

# *I&P Éducation et Emploi*

RAPPORT D'IMPACT SUR L'EMPLOYABILITÉ

AVRIL 2024



# Éditorial

## Investir dans l'avenir : L'impact des entreprises éducatives privées sur l'employabilité des jeunes en Afrique



**Koumba Anouma**

Directrice de l'Initiative  
I&P Education et Emploi

D'ici 2030, 30 millions de jeunes entreront chaque année sur le marché du travail africain. L'absence ou l'insuffisance de données sur l'insertion professionnelle est un obstacle à la prise de décision et à la planification stratégique. Comprendre les parcours professionnels de ces jeunes permet aux décideurs en matière d'éducation de définir des politiques qui favorisent l'employabilité, encouragent l'esprit d'entreprise et contribuent à une croissance économique durable.

Depuis son lancement en 2021, le programme I&P Education et Emploi a joué un rôle clé en fournissant un financement et un soutien technique aux établissements privés d'enseignement supérieur et aux centres de formation professionnelle. Compte tenu des pressions démographiques et économiques actuelles, les établissements d'enseignement privé apparaissent comme une alternative complémentaire à l'enseignement public, offrant un enseignement de qualité adapté aux besoins spécifiques du marché du travail d'aujourd'hui.

Ce rapport est un appel à l'action.

Il souligne l'urgence de renforcer la capacité des acteurs de l'éducation, tant privés que publics, à collecter et analyser les données liées à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'impact des entreprises éducatives sur leur vie.

Grâce à ces analyses approfondies et rigoureuses, nous souhaitons offrir des perspectives éclairées sur la manière dont les acteurs privés du secteur de l'éducation peuvent s'associer stratégiquement pour former des jeunes qualifiés et prêts à entrer sur le marché du travail en Afrique. Il met en lumière les meilleures pratiques qui favorisent l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes.

En outre, il ne néglige pas les défis et les questions éthiques associés à la privatisation de l'éducation. Au contraire, il soulève des questions cruciales sur l'inclusion, l'accès équitable à l'éducation et les garanties de qualité dans un paysage éducatif diversifié.

Ensemble, nous pouvons transcender les défis d'aujourd'hui et forger un avenir où chaque jeune Africain a non seulement accès à des opportunités professionnelles significatives, mais où son parcours est également compris et pris en compte dans le développement continu de notre continent.

# L'initiative I&P Education et Emploi

## Un programme d'impact pionnier pour promouvoir l'employabilité et l'autonomisation des jeunes Africains

I&P Éducation et Emploi (IP2E) est un programme pionnier de financement d'impact lancé en 2021 qui vise à améliorer l'accès à une éducation de qualité et à renforcer l'adéquation formation-emploi en Afrique, afin de garantir de meilleures opportunités d'emploi. IP2E finance et soutient les entreprises privées de l'écosystème de l'éducation post-secondaire.

L'initiative se compose actuellement de deux programmes en cours : I&P Accélération au Sahel, en partenariat avec l'Union européenne, et le COVID-19 Recovery and Resilience Access Facility, en partenariat avec la Mastercard Foundation.

À ce jour, IP2E a établi des partenariats avec 40 entreprises et a touché 40 000 apprenants.

Le partenariat entre I&P et la Mastercard Foundation offre une combinaison de financement catalytique et d'assistance technique pour aider les Petites et Moyennes Entreprises (PME) dans leur stratégie de redressement et de croissance.

I&P utilise une approche d'investissement additionnelle par le biais d'une due diligence rigoureuse pour sélectionner les champions de l'éducation.

Les PME du secteur éducatif éligibles reçoivent un financement direct sous forme de subventions et d'assistance technique dans des domaines thématiques clés, à savoir : (a) accélérer leur transformation numérique; (b) élargir l'accès à des programmes de qualité pour les étudiants défavorisés, en mettant l'accent sur les femmes et les filles ; (c) promouvoir la mesure de l'impact.

En partenariat avec 60 Décibels, le programme a mis en place des enquêtes « lean data » afin de contrôler et d'améliorer la mesure de l'impact des entreprises partenaires. Les enquêtes permettent de mesurer l'impact des institutions sur leurs anciens étudiants, avec des cohortes allant de 5 ans jusqu'à leur entrée dans le programme IP2E. Ces données étaient essentielles pour aider les entreprises à mieux comprendre leur rôle dans les parcours professionnels de leurs anciens étudiants. Ils ont orienté la mise en œuvre de stratégies, soutenues par IP2E, afin d'améliorer leur impact sur leurs étudiants actuels.



# Les partenaires du projet

La Mastercard Foundation travaille avec des organisations visionnaires pour permettre aux jeunes d'Afrique et aux communautés indigènes du Canada d'accéder à un travail digne et épanouissant. Il s'agit de l'une des plus grandes fondations privées au monde, dont la mission est de faire progresser l'apprentissage et de promouvoir l'inclusion financière afin de créer un monde inclusif et équitable.



La Fondation a été créée par Mastercard en 2006 en tant qu'organisation indépendante dotée de son propre conseil d'administration et de sa propre direction. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site de [la Mastercard Foundation](#)

La politique de Coopération au Développement du Gouvernement Princier de Monaco, qui a fait de la lutte contre la pauvreté son objectif prioritaire, soutient chaque année environ 150 projets dans 11 pays d'Afrique subsaharienne et de la Méditerranée.



Cette aide se concentre sur l'amélioration du niveau de vie des populations des pays en développement dans quatre domaines essentiels : la santé, la sécurité alimentaire et la nutrition, l'éducation et la protection de l'enfance, et l'accès à un travail décent. Monaco consacre 1% de son budget public à l'aide publique au développement (APD), dont 70% sont alloués aux pays les moins avancés.

Investisseurs & Partenaires (I&P) est un groupe pionnier de l'investissement d'impact, entièrement dédié au financement et à l'accompagnement des petites et moyennes entreprises africaines. Depuis sa création en 2002, I&P a établi des partenariats avec plus de 300 entreprises dans une vingtaine de pays africains et opère dans divers secteurs (santé, éducation, agroalimentaire, microfinance, etc.)



