultes
-----------------	--------	--	--

Tableau 6 : Comparaison des cibles selon le centre d'ÉFP

D. Personnel

Pour les trois centres de formation, la formation initiale et continue est considérée comme essentielle pour les formateurs.

1. EPS SJB (Bénin)

Le centre de formation emploie entre 80 et 90 personnes, dont du personnel administratif et enseignant, et dix formateurs spécialisés en électricité. Le personnel qualifié bénéficie de formations pédagogiques et techniques régulières afin de maintenir un haut niveau de compétence et d'adapter ses pratiques aux besoins du marché. L'équipe pédagogique se compose de deux profils principaux :

- Des professionnels en activité qui enseignent pendant leurs vacances et apportent leur expertise pratique du terrain ;
- Des jeunes diplômés titulaires d'un baccalauréat et formés à l'enseignement par le biais d'une formation continue suivie d'un stage au centre.

L'établissement accorde une importance particulière à l'adaptation aux évolutions technologiques. Il intègre progressivement des outils tels que la domotique et l'énergie solaire, même si leur déploiement reste limité par le manque d'équipements ou de normes officielles.

La formation continue est une priorité du programme éducatif :

- Des activités hebdomadaires entre enseignants d'une même discipline ;
- Des rencontres trimestrielles entre formateurs des secteurs public et privé ;
- Des demi-journées d'enseignement thématique selon les besoins ;
- Des sessions de remise à niveau technique pendant les vacances.

Ces initiatives favorisent la mise à jour des compétences et contribuent à maintenir la qualité et la pertinence de l'enseignement dispensé par le centre.

2. CFP Don Bosco (Burkina Faso)

Le centre de formation compte 10 formateurs en électricité. Les enseignants bénéficient régulièrement de formations techniques, notamment pendant les vacances. Le centre accorde une grande importance à l'adaptation aux évolutions technologiques et du marché, même si l'intégration de nouveaux outils pédagogiques (tels que la domotique et l'énergie solaire) est limitée par le manque d'équipement et de directives officielles.

Plusieurs programmes de formation continue ont été mis en place :

- Formations techniques régulières pour les enseignants ;
- Veille des évolutions technologiques et du marché pour rester à jour ;



- Sensibilisation à l'intégration de nouveaux outils pédagogiques malgré les contraintes matérielles et bibliographiques.

3. IFPTDB (Cameroun)

Lors du recrutement, plusieurs critères sont pris en compte, l'expérience d'enseignement et le nombre d'années d'expérience professionnelle active en électricité étant parmi les plus importants. En général, les enseignants sont des professionnels actifs dans le domaine qu'ils enseignent, et aucun nombre minimum d'années de pratique n'est requis pour enseigner. Actuellement, l'équipe administrative se compose de 11 membres : 4 femmes et 7 hommes. Tous sont des employés permanents titulaires d'un contrat de travail. Au total, le centre compte 85 enseignants, dont 10 dans le domaine de l'électricité (2 femmes et 8 hommes).

E. Stages et BOI

1. EPS SJB (Bénin)

- Le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle, EQF niveau 3) est organisé en alternance avec trois jours en école et trois jours en entreprise dans les secteurs de l'électricité et de la plomberie. Dix étudiants sont formés par le CQP. Pour ce diplôme, un stage de trois mois est obligatoire en deuxième année, pouvant être prolongé à six mois en cas de rattrapage.
- Aucun stage n'est requis pour préparer le CAP, tandis que le BEP exige un stage de deux mois pendant l'été. Pour le baccalauréat professionnel, l'État exige un stage de deux mois à partir de février/mars.
- Concernant le baccalauréat ou le DT, des stages obligatoires sont effectués durant ces trois années d'études. En général, il s'agit d'un mois pendant les vacances scolaires. Un accompagnement à la rédaction d'un rapport d'évaluation est disponible, mais n'est pas inclus dans la certification.

L'école dispose d'un Bureau d'Orientation et d'Insertion (BOI) chargé d'accompagner les étudiants dans leur recherche de stage et leur insertion professionnelle. Ses objectifs sont les suivants :

- L'orientation professionnelle ;
- Le suivi de carrière ;
- La préparation à l'emploi ;
- L'insertion socioprofessionnelle.

Le BOI intervient dans l'accompagnement des étudiants vers l'emploi et l'entrepreneuriat pendant leur formation, lors des stages et de l'insertion professionnelle, ainsi que dans le suivi post-formation. Le BOI contribue à réduire les taux d'échec et d'abandon scolaire, à adapter la formation aux besoins du marché, à améliorer l'insertion professionnelle et à promouvoir le développement local par l'emploi ou l'entrepreneuriat. Au Bénin, le BOI s'appuie sur un réseau de 16 entreprises partenaires, telles qu'ATS et GENELEC, permettant aux étudiants de postuler à des stages académiques et à des visites d'entreprises, et propose également des formations à l'élaboration de plans d'activités pour la création d'entreprise.



2. CFP Don Bosco (*Burkina Faso*)

Un stage de février à mars est effectué en terminale. Il implique la rédaction d'un rapport de stage et la réussite d'une évaluation en entreprise pour la validation du diplôme, le stage étant inclus dans l'évaluation finale. Le processus de stage est très structuré grâce au BOI et au logiciel BSM, qui incluent un formulaire de suivi des objectifs de stage. Une fois l'accord conclu avec l'entreprise, l'étudiant doit s'inscrire dans la base de données BSM. Les stages se déroulent à Bobo-Dioulasso et dans d'autres villes du Burkina Faso, notamment à Ouagadougou, pour une durée moyenne de deux mois par stage.

Le BOI accompagne environ 250 apprenants en stage en entreprise. À l'instar de l'EPS SJB, le CFP Don Bosco dispose d'un service BOI ayant les mêmes objectifs et missions. Les principales missions du BOI sont d'effectuer des visites de terrain, de présenter les formations de l'école, de prendre contact et de proposer des conventions. Le BOI met en relation apprenants et entreprises pour des stages en fin de première et deuxième année d'études, en consultant les enseignants sur les compétences à développer, bien que peu d'entreprises soient intéressées par le cadre de formation. Le processus de stage est étroitement supervisé par le BOI et via le logiciel BSM, ce qui permet un suivi structuré des objectifs et des apprentissages des étudiants.

3. IFPTSB (*Cameroun*)

Un stage de trois mois, équivalent à 365 heures, est obligatoire pour tous les étudiants. Ce stage est un élément essentiel du programme de formation et offre aux étudiants un premier contact avec le monde du travail dès leur première année d'études. Chaque année, le centre organise entre 1 et 50 stages, bien qu'aucun étudiant ne soit actuellement inscrit en alternance.

Le centre n'a pas de partenariat formel avec des entreprises publiques, mais collabore avec plusieurs entreprises privées. L'IFPTDB entretient un réseau de partenaires industriels et commerciaux en développement, composé généralement de 1 à 20 entreprises. Chaque année, entre 1 et 10 entreprises participent aux activités ou aux cours du centre, et un nombre similaire de salariés ou d'employeurs viennent échanger avec les étudiants, sans toutefois être directement impliqués dans les activités pédagogiques ou les projets. Parallèlement, entre 1 et 10 entreprises collaborent régulièrement à des stages, des formations de formateurs et des visites techniques. Certains partenariats peuvent durer plus de dix ans, et le centre reçoit de 1 à 3 lettres d'intention ou de soutien chaque année. Il ne gère pas encore de partenariats internationaux ni de formations avancées pour les travailleurs. À l'instar des autres centres analysés, l'IFPTDB dispose du département du BOI, chargé des mêmes missions et objectifs.

F. Retour des apprenants

1. EPS SJB (*Bénin*)

En ce qui concerne les retours des apprenants, sept garçons et trois filles (sept en dernière année d'études techniques professionnelles et trois en formation professionnelle) ont déclaré qu'ils sont globalement satisfaits des stages en entreprise, tout en identifiant plusieurs axes d'amélioration :



- Souhait d'allonger la durée des stages, idéalement à deux mois au lieu d'un.
- Besoin accru de compétences pratiques : purge de canalisations, mortier, montage/démontage de moteurs, câblage de variateurs de vitesse, énergies renouvelables.
- Renforcement des modules de gestion d'entreprise et de rédaction de rapports.
- Demande de stages plus en phase avec la réalité professionnelle.

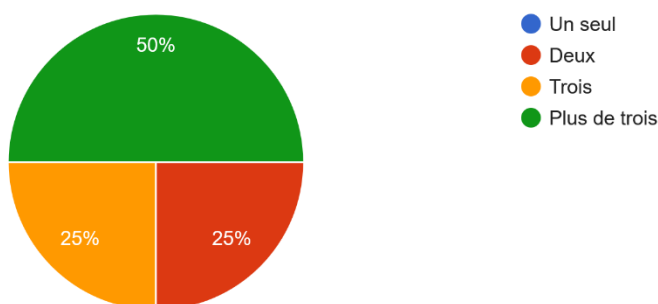
Les apprenants ont également évoqué la possibilité d'effectuer des stages en Europe et l'intégration future de l'intelligence artificielle dans les programmes, soulignant leur volonté d'être mieux préparés aux évolutions technologiques et professionnelles.

2. CFP Don Bosco (Burkina Faso)

Les retours d'étudiants préparant un baccalauréat professionnel en électricité, principalement en dernière année, montrent qu'ils ont déjà effectué plusieurs stages. La moitié d'entre eux en ont réalisé plus de trois, un quart trois et un quart deux, d'une durée moyenne de deux mois par stage. Plusieurs d'entre eux ont effectué leurs stages dans des entreprises agroalimentaires, travaillant dans la maintenance des équipements, la mécanique, l'électricité et l'entretien des machines. Sept étudiants sur huit ont estimé avoir bénéficié d'une préparation complète de la part du centre de formation avant, pendant et après leur stage, grâce à un rapport de stage, un entretien avec le responsable du BOI (Bureau des Ingénieurs de l'Emploi), une formation aux bonnes pratiques en milieu professionnel, une formation technique et des visites d'entreprises.

Combien de stage(s) avez-vous déjà réalisé lors de vos études au Centre de Formation Professionnelle Don Bosco de Bobo-Dioulasso ?

8 réponses



Graphique 2 : Retours des apprenants concernant le nombre de stages réalisés au cours de leur scolarité au CFP Don Bosco

Les principales difficultés rencontrées par les apprenants sont les suivantes :

- L'écart entre la théorie et la pratique
- Le travail sur le terrain
- Les déplacements
- L'adaptation à l'entreprise et à son environnement
- La stigmatisation des femmes dans ce secteur à prédominance masculine, parfois considérées comme incapables d'effectuer le même travail que les hommes.



Co-funded by
the European Union

Co financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Numéro de la convention de subvention : 101182902 – VET POWER - ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

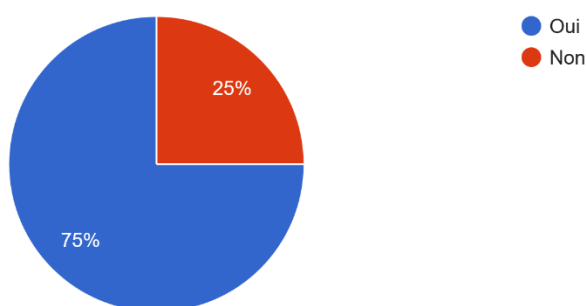
Les principales différences observées lors des stages concernent :

- Les différences de matériel
- L'application pratique de la théorie, jugée plus difficile que prévu, la pratique manquant parfois de profondeur
- Les outils utilisés
- Le travail sous pression, en équipe, avec le souci du détail et la précision.

Environ 75 % des apprenants indiquent avoir été évalués pour leur stage. Cette expérience leur permet de découvrir le monde professionnel, de renforcer leurs compétences techniques et professionnelles (connaissances techniques, confiance en soi, esprit d'équipe), de développer leur rigueur professionnelle et leur capacité d'amélioration, et d'acquérir une meilleure compréhension du secteur électrique et électronique.

Avez-vous été évalué par votre centre de formation professionnelle pendant ou après votre période de stage ?