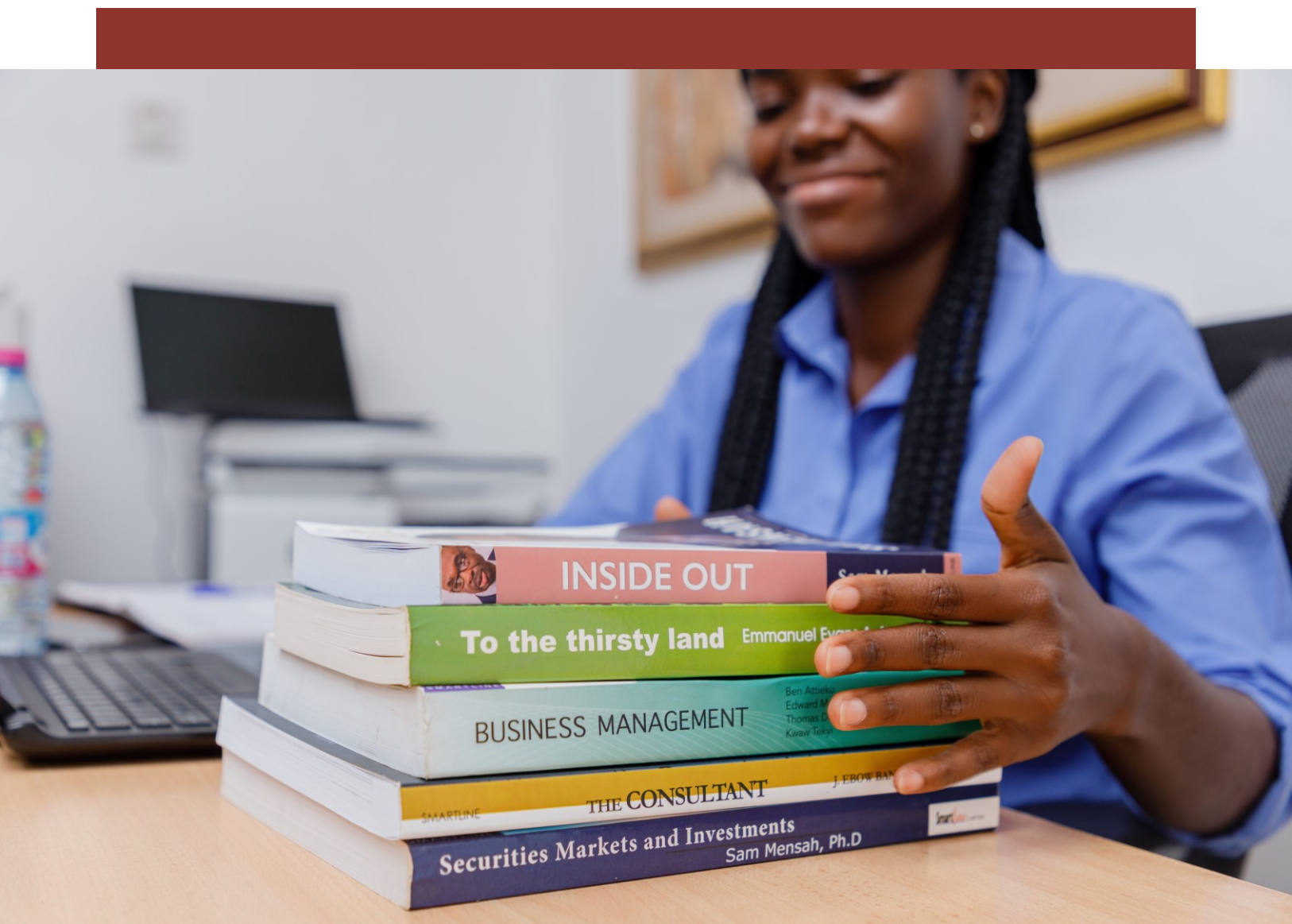
# *Sommaire*

- 06 Vue d'ensemble*  
*Aperçu des principaux résultats*  
*Aperçu des performances*  
*Méthodologie*  
*La voix des alumni*
- 13 Profil*
- 18 Impact*
- 29 Expérience*
- 35 Inclusion*
- 39 Analyse des experts*
- 46 Conclusion*



# 01

## *Vue d'ensemble*



# À propos du rapport

## À propos de la méthodologie de 60 Decibels

Investisseurs et Partenaires (I&P) s'est associé à 60 Decibels (60dB) pour mesurer l'impact de 18 institutions éducatives privées.

60dB est une société de mesure d'impact social qui aide les organisations à mieux comprendre leurs bénéficiaires. Ils sont spécialisés dans les enquêtes par téléphone dans les langues locales, afin d'entendre directement les personnes qui comptent le plus.

Bien que le programme IP2E cible cinq pays africains, nous nous sommes concentrés sur trois pays pour ces études d'impact : la Côte d'Ivoire (CI), le Ghana et le Sénégal. Entre 2021 et 2023, 60dB a réalisé 23 études avec 18 établissements d'enseignement post-secondaire. des chercheurs formés par 60dB ont mené 5 448 entretiens téléphoniques avec les anciens étudiants des établissements. Ces anciens élèves ont été sélectionnés au hasard dans des bases de données compilées et partagées par chaque institution.

Dans la mesure du possible, 60dB a ciblé un échantillon de 200 à 250 anciens élèves par institution, afin de garantir un niveau de confiance de 90% et une marge d'erreur de 5%.

<b>Pays</b>	Côte d'Ivoire, Ghana, Sénégal
<b>Mode</b>	Téléphonique
<b>Répondants</b>	Anciens étudiants (alumni)
<b>Études</b>	23 (18 de base + 5 de suivi)
<b>Interviews</b>	5 448
<b>Taux de Réponse</b>	67 %
<b>Langues</b>	5 langues locales
<b>Longueur de l'enquête</b>	36 questions
<b>Longueur de l'enquête</b>	16 minutes
<b>Niveau de Confiance</b>	90 %
<b>Marge d'Erreur</b>	5 %

## À propos de l'analyse contenue dans ce rapport

Les alumni ont été interrogés à l'aide d'une enquête standardisée conçue par 60dB et I&P, couvrant trois thèmes : le profil démographique, l'impact sur l'employabilité et l'expérience des anciens élèves. Ce rapport est divisé en trois sections ([Profil](#), [Impact](#), [Expérience](#)), plus une section ([Inclusion](#)) sur la façon dont l'impact diffère selon les segments clés.