8 réponses



Graphique 3 : Réponses des apprenants concernant leur évaluation pendant ou après leur stage

3. IFPTDB (Cameroun)

Parmi les 26 stagiaires, leur participation et leur implication ont été globalement jugées satisfaisantes. La durée de huit semaines du stage a permis une bonne intégration en entreprise et une immersion professionnelle enrichissante. Toutefois, quelques axes d'amélioration ont été identifiés, notamment :

- L'augmentation du nombre d'heures consacrées aux travaux pratiques ;
- Se procurer des kits d'équipement avant le début du stage afin de favoriser une plus grande autonomie et une meilleure efficacité sur le terrain.

Sur le plan technique, il a été souligné la nécessité d'axer davantage la formation sur l'énergie solaire et les énergies renouvelables, de reproduire les conditions de travail réelles des entreprises du centre et d'encourager les visites de chantiers afin de familiariser les stagiaires avec les réalités du métier.

Le suivi des stages a été jugé satisfaisant, grâce à une communication régulière entre les organismes d'accueil et le centre de formation, assurée notamment par le Bureau d'orientation et d'insertion professionnelle (BOI) et le directeur du centre.



Co-funded by
the European Union

G. Besoins du marché

Suite aux rencontres avec les entreprises et aux questionnaires qu'elles ont complétés, plusieurs tendances communes et différences apparaissent dans les trois pays.

Les employeurs soulignent tous un besoin marqué en compétences pratiques et théoriques, ainsi qu'en compétences numériques/digitales et en compétences personnelles (relationnel, savoir-être).



Graphique 4 : Réponses des entreprises concernant les compétences des diplômés et leurs besoins de formation complémentaire

86,7 % des entreprises interrogées dans les trois pays sont satisfaites des compétences des diplômés, mais le même pourcentage estime que les diplômés ont également besoin d'une formation professionnelle supplémentaire avant de commencer à travailler.

Au Bénin, les entreprises spécialisées en électricité, énergie électrique et solaire montrent des difficultés dans l'automatisation, la gestion et la consommation de l'énergie, ainsi que dans les métiers liés à l'installation de centrales et kits solaires ou encore de lampadaires solaires. Seulement 20 % des entreprises déclarent avoir des difficultés à recruter des candidats adaptés, 40 % jugent les compétences des diplômés insatisfaisantes et 80 % estiment qu'une formation complémentaire en électricité appliquée est nécessaire avant l'embauche.

Au Burkina Faso, les entreprises du secteur électrique estiment généralement que leurs équipements sont satisfaisants et ne signalent pas de difficultés majeures de recrutement. Les jeunes diplômés sont considérés comme compétents, mais doivent perfectionner leurs compétences pratiques en électricité, ainsi que leurs compétences numériques et relationnelles. L'accent est moins mis sur la nécessité d'une formation technique spécifique que sur le besoin d'améliorer et d'actualiser les compétences pour suivre l'évolution du secteur.

Au Cameroun, les entreprises signalent des difficultés récurrentes à trouver des candidats qualifiés dans l'électricité générale, la maintenance industrielle, l'entretien de lignes électriques et les systèmes de sécurité. De plus, elles évoquent un déficit dans l'utilisation de logiciels de programmation et de dessin appliqués à l'électricité, ainsi que dans la maîtrise des nouvelles technologies. Les entreprises soulignent également l'absence dans la formation de modules liés à la gestion de la relation client, à la création/reprise d'entreprise en électricité et à l'analyse de performance économique, éléments importants pour accompagner l'évolution du secteur vers des métiers plus complets et entrepreneuriaux. Ici, 75 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés pour recruter.



Concernant les trois pays, le manque d'expérience professionnelle demeure un frein majeur pour toutes les entreprises. Cependant les besoins spécifiques diffèrent également : au Bénin, ils portent surtout sur les compétences liées à l'énergie solaire (mise en place de kits solaires, centrales solaires, installation de lampadaires solaires), au Burkina Faso il s'agit de compétences numériques, au Cameroun, ils touchent les nouvelles technologies, l'utilisation de logiciels de programmation et de dessin ou encore l'électricité générale.

H. Lien avec les entreprises

Dans les trois pays, la collaboration entre les centres de formation professionnelle et les entreprises est bien établie, principalement grâce à des stages en entreprise qui permettent aux apprenants d'acquérir des compétences en électricité dans des conditions réelles et d'améliorer leur employabilité. Cependant, l'intensité et les modalités de cette collaboration diffèrent.

Dans les trois centres de formations, les collaborations sont relativement anciennes (de 1 à plus de 10 ans), avec une forte implication dans les activités pédagogiques (visites, activités pratiques, formation des formateurs) et un volume de stages conséquent (jusqu'à 40 par an au Burkina Faso, 5 à 25 au Cameroun et entre 3 et 20 au Bénin).

Avec le CFP Don Bosco et l'IFPTDB, l'implication directe dans l'élaboration des programmes est plus faible (20 %), même si toutes participent aux activités pédagogiques par le biais des stages, des visites ou des témoignages. L'EPS SJB se distingue aussi par une organisation un peu plus structurée de rencontres post-stages, au cours desquelles les entreprises, les enseignants et parfois mes parents échangent sur les évolutions du marché et les compétences à renforcer, certains enseignants exerçant également en entreprise permettant d'adapter leurs cours.

Les attentes varient d'un pays à l'autre :

- Au Bénin, les entreprises requièrent des subventions pour les équipements électriques, des allègements fiscaux et une meilleure intégration des stages dans les programmes d'études.
- Au Cameroun, les entreprises souhaiteraient un soutien financier plus direct pour les employeurs, les centres de formations et les jeunes entreprises, ainsi qu'une plus grande importance accordée aux échanges directs avec les étudiants sur les pratiques dans le secteur électrique.
- Au Burkina Faso, la priorité est donnée à la sensibilisation et à la facilitation des partenariats, avec le soutien du gouvernement pour consolider les réseaux entre les parties prenantes.