Dans les sections Impact et Expérience, nous présentons principalement les résultats par pays et par type de formation : L'enseignement supérieur (ES) ou l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). Nous soulignons également les différences significatives en fonction d'autres segments pertinents, tels que le sexe, la tranche d'âge, l'année d'obtention du diplôme, l'emplacement du campus, le statut de boursier, le profil de pauvreté, le milieu défavorisé, entre autres.

Par souci de simplicité, nous nous concentrons uniquement sur les études de référence : 4 381 entretiens dans 18 institutions. Cela permet d'attribuer un poids similaire à chaque institution et d'éliminer tout biais lié à la sélection de l'échantillon dans les études de suivi.

## Regarder vers l'avenir

Cette étude fournit des données fiables sur la mesure de l'impact sur un marché qui n'était pas desservi jusqu'à présent. Chaque établissement d'enseignement post-secondaire d'Afrique de l'Ouest participant a reçu un rapport d'impact détaillé qui lui a permis de prendre des décisions opérationnelles stratégiques.

Il ne s'agit pas d'une perspective comparative de l'employabilité avant et après l'intervention d'IP2E, mais plutôt d'une vue d'ensemble de l'impact des PME sélectionnées sur leurs anciens élèves.

Alors qu'I&P continue d'investir et de soutenir les établissements d'enseignement à travers l'Afrique, il est essentiel de poursuivre ces efforts de mesure afin de comprendre et d'améliorer leur impact.

# Aperçu des principaux résultats

## 1 Le profil démographique varie d'un pays à l'autre, ce qui peut donner lieu à des tendances clés

Le profil moyen des alumni interrogés varie considérablement d'un pays à l'autre. Les alumni de Côte d'Ivoire sont plus jeunes et vivent principalement dans les zones urbaines. Au Ghana, ce sont surtout des femmes, plus âgées, qui ont étudié dans un établissement d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP). Au Sénégal, les personnes concernées sont jeunes et viennent généralement de milieux défavorisés\*.

D'autres variables, telles que l'emplacement du campus, l'année d'obtention du diplôme et le statut de boursier, jouent également un rôle dans l'explication de certains résultats.

Voir pages 14 – 17.

## 3 La formation professionnelle est plus performante que l'enseignement supérieur en termes d'employabilité.

Un diplôme plus élevé ne garantit pas une meilleure insertion professionnelle. Les taux d'emploi dans les établissements de formation professionnelle sont nettement plus élevés que dans les établissements d'enseignement supérieur.

Si les diplômés de la formation professionnelle ont accès à des salaires plus bas et à moins d'avantages sociaux en moyenne, ils se disent plus satisfaits de leur emploi et de leur salaire, et constatent une amélioration plus importante de leur qualité de vie.

Voir pages 19 et 20.

## 5 Les alumni les plus pauvres se déclarent nettement moins satisfaits de leur emploi et de leur salaire.

Si les alumni les plus pauvres font état d'une employabilité similaire à celle de leurs homologues, ils sont nettement moins satisfaits de leur emploi et de leur rémunération. En outre, ils gagnent environ 30% de moins.

Par conséquent, les anciens élèves les plus pauvres font état d'une moindre amélioration de leur qualité de vie grâce à leur insertion professionnelle. Cela souligne la nécessité d'un soutien ciblé pour lutter contre les inégalités économiques parmi les anciens élèves.

Voir pages 19, 25, 26 et 38.

\*Pour une définition de l'expression « milieu défavorisé », voir l'[annexe](#).

## 2 L'employabilité et l'impact sont nettement meilleurs au Ghana.

Le Ghana affiche un taux d'emploi nettement supérieur à celui de la Côte d'Ivoire et du Sénégal. Toutefois, les anciens élèves du Ghana mettent plus de temps à obtenir cet emploi. Ils sont également beaucoup plus satisfaits de leur emploi et de leur salaire.

Malgré cela, l'amélioration de la qualité de vie au Ghana est comparable à celle du Sénégal (tous deux nettement supérieurs à la Côte d'Ivoire), peut-être parce que c'est au Sénégal que les salaires sont les plus élevés.

Voir pages 19, 20 et 27.

## 4 Le genre, l'emplacement du campus et le statut de boursier jouent un rôle clé.

Ces variables d'inclusion sont essentielles pour déterminer la vitesse d'insertion professionnelle. Les hommes, les anciens élèves ayant étudié dans des zones rurales et les boursiers sont plus susceptibles d'obtenir un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme que leurs homologues.

Toutefois, cela ne se traduit pas par une satisfaction en matière d'emploi et de salaire en fonction du sexe et de l'emplacement du campus. En revanche, la satisfaction est plus élevée chez les femmes et les anciens élèves des zones urbaines.

Voir page 37.

## 6 La satisfaction des anciens étudiants dépend fortement de la qualité perçue des programmes.

La qualité des programmes est un facteur clé de la satisfaction des anciens étudiants. Plus la qualité du programme est élevée, comme en témoigne la qualité des enseignants et des ressources, plus la satisfaction et la fidélité des anciens élèves sont élevées.

Les anciens élèves des établissements de formation professionnelle se déclarent plus satisfaits que ceux des établissements d'enseignement supérieur. Une approche plus pratique et un lien plus fort avec les étudiants pourraient conduire à une meilleure perception de la qualité du programme et à une plus grande satisfaction générale.

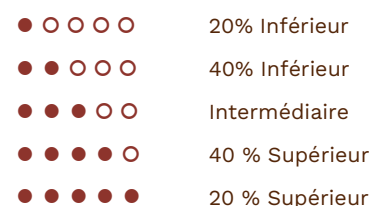
Voir pages 30 et 33.



# Aperçu des Performances

Le tableau ci-dessous compare les indicateurs de performance du portefeuille entre le plus bas, le plus haut et la moyenne, ainsi qu'avec les références (benchmark) établies par 60 Décibels dans le secteur de l'éducation. Par exemple, une moyenne de 56% d'inclusion des femmes signifie que la performance du portefeuille d'IP2E se situe dans la moyenne de l'indice de référence 60 dB.

Performances VS.  
Indices de référence de 60dB



Présentation du Benchmark

**Éducation** 39 9 798  
 secteur entreprises voix  
 se focaliser inclus écoutées

Performance du portefeuille	Le plus bas	Le plus élevé	Moyenne	Benchmarks
<b>Profil</b>				
Inclusion des Genres (% de femmes)	13 %	94 %	56 %	● ● ● ○ ○
Ratio d'Inclusion*	0,16	1,48	0,51	● ● ● ○ ○
% avec bourse	1 %	56 %	22 %	S/O
<b>Impact</b>				
% avec emploi	46 %	52 %	61 %	S/O
Taux d'insertion* (dans les 6 mois)	19 %	63 %	39 %	S/O
% très confiants avec des compétences techniques	42 %	94 %	74 %	S/O
% très confiants avec des compétences générales	40 %	94 %	69 %	S/O
% dont la qualité de vie s'est « très nettement améliorée »	16 %	72 %	49 %	● ● ● ● ○
<b>Expérience</b>				
Net Promoter Score :	7	67	39	● ● ○ ○ ○
Taux de qualité moyen du programme	7,4	8,7	8,1	S/O

\*Pour une définition du taux d'insertion, du Net Promoter Score, du ratio d'inclusion et de la qualité de vie, voir l'[annexe](#).

# Méthodologie

## Calculs et Définitions

Pour ceux qui souhaiteraient en savoir plus, voici un résumé de certains des calculs que nous avons utilisés dans ce rapport.

### Ratio d'Inclusion

Le Ratio d'Inclusivité est un indicateur développé par 60 Decibels pour évaluer la mesure dans laquelle une organisation atteint des clients moins aisés. Il est calculé en prenant la moyenne du % Entreprise / % Pays, aux seuils 1,90 \$, 3,20 \$ et 5,50 \$ pour les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire tranche inférieure, ou aux seuils 3,20 \$, 5,50 \$ et 8,00 \$ pour les pays à revenu intermédiaire. La formule est la suivante :

$$\sum_{x=1} \frac{([\text{Entreprise}] \text{ Seuil de pauvreté } \times \$)}{([\text{Pays}] \text{ Seuil de pauvreté } \times \$)} / 3$$

x = 1

### Net Promoter Score®

Le Net Promoter Score® (NPS) est un indicateur courant de la satisfaction et de la fidélité du client. Il est mesuré en demandant aux clients d'évaluer la probabilité de recommandation d'un produit/service à un ami ou membre de leur famille sur une échelle de 0 à 10, où 0 est le moins probable et 10 est le plus probable. Le NPS correspond au pourcentage de clients qui donnent un score de 9 ou 10 sur 10 (« Promoteurs »), moins le pourcentage de clients qui donnent un score de 0 à 6 sur 10 (« Détracteurs »). Les répondants donnant des scores de 7 ou 8 sont considérés comme des « Passifs ».

### Qualité de Vie

Ce critère permet d'évaluer dans quelle mesure le programme d'éducation est transformateur ou significatif pour le bien-être général des anciens étudiants. Le texte de la question est délibérément ouvert, car nous voulons connaître la perception et l'opinion des anciens élèves sur le bien-être. C'est l'occasion pour les alumni de définir ce que signifie l'impact pour eux, en expliquant ou en décrivant les changements que le programme a apportés dans leur vie. Bien entendu, le bien-être peut inclure divers aspects, tels que le bonheur, les relations, le travail, les loisirs et le confort, et dépend des contextes culturels et socio-économiques, ainsi que des attentes, des expériences et des opinions des anciens. La question ouverte de suivi vise à découvrir les résultats spécifiques que les anciens élèves ont obtenus, avec leurs propres mots.

### Taux d'insertion

Dans le cadre de cette étude, le taux d'insertion est la proportion d'anciens étudiants qui déclarent être actuellement employés et qui déclarent avoir trouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. Il exclut les anciens élèves qui avaient déjà trouvé un emploi au moment de commencer le programme (c'est-à-dire qui ont repris leur travail).

### Niveau défavorisé

I&P cherche à savoir si les étudiants sont issus de milieux défavorisés, en examinant des variables clés : s'ils vivent dans des zones rurales, s'ils étudient dans des zones où les indicateurs de développement socio-économique sont faibles et s'ils ont besoin de mécanismes d'inclusion sociale (c'est-à-dire de bourses) pour poursuivre leurs études. Chaque établissement indique ensuite le pourcentage d'étudiants issus de milieux défavorisés. Dans le cadre de ce rapport, les établissements comptant plus de 80% d'étudiants issus de milieux défavorisés sont classés comme ayant un niveau de désavantage « élevé ». Les autres sont classés comme ayant un niveau de désavantage « inférieur ». L'analyse de la segmentation est effectuée à partir de ces deux groupes.

## Institutions

Alors que le programme IP2E cible cinq pays africains, cette étude s'est concentrée sur trois pays pour ces études de mesure d'impact : la Côte d'Ivoire (CI), le Ghana et le Sénégal. Entre 2021 et 2023, 60dB a réalisé 23 études avec 18 établissements d'enseignement postsecondaire. Afin de préserver la protection des données, ce rapport anonymise le nom des institutions éducatives.