I. Défis pour les employeurs

Les employeurs des trois pays sont confrontés à des défis similaires en matière de recrutement : le manque d'expérience des jeunes diplômés, l'insuffisance de leurs des compétences non techniques et les coûts supplémentaires liés à leur formation sur le lieu de travail. Ces contraintes sont relativement mineures au Burkina Faso, plus importantes au Bénin et particulièrement sévères au Cameroun, où la difficulté à trouver des candidats qualifiés est la plus marquée. La rotation du



personnel jeune est également signalée comme une contrainte au Bénin et au Cameroun, affectant la stabilité de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne les relations avec les centres de formation, les entreprises reconnaissent partout l'intérêt des partenariats, mais estiment qu'ils pourraient être renforcés. Au Bénin, les employeurs souhaitent s'impliquer davantage dans la co-construction des programmes afin de mieux répondre aux évolutions du marché. Au Burkina Faso, les relations sont positives, mais pourraient être consolidées. Au Cameroun, les attentes portent principalement sur un soutien financier et logistique pour moderniser les équipements, faciliter l'accueil des stagiaires et aligner la formation sur les nouvelles exigences du secteur de l'électricité.

Ainsi, malgré une coopération bien établie, les employeurs soulignent la nécessité de combler le fossé entre la formation et le marché du travail, notamment à travers une meilleure intégration des entreprises dans la conception des programmes de formation, une plus grande attention accordée aux compétences transférables et un soutien accru de l'État afin d'alléger les contraintes pesant sur les recruteurs.

J. Besoins en compétences

Le tableau récapitulatif identifie les compétences requises sur la base des retours recueillis par les entreprises des trois pays cibles.

Catégorie de compétences	Bénin	Burkina Faso	Cameroun
Techniques	Automatisation, gestion/consommation énergétique, installations solaires (kits, lampadaires, centrales électriques)	Amélioration pratique dans le domaine de l'électricité, mise à jour des connaissances	Électricité générale, maintenance industrielle, lignes électriques, systèmes de sécurité, logiciels spécialisés, nouvelles technologies
Numériques / Digitales	Besoin identifié mais non détaillé	Renforcement souhaité	Programmation, dessin appliqué à l'électricité, technologies numériques avancées
Transversales / Soft skills	Compétences interpersonnelles, compétences relationnelles	Relationnel, savoir-être	Relations clients, entrepreneuriat, analyse économique, gestion
Expérience professionnelle	Impact modéré (20 % des entreprises concernées)	Impact faible	Problème critique (75 % des entreprises concernées)

Tableau 7 : Identification des besoins en compétences à partir des retours d'expérience des entreprises des trois pays cibles

K. Ratio hommes-femmes

Pays	Nbre total apprenants	Nbre filles	% de filles	Politique de genre et mesures spécifiques	Nbre enseignantes / formatrices
Bénin	717	110	15 %	Réduction de 20 % des frais de scolarité pour les	11 enseignantes (sur



				filles, soutien personnalisé et participation à la prise de décision, politique d'égalité des sexes pour faciliter la vie des filles.	82), dont 2 enseignantes en génie électrique.
Burkina Faso	750	98	13 %	Octroi de bourses d'études complètes aux élèves issus de familles vulnérables, en particulier aux filles.	10 enseignantes en filière électricité.
Cameroun	350	120	34 %	Bourses pour les filles, priorité accordée aux femmes lors du recrutement des formateurs, réductions de 25 % pour les filles, mais aucune fille inscrite en génie électrique pour 2024-2025.	10 professeurs d'électricité, dont 2 femmes et 8 hommes.

Tableau 8 : Comparaison de la répartition hommes-femmes dans les trois centres d'EFPP

L. Salaires et conditions de travail

1. EPS SJB (Bénin)

En ce qui concerne les conditions de travail dans le secteur électrique pour les diplômés du secondaire, les horaires sont généralement standard, à savoir 8 heures par jour, en fonction de l'entreprise. Certaines entreprises peuvent exiger des horaires entre 6 h et 8 h, tandis que d'autres peuvent exiger un travail de nuit en fonction de l'activité, avec des jours de congés. Pour un baccalauréat en génie électrique, le salaire public, notamment via la plateforme publique et le système de subventions pour l'emploi des jeunes salariés, dépasse 150 000 francs CFA (équivalent à 120€). Dans le secteur privé, les salaires peuvent varier de 60 000 à 80 000 francs CFA (entre 92 et 121 euros) par mois, selon la taille de l'entreprise et le secteur.

2. CFP Don Bosco (Burkina Faso)

Au Burkina Faso, les salaires varient en fonction de l'expérience, du niveau de qualification et des responsabilités. Dans le secteur de l'électricité et du génie électrique, la rémunération mensuelle, primes comprises, varie généralement entre 128 485 francs CFA (environ 195,81 €) pour les postes les moins rémunérés et 452 343 francs CFA (environ 689,37 €) pour les postes les mieux rémunérés, bien que certains salaires puissent dépasser ce plafond.

En termes de conditions de travail, le métier d'électricien exige rigueur, précision et concentration. Les journées de travail sont souvent chargées, ponctuées d'interventions programmées en fonction de l'avancement des chantiers. Le travail s'effectue aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur, parfois dans des espaces confinés ou en hauteur. Les horaires peuvent varier en fonction des urgences, des réparations ou des contraintes techniques, et le respect des délais, la sécurité et la qualité sont des priorités constantes. En plus de ces horaires, des heures supplémentaires sont souvent nécessaires. Pour les travailleurs indépendants, il n'y a généralement pas d'horaires fixes.

3. IFPTDB (Cameroun)

Les conditions de travail au Cameroun sont régies par le Code du travail pour le secteur privé, qui stipule que :



- Un employé du secteur industriel (par exemple, l'électricité) réalise en moyenne une semaine de travail de 40 heures, soit 8 heures par jour. Toute heure travaillée au-delà de ce temps est considérée comme des heures supplémentaires.
- Les employés sont recrutés par catégorie et en fonction de leur diplôme le plus élevé. Ainsi, un jeune titulaire d'un diplôme d'études secondaires doit être classé dans la 8e catégorie. Les titulaires d'un DQP (diplôme de qualification professionnelle) (niveau EQF 3 à 5) sont classés dans la 6e catégorie. Les salaires dépendent de la situation géographique de l'entreprise, y compris le niveau de vie local, le secteur d'activité de l'entreprise et le poste occupé. Les salaires peuvent donc varier de 80 000 francs CFA (environ 121,92 €) à 150 000 francs CFA (228,6 €) dans le secteur privé. Dans la fonction publique, les travailleurs sont soumis à la réglementation de la fonction publique.