Institution	Pays	Année de création	Alumni (total)	Secteur	Type de formation
[Institution 1]	Côte d'Ivoire	2006	6 300	Agriculture, sciences sociales, autres	EFTP et enseignement supérieur
[Institution 2]	Sénégal	2003	8 086	Mode, restauration et hôtellerie	EFTP
[Institution 3]	Sénégal	1988	4 032	Technologie, Autres	EFTP
[Institution 4]	Ghana	2017	500	Technologie	EFTP
[Institution 5]	Côte d'Ivoire	1992	3 200	Sciences sociales, Technologie	Enseignement supérieur
[Institution 6]	Côte d'Ivoire	2003	3 594	Sciences sociales, Technologie	EFTP et enseignement supérieur
[Institution 7]	Côte d'Ivoire	1985	1 378	Sciences sociales, agriculture, autres	EFTP et enseignement supérieur
[Institution 8]	Sénégal	2001	4 936	Sciences sociales, Technologie	Enseignement supérieur
[Institution 9]	Ghana	2001	8 229	Santé, Sciences sociales	EFTP et enseignement supérieur
[Institution 10]	Côte d'Ivoire	2002	10 000	Santé, Technologie, Autres	EFTP
[Institution 11]	Sénégal	1994	1 593	Sciences sociales, Technologie	EFTP et enseignement supérieur
[Institution 12]	Sénégal	2006	2 027	Sciences sociales	Enseignement supérieur
[Institution 13]	Ghana	1993	5 000	Mode	EFTP
[Institution 14]	Ghana	2009	16 601	Sciences sociales	Enseignement supérieur
[Institution 15]	Sénégal	2006	3 010	Restauration et hôtellerie	EFTP
[Institution 16]	Ghana	1999	2 593	Technologie	EFTP
[Institution 17]	Ghana	2010	1 250	Mode	EFTP
[Institution 18]	Côte d'Ivoire	2010	710	Sciences sociales, Technologie	Enseignement supérieur

# Avis des Alumni

## DES TÉMOIGNAGES D'IMPACT

87% ont indiqué comment les établissements d'enseignement financés par IP2E ont amélioré leur qualité de vie

*« Avant, je n'arrivais pas à m'exprimer devant le public, principalement par manque de confiance en moi. Pendant mes années à l', j'ai appris à maîtriser l'art oratoire, ce qui m'a permis de mieux m'exprimer et de parler aujourd'hui sans aucune difficulté »*

Côte d'Ivoire, Femme, 22 ans

*« J'étais une mère au foyer. Aujourd'hui, je travaille dans une clinique. Je participe aux dépenses du ménage. Je soutiens mon mari. Je peux également subvenir aux besoins de mes deux enfants sans avoir à attendre l'aide de mon mari »*

Côte d'Ivoire, Femme, 32 ans

*« Mon niveau de confiance en moi a augmenté, et j'ai osé être le candidat pour devenir maintenant le président des jeunes de mon village »*

Sénégal, Homme, 29 ans

## AVIS SUR LES INSTITUTIONS

52% étaient des promoteurs et étaient très susceptibles de recommander les institutions financées par IP2E.

*« Jackson est une plateforme qui permet aux désespérés d'avoir une source d'espoir, comme je l'ai fait. Ils disposent des meilleurs systèmes pour intégrer ceux qui, d'une manière ou d'une autre, n'ont pas obtenu les notes que la plupart des établissements d'enseignement supérieur requièrent dans le système d'enseignement supérieur, tout en leur permettant d'obtenir d'excellents résultats. »*

Ghana, Femme, 27 ans

*« Les enseignants nous encouragent à apprendre, à nous développer et à réussir grâce à leur enseignement. Poincaré nous aide à créer une atmosphère de respect, de rigueur et de collaboration qui favorise l'apprentissage »*

Côte d'Ivoire, Homme, 30 ans



*« Au début, je n'étais pas respectée sur mon lieu de travail en raison de mon faible niveau d'éducation. Mais grâce à mon diplôme obtenu à , je suis désormais traitée avec respect sur mon lieu de travail. »*

Ghana, Femme, 35

## NOUVEAUX SERVICES POTENTIELS

88% avaient une suggestion spécifique d'amélioration

*« L'administration devrait essayer de mettre les étudiants en contact avec les entreprises après l'obtention de leur diplôme pour des stages ou des emplois. En outre, elle devrait organiser des cérémonies de remise de diplômes, ce qui serait une bonne chose »*

Sénégal, Homme, 30

*« Le groupe devrait permettre aux étudiants de mettre en pratique ce qu'ils apprennent en classe. Parce qu'après, dans les affaires, ça devient un peu compliqué. Vous avez un diplôme en secrétariat mais vous ne savez pas utiliser un ordinateur ! Ce n'est pas facile »*

Côte d'Ivoire, Homme, âge non précisé

# 02 Profil

Cette section illustre le profil démographique des étudiants interrogés, leur profil économique au moment de leurs études, ainsi que leur accès à un soutien financier.

Il est essentiel de disposer d'un profil détaillé des alumni pour comprendre comment certains facteurs affectent leur employabilité, leur expérience et leur impact. Nous utilisons un grand nombre de ces facteurs de profilage pour effectuer une analyse segmentée dans les sections suivantes.

Les indicateurs clés de cette section sont les suivants :

- **Ratio d'inclusivité** : les institutions atteignent-elles des étudiants vivant sous le seuil de pauvreté du pays ? Quelle est la représentativité des bases d'anciens élèves de ces populations nationales ?
- **Accès aux bourses** : quelle est la proportion d'anciens étudiants qui ont eu accès à des bourses ou à un soutien financier pour leur programme ?
- **Inclusion des genres** : quelle est la proportion de femmes parmi les anciens étudiants ?



# Principales informations

**1** Plus de la moitié des anciens étudiants interrogés sont des femmes, la plupart vivent en ville et n'ont pas reçu de bourse.

Près de 1 500 anciens élèves ont répondu à l'enquête dans chacun des trois pays. Pour chaque pays, les anciens étudiants de six institutions différentes ont été interrogés. 42% proviennent d'un établissement d'EFTP, 29% d'un établissement d'enseignement supérieur et 29% d'un établissement offrant les deux types d'enseignement.

56% des répondants étaient des femmes et l'âge moyen était de 28 ans. La plupart des répondants déclarent vivre en ville (85%), avoir obtenu leur diplôme pendant les années de pandémie entre 2020 et 21 (49%) et ne pas avoir reçu de bourse ou d'aide financière (78%).

Voir pages 11, 13 et 14.

**3** Le genre et l'âge sont des variables déterminantes des profils des anciens étudiants.

Dans l'échantillon étudié, les femmes sont plus susceptibles d'avoir étudié dans des campus urbains (58%) que les hommes (34%). Elles sont également plus susceptibles d'avoir obtenu un diplôme d'EFTP (47%) que les hommes (36%).

En outre, les jeunes diplômés sont plus susceptibles d'avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (37%) que leurs aînés (30%). Ils sont également beaucoup plus susceptibles d'avoir reçu une bourse (32%) que les anciens élèves plus âgés (18%).

Voir pages 11, 13 et 14.

**2** Le profil moyen des anciens étudiants varie considérablement d'un pays à l'autre.

Les anciens étudiants de Côte d'Ivoire sont les moins susceptibles d'avoir étudié dans un établissement proposant uniquement l'EFTP (14%). La population des anciens élèves ivoiriens est la plus urbaine, 97% d'entre eux déclarant vivre dans des villes. C'est aussi la plus jeune, avec 74% de moins de 28 ans.

Les anciens étudiants du Ghana sont les moins susceptibles d'avoir étudié dans un établissement proposant uniquement l'enseignement supérieur (22%). Le Ghana a la population la plus féminine (63%) et la plus âgée de l'échantillon, avec 69% de personnes de plus de 28 ans.

Les anciens étudiants du Sénégal sont les moins susceptibles d'avoir étudié dans un établissement proposant uniquement l'enseignement supérieur (22%). La plupart des anciens étudiants sénégalais sont également issus d'un milieu défavorisé, selon les institutions.

Voir pages 11, 13 et 14.



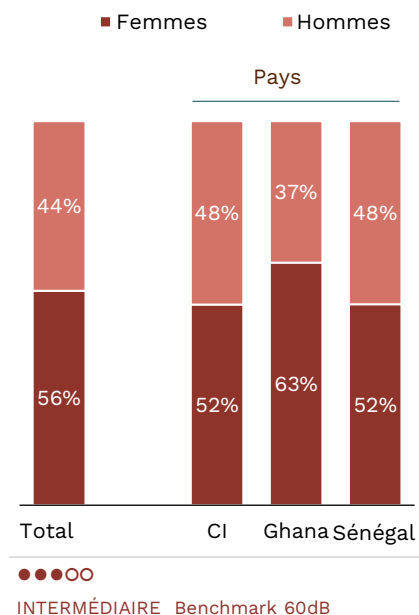
« Avant de m'inscrire à l'école, j'apprenais à coudre auprès de petites couturières installées au bord de la route. Après l'inscription et l'obtention du diplôme, lorsque je compare les deux expériences d'apprentissage, il y a une grande différence. Ma créativité s'est améliorée. Mes compétences et ma technique, tout a changé pour le mieux. Le fait de suivre leur programme m'a vraiment aidé » - Femme, 32 ans, Ghana

## DÉMOGRAPHIE [1/2]

56% des anciens étudiants interrogés sont des femmes, 57% sont âgés de 27 ans ou moins. C'est au Ghana que l'on trouve le plus grand nombre de femmes parmi les anciens étudiants, et en Côte d'Ivoire que l'on trouve les plus jeunes.

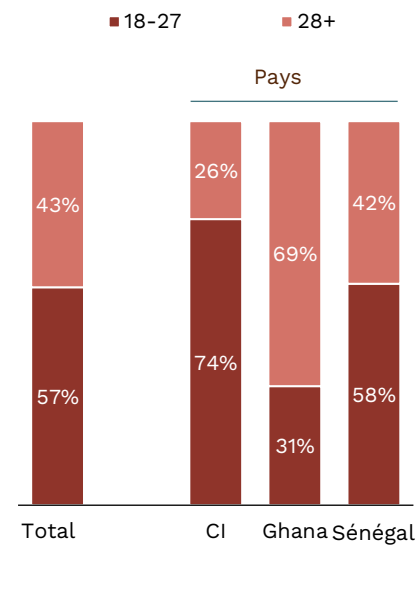
### Répartition par Genre

Données enregistrées par les enquêteurs. (n = 4 377)



### Répartition par Âge

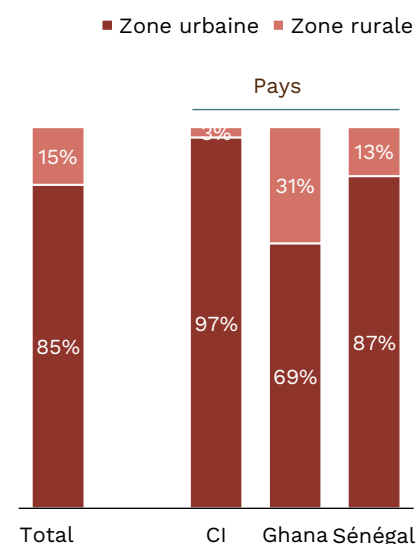
Q : Pourriez-vous me communiquer votre âge ? (n = 3 521)



La plupart des anciens étudiants vivent dans des zones urbaines et environ la moitié des établissements ont des campus exclusivement situés dans des zones urbaines, principalement des grandes villes.

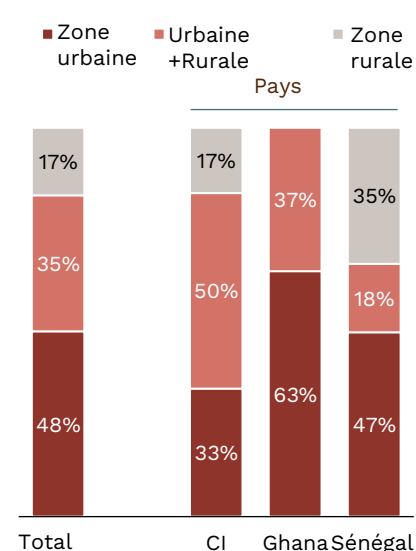
### Résidence des anciens élèves

Q : Habitez-vous en ville, dans un village ou à la campagne ? (n = 4 364)



### Localisation du campus

Données fournies par I&P. (n = 4 381)

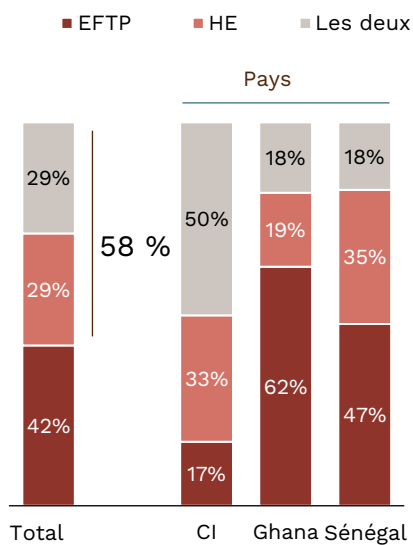


## DÉMOGRAPHIE [2/2]

58% des anciens étudiants sont allés dans des écoles offrant des formations d'enseignement supérieur. Environ la moitié d'entre eux ont obtenu leur diplôme entre 2020 et 2021, pendant la pandémie de COVID-19.