M. Perspectives et opportunités

1. EPS SJB (Bénin)

Actuellement, la formation et les programmes d'études publics ne traitent pas des énergies renouvelables. Cependant, le centre aborde certains concepts liés à l'énergie photovoltaïque afin que les apprenants acquièrent des connaissances de base. Mais les tendances montrent que l'accent va être mis sur cette filière à l'avenir, notamment avec les nouvelles réformes gouvernementales en cours. En attendant ces changements, les formateurs tentent de dispenser des formations sur l'installation de panneaux solaires, mais seulement de manière occasionnelle et ponctuelle en raison de l'absence de ce sujet dans le programme. Selon le centre et les enseignants en électricité, le photovoltaïque est un secteur d'avenir qui se développera dans les années à venir, tout comme la gestion de l'énergie dans les entreprises et les foyers, avec l'automatisation, notamment en raison des fluctuations et de l'instabilité énergétique du pays. Le secteur de l'électricité devrait également être relié à d'autres domaines de formation, tels que la climatisation, l'informatique pour l'élaboration de plans et de conceptions, l'installation de caméras, etc., afin de donner aux apprenants une plus grande polyvalence et un choix plus large sur le marché du travail.

2. CFP Don Bosco (Burkina Faso)

Une fois leur formation terminée et leur diplôme ou certificat obtenu, les apprenants entrent sur le marché du travail. Cependant, au Burkina Faso, comme dans la plupart des pays de la région, le taux de chômage reste élevé, ce qui signifie qu'il n'y a aucune garantie d'emploi immédiat à l'issue de la formation, l'offre restant inférieure à la demande.

Malgré ce contexte, certains diplômés parviennent à entrer sur le marché du travail, soit en tant que salariés, soit en tant qu'indépendants. La majorité d'entre eux travaillent comme électriciens du bâtiment, électriciens d'équipement, techniciens de maintenance industrielle, ou choisissent de se spécialiser dans des domaines innovants tels que la domotique ou les énergies renouvelables.

Les besoins actuels du secteur se concentrent principalement sur l'introduction de la domotique, afin de mieux préparer les futurs professionnels aux évolutions technologiques et aux exigences du marché.



3. IFPTDB (Cameroun)

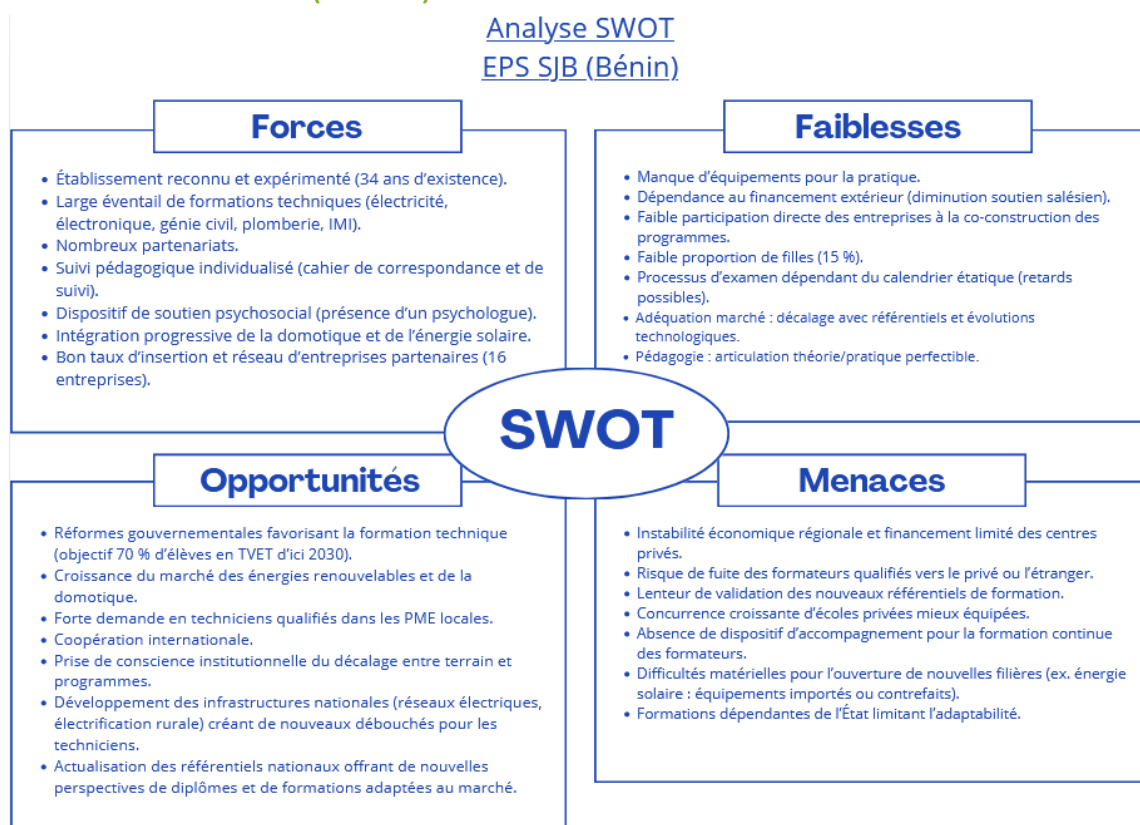
Au Cameroun, les diplômés en électricité entrent progressivement sur le marché du travail, souvent après avoir suivi une formation avancée ou effectué un stage pré-emploi dans les entreprises où ils ont effectué leurs stages. Cette première expérience leur permet d'acquérir des compétences pratiques avant de rejoindre de plus grandes entreprises du secteur énergétique ou industriel.

Beaucoup travaillent dans des entreprises d'installation et de maintenance électrique, sur des chantiers de construction, dans l'industrie ou dans des entreprises énergétiques. D'autres se tournent vers le travail indépendant, créant leur propre entreprise ou travaillant comme entrepreneurs indépendants pour des particuliers. Les professions les plus courantes sont celles d'électricien d'équipement, de technicien en électrotechnique et d'installateur de systèmes solaires.