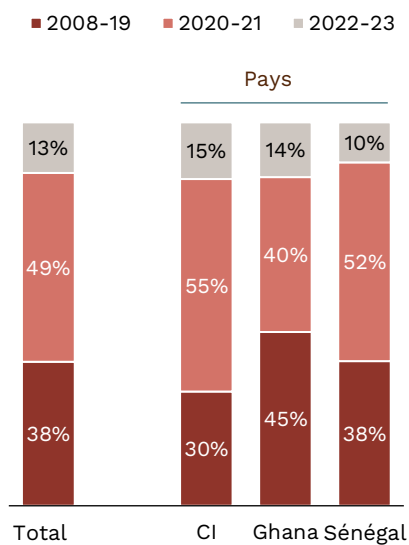
### Type de formation

Données fournies par I&P. (n = 4 381)



### Année d'Obtention du Diplôme

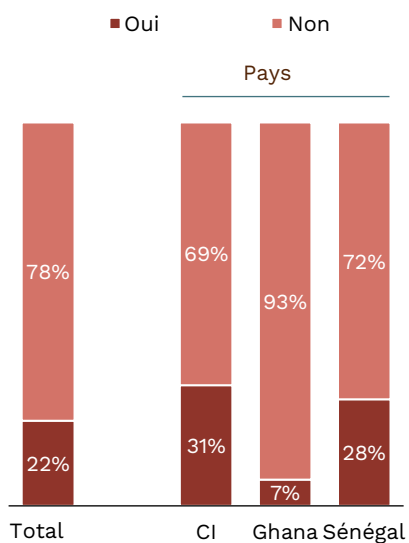
Q : Quand avez-vous obtenu votre diplôme ? (n = 4 381)



78% des anciens étudiants n'ont pas reçu de bourse ou d'aide financière de quelque nature que ce soit. Plus de la moitié d'entre eux sont issus de milieux très défavorisés.

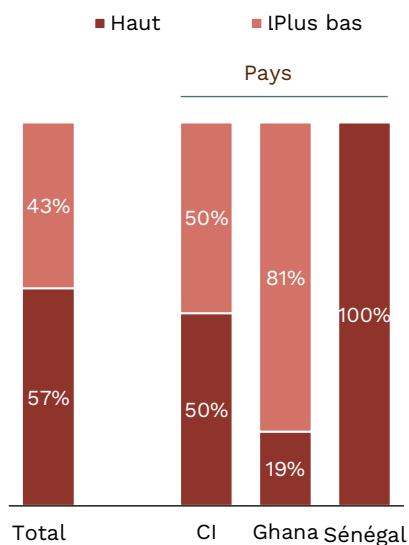
### Statut de la bourse

Q : Avez-vous bénéficié d'une bourse ou d'une autre aide financière, de la part du ou d'une organisation extérieure, pour ce programme d'études ? (n = 4 381)



### Défavorisés\* Niveau

Données fournies par I&P. (n = 4 381)



\*Note : le niveau défavorisé dépend de l'origine sociale des élèves. Un niveau élevé s'applique aux établissements dont plus de 80% des étudiants sont issus d'un milieu défavorisé.



## INCLUSION DES REVENUS

Le Ratio d'Inclusivité est un indicateur développé par 60 Decibels pour évaluer la mesure dans laquelle une organisation atteint des clients moins aisés.

Institution	Pays	Taux d'inclusion Moyen du pays	Taux d'inclusion de l'Institution	% d'étudiants issus de milieux défavorisés	% d'étudiants bénéficiant d'un mécanisme d'inclusion sociale
[Institution 1]	Côte d'Ivoire	0,68	0,62	74 %	71 %
[Institution 2]	Côte d'Ivoire	0,68	0,61	77 %	77 %
[Institution 3]	Côte d'Ivoire	0,68	0,89	100 %	48 %
[Institution 4]	Côte d'Ivoire	0,68	0,64	100 %	48 %
[Institution 5]	Côte d'Ivoire	0,68	0,43	40 %	1 %
[Institution 6]	Côte d'Ivoire	0,68	0,33	10 %	10 %
[Institution 7]	Sénégal	0,46	0,37	100 %	–
[Institution 8]	Sénégal	0,46	0,53	100 %	35 %
[Institution 9]	Sénégal	0,46	0,42	100 %	85 %
[Institution 10]	Sénégal	0,46	0,45	71 %	71 %
[Institution 11]	Sénégal	0,46	0,60	89 %	24 %
[Institution 12]	Sénégal	0,46	0,39	90 %	0 %
[Institution 13]	Ghana	0,48	0,18	100 %	35 %
[Institution 14]	Ghana	0,48	0,40	100 %	14 %
[Institution 15]	Ghana	0,48	0,16	100 %	6 %
[Institution 16]	Ghana	0,48	1,48	12 %	12 %
[Institution 17]	Ghana	0,48	0,48	100 %	4 %
[Institution 18]	Ghana	0,48	0,20	34 %	36 %

# 03 *Impact*

Nous pensons que la meilleure façon de comprendre l'impact social des institutions est de simplement demander aux anciens étudiants si leur qualité de vie a changé suite à l'accès aux programmes ou formations, et si oui, comment. Cette section montre dans quelle mesure les institutions ont un impact sur la qualité de vie des anciens étudiants et quels sont les résultats constatés, selon leurs propres termes.