Avec le développement de la domotique, des énergies renouvelables et des réseaux intelligents, les perspectives d'emploi dans ce domaine restent favorables, en particulier pour les jeunes diplômés qui sont capables de combiner des compétences techniques et une capacité d'adaptation aux innovations technologiques.

VI. Analyses SWOT

A. EPS SJB (Bénin)



Graphique 5 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle EPS SJB au Bénin

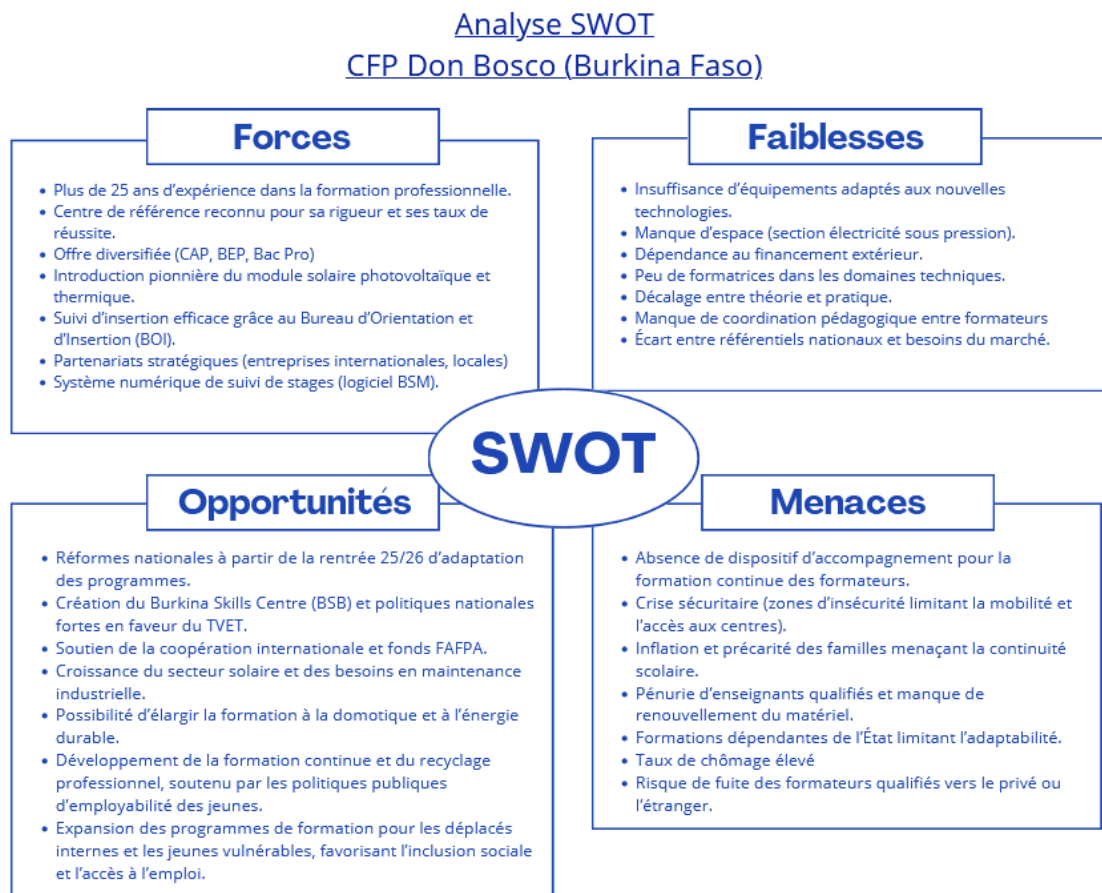


Co-funded by
the European Union

Co Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Numéro de la convention de subvention : 101182902 – VET POWER - ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

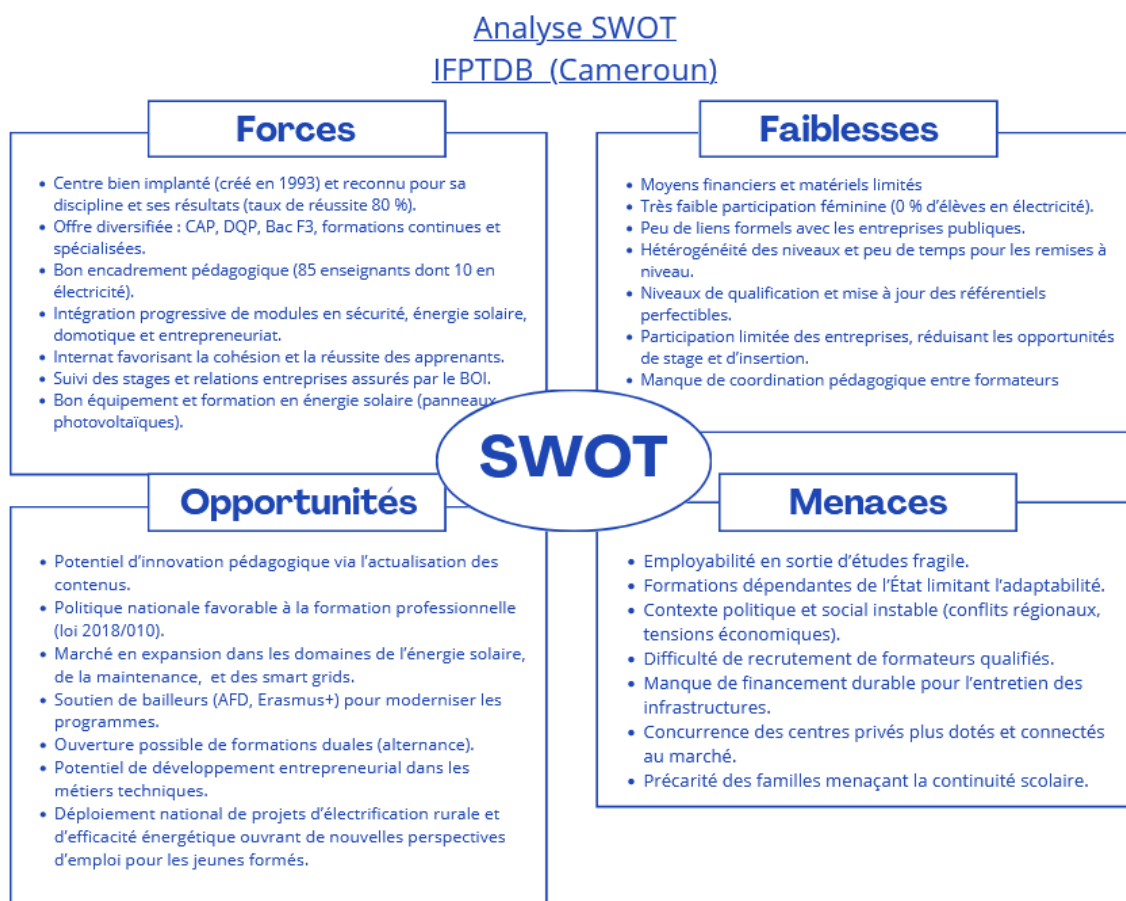
B. CFP Don Bosco (Burkina Faso)



Graphique 6 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle CFP Don Bosco au Burkina Faso



C. IFPTDB (Cameroun)



Graphique 7 : Analyse SWOT du centre de formation professionnelle IFPDTB au Cameroun

VII. Conclusions et recommandations

A. Recommandations pédagogiques

Pédagogie et méthodes d'enseignement

- Passer d'un style d'enseignement basé sur des cours magistraux à une approche active et pratique.
- Encourager la pédagogie par projet, une approche basée sur les compétences et l'expérimentation pratique.
- Intégrer des stages en entreprise dans le programme d'études.
- Mettre en place des chantiers pédagogiques et des projets pédagogiques portant sur la distribution, la gestion de l'énergie, la sécurité et l'automatisation.

Compétences et transdisciplinarité

- Renforcer les compétences techniques : électricité, solaire, domotique
- Structurer les modules pour une approche intégrée et adaptée aux besoins du marché



Co-funded by
the European Union

Co financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Numéro de la convention de subvention : 101182902 – VET POWER - ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

- Intégrer des modules liés à la gestion et à la consommation énergétique, à la production d'électricité et au développement durable.

Partenariats et implication des entreprises

- Renforcer la structure des partenariats entre les écoles et les entreprises
- Encourager les entreprises à partager leurs stratégies et leurs besoins spécifiques en fonction de l'économie locale
- Mettre l'accent sur le lien entre les stages et l'emploi, avec des stages plus longs et une meilleure préparation/équipement pour les étudiants
- Organiser des programmes de formation conjoints pour les formateurs et les maîtres de stage : cours, ateliers et séminaires sur les compétences pédagogiques, méthodologies innovantes et le mentorat.

Reconnaissance des compétences

- Explorer le système de reconnaissance des compétences non formelles/informelles (inspiré du modèle italien) afin de promouvoir l'expérience pratique des apprenants
- Intégrer cette reconnaissance dans les parcours pédagogiques et les évaluations

Formation des enseignants et amélioration continue

- Accompagner les enseignants à adapter leurs méthodes pédagogiques
- Renforcer la formation de formateurs : initiale, pédagogique, didactique et continue
- Mettre en place un système d'évaluation et de retour d'expérience afin d'ajuster les méthodes pédagogiques et les contenus de formation.

B. Recommandations techniques en électricité

Gestion de l'énergie et développement durable

- Proposer une formation sur la distribution et la gestion/consommation de l'énergie pour les trois pays.
- Relier la gestion de l'énergie à l'automatisation et aux systèmes électriques
- Adapter l'approche basée sur les compétences au cadre de référence de chaque pays, en conservant systématiquement le volet « distribution »
- Prendre en compte la production électrique spécifique de chaque pays afin de contextualiser la formation.

Systèmes d'alarme et courant faible (Bénin et Burkina Faso)

- Absence de système d'alarme dans les centres : interphone, alarme incendie, alarme intrusion
- Possibilité d'intégrer ces modules pour renforcer les compétences pratiques des apprenants

Sécurité

- Offrir une formation sur la sécurité électrique et les risques associés à l'électricité
- Lier la sécurité à l'automatisation et à la gestion de l'énergie

Automatisme



- Présent dans les référentiels mais actuellement peu utilisé
- Permet la gestion de l'énergie et de la sécurité
- Lié au développement durable et à l'efficacité énergétique

Intégration industrielle et professionnelle

- Rester concentré sur les objectifs du projet : développement des compétences et facilitation de l'intégration des apprenants
- Veiller à ce que le déploiement des programmes d'études corresponde aux besoins des entreprises plutôt qu'aux besoins perçus du pays
- Formation des formateurs recommandée afin d'adapter les modules aux besoins réels du marché

Chantier pédagogique

- Mettre en place des projets pratiques intégrant la distribution, la gestion d'énergie, la sécurité et l'automatisme
- Encourager l'application directe des compétences sur des chantiers pédagogiques afin de préparer l'insertion professionnelle

C. Thèmes et modules suggérés

Sur la base des informations fournies dans ce rapport, plusieurs domaines d'intérêt sont envisagés pour la conception des modules de formation :

- Pédagogie et méthodes d'enseignement : promouvoir une plus grande cohésion et harmonisation entre les formateurs.
- Sécurité : un sujet essentiel dans tous les contextes, qu'ils soient industriels ou domestiques, et qui doit être intégré dans la pratique quel que soit le cadre.
- Gestion de l'énergie.
- Kits solaires ou photovoltaïques.
- Automatisation améliorée.

Points clés à prendre en compte pour les modules et les ressources

- Les modules doivent rester alignés avec le référentiel.
- Prendre en compte les ressources nécessaires pour chaque thème : équipement, marché, entreprises prêtes à recruter, ressources économiques disponibles pour les familles ou l'institution.
- Exemple du photovoltaïque : intégrer la gestion, l'installation, la maintenance et l'adaptation aux besoins locaux.
- Mettre en place deux modules pouvant être utilisés immédiatement et prévoir un module supplémentaire à introduire ultérieurement.
- Veiller à ce que les modules soient développés de manière à compléter les programmes existants.



D. Conclusion

Ce rapport présente une analyse complète du paysage de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) dans le secteur de l'électricité au Bénin, au Burkina Faso et au Cameroun. Les conclusions mettent en évidence à la fois les progrès réalisés dans l'alignement des systèmes nationaux d'EFP sur les besoins du marché du travail et les défis persistants qui limitent leur pleine efficacité.

Malgré des réformes notables et des efforts institutionnels, l'analyse révèle des lacunes persistantes en matière d'adéquation des équipements de formation, d'intégration des énergies renouvelables et des technologies numériques, et de capacité pédagogique des formateurs. Le renforcement de la collaboration entre les établissements de formation, les entreprises et les pouvoirs publics reste essentiel pour assurer une plus grande cohérence entre l'offre de formation et les besoins en constante évolution du secteur de l'électricité.

Les recommandations formulées dans ce rapport visent à orienter la conception de modules de formation innovants, inclusifs et axés sur le marché. En renforçant les compétences techniques et transversales, en favorisant l'apprentissage par l'expérience professionnelle et en intégrant la durabilité et la numérisation dans les programmes d'études, le projet contribuera à la modernisation de l'EFP et à l'employabilité à long terme des apprenants dans les pays cibles.



Annexes

Documents	Source or Link/Location
Annexe 1 Questionnaire de contrôle pour les centres d'EFPP	https://docs.google.com/document/d/1RKDKNH11wIQON1nWDUN2a5NHeFlvo4MueXnXQNrFD8/edit?tab=t.0
Annexe 2 Questionnaire-liste de contrôle pour les entreprises	https://docs.google.com/document/d/1XrsEfaZ0-6ZimPNXieUHoHoTw0UQ-PwWq0X5OEU2Vdl/edit?tab=t.0#heading=h.3xquqr4lbnux
Annexe 3 Questionnaire de contrôle pour les parties prenantes	https://docs.google.com/document/d/1M7SaZslglgYLNwZ9WNxRgTvNW8oXJ3LcJ_vFkrzvA0E/edit?tab=t.0#heading=h.b8p32npt2g1
Annexe 4 Questionnaire en ligne destiné aux apprenants	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSekQLQ088a32RefZijthxy9zGhGIPFbJNvggwVpxz9UtGOg/viewform?usp=header
Annexe 5 Questionnaire en ligne destiné aux entreprises	https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSenutLAdEEROUCM8d4k2hGLBbuFPIE6boouWtCJMQR1QgVUJw/viewform?usp=header
Annexe 6 Trousse à outils pour les visites d'étude	https://drive.google.com/drive/folders/1U_8oQd_GdxT3mMX41MMu4qOz5RdjNA0w
Annexe 7 Liste des participants EPS SJB (Bénin)	https://drive.google.com/drive/folders/141RXh5Bmc_BU3jhg7D2bdT1hyC6SOxCA
Annexe 8 Liste des participants IFPTDB (Cameroun)	https://drive.google.com/drive/folders/1r-aMQaO0KOEfQeNmF64Vh2JcyzAfiTD
Annexe 9 Programme de la visite d'étude au Bénin	https://drive.google.com/drive/folders/141RXh5Bmc_BU3jhg7D2bdT1hyC6SOxCA
Annexe 10 Programme de la visite d'étude à l'IFPTDB (Cameroun)	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ySbpdjCuTYfsAQMXWTsxe4hsqf6THRgoLUorlYnBk/edit?usp=drive_web&ouid=114831731061820336878
Annexe 11 Liste des équipements électriques EPS SJB (Bénin)	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mBluH_2la1kOMBn1M-5rYPbQoYO06efh/edit?gid=553971811#gid=553971811
Annexe 12 Liste des équipements électriques du CFP Don Bosco (Burkina Faso)	https://docs.google.com/document/d/1uXUUsxiXHW-HCPQZDevUeSgPAzMMd7Y/edit
Annexe 13 Liste des équipements électriques IFPTDB (Cameroun)	https://drive.google.com/drive/folders/1edmr17EajjBMfvZhTg80g4pCPnDslQkY
Annexe 14 Cadres de référence pour les programmes électriques à EPS SJB (Bénin)	https://drive.google.com/drive/folders/1C-jk15a0yJa6wJ26peSL-Ho-CeAFpHqk
Annexe 15 Cadres de référence pour les programmes électriques au CFP Don Bosco (Burkina Faso)	https://drive.google.com/drive/folders/1pFvF_n33CBzQAF4MHZ_rlh8SPIQCzh1 https://drive.google.com/drive/folders/1pFvF_n33CBzQAF4MHZ_rlh8SPIQCzh1
Annexe 16 Cadres de référence pour les programmes électriques à l'IFPTDB (Cameroun)	https://drive.google.com/drive/folders/1edmr17EajjBMfvZhTg80g4pCPnDslQkY



Références

- Groupe de la Banque mondiale - *La Banque mondiale au Burkina Faso* (9 octobre 2025)
<https://www.worldbank.org/en/country/burkinafaso/overview>
- ACAPS - *Analyse pays Burkina Faso* (30 septembre 2025)
<https://www.acaps.org/en/countries/burkina-faso>
- Groupe de la Banque mondiale - *Perspectives économiques du Bénin pour 2025 : augmenter la mobilisation des recettes intérieures tout en protégeant les populations pauvres* (17 juillet 2025)
<https://www.banquemondiale.org/fr/country/benin/publication/benin-economic-outlook-2025-raising-domestic-revenue-mobilization-while-protecting-the-poor>
- Groupe de la Banque mondiale - *Mise à jour économique du Cameroun : exploiter les forêts et les richesses naturelles pour une croissance durable* (15 juillet 2025)
<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2025/07/15/cameroon-economic-update-harnessing-forests-and-natural-wealth-for-sustainable-growth>
- Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle du Cameroun (juillet 2025)
<https://www.minefop.cm/fr/allcategories-fr-fr/contenus-fr/actualites/entreprises-de-travail-temporaire-147-centres-de-formation-agreees>
- Institut National pour la Formation et la Recherche en Education – *Service de la Formation*
<https://www.infre-benin.org/service-formation.html>
- Ministère du Travail et de la Fonction Publique – *Présentation officielle du Répertoire des centres de formation professionnelle continue au Bénin*
<https://travail.gouv.bj/index.php/page/actualites/remise-officielle-du-repertoire-des-centres-de-formation-professionnelle-continue-du-benin>