Nous nous intéressons à l'employabilité, à la recherche d'emploi, au taux d'insertion, à la satisfaction professionnelle et à l'amélioration du bien-être. Nous affichons principalement les différences par pays et par type de formation.

Les indicateurs clés de cette section sont les suivants :

- **Taux d'insertion** : dans quelle mesure les anciens étudiants parviennent-ils à trouver un emploi dans les six mois qui suivent l'obtention de leur diplôme ou la fin de leurs études ?
- **Satisfaction à l'égard de l'emploi** : dans quelle mesure les anciens étudiants sont-ils satisfaits de l'argent qu'ils gagnent et des avantages sociaux qu'ils retirent de leur emploi ?
- **Qualité de vie** : dans quelle mesure la qualité de vie des anciens étudiants a-t-elle changé grâce au programme ou à la formation ?



# Principales informations

**1** 61% des anciens étudiants ont actuellement un emploi. 39% de ceux qui ont trouvé un emploi après avoir obtenu leur diplôme l'ont fait dans les six mois.

29% des anciens étudiants ont un emploi formel et 14% sont des travailleurs indépendants. 65% travaillent dans des entreprises privées.

Plus de 4 anciens étudiants sur 10 ont trouvé un emploi dans les 6 mois suivant l'obtention de leur diplôme. La plupart d'entre eux s'appuient sur une combinaison d'amis et de membres de la famille, ou sur des réseaux externes pour s'approvisionner.

Voir pages 20 et 22.

**3** Les institutions ont eu un impact positif significatif sur les anciens étudiants, avec une amélioration de la qualité de vie, une augmentation des salaires et une grande satisfaction professionnelle.

49% des anciens étudiants déclarent que leur qualité de vie s'est « beaucoup améliorée » grâce aux institutions.

Le salaire moyen a augmenté de 21% entre le premier emploi des anciens étudiants et leur emploi actuel. Près de 9 personnes sur 10 sont satisfaites de leur emploi actuel et plus de 7 personnes sur 10 sont satisfaites de leur salaire.

Voir pages 24 et 27.

**5** Les anciens étudiants du Ghana ont un profil d'emploi relativement différent.

Les anciens étudiants du Ghana sont beaucoup plus susceptibles d'être fonctionnaires que ceux de Côte d'Ivoire et du Sénégal. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de bénéficier de prestations sociales telles que les pensions et se déclarent plus satisfaits de leur emploi.

Les moteurs de l'emploi sont également différents. Les anciens étudiants ghanéens sont fortement motivés par l'alignement sur leur mission personnelle lorsqu'ils choisissent leur emploi formel ou décident de créer leur propre entreprise indépendante. Notamment, très peu d'anciens étudiants indépendants du Ghana citent le manque d'alternatives comme raison de leur situation professionnelle.

Voir pages 20, 21 et 25.

**2** Près de deux anciens étudiants sur cinq sont au chômage.

29% des anciens étudiants étaient à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête, et 10% poursuivaient leurs études. C'est au Sénégal que le taux de chômage est le plus élevé.

Les anciens étudiants invoquent le manque d'opportunités d'emploi dans un environnement concurrentiel, des problèmes administratifs avec leurs institutions et des transitions de carrière pour expliquer cette situation.

Voir pages 20 et 21.

**4** Les établissements proposant uniquement des diplômes d'EFTP ont le taux d'insertion le plus élevé, soit 46%.

Les anciens élèves titulaires d'un diplôme professionnel sont plus susceptibles d'être indépendants ou d'occuper un emploi informel.

Ils sont plus susceptibles d'entrer de manière indépendante sur le marché du travail et ont donc le taux d'insertion moyen le plus élevé, à savoir 46%.

Dans l'ensemble, ces anciens étudiants font état d'effets plus positifs - ils sont plus nombreux à déclarer une amélioration de leur qualité de vie et à faire état de l'augmentation moyenne la plus élevée entre leur premier salaire et leur salaire actuel. Ils sont également très confiants dans les compétences techniques qu'ils ont acquises dans les établissements et sont très susceptibles de les utiliser dans leur emploi actuel.

En revanche, en raison de la nature informelle de leurs activités, ils sont les moins susceptibles de bénéficier de prestations sociales et leur salaire moyen actuel est légèrement inférieur au salaire moyen de l'ensemble des anciens élèves.

Étant donné que 63% des anciens étudiants de l'EFTP sont des femmes, on observe des tendances similaires fondées sur le sexe dans la plupart des indicateurs ci-dessus.

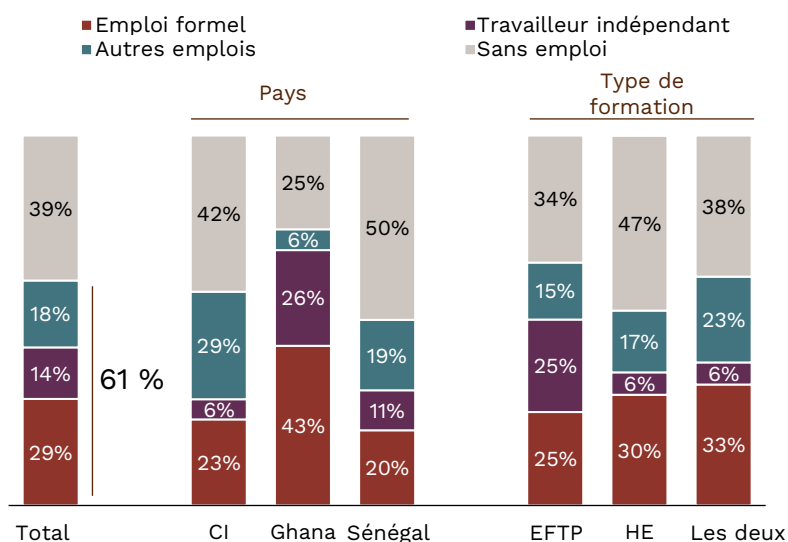
Voir pages 20, 23, 24, 25 et 27.

EMPLOI [1/2]

Environ 3 anciens étudiants sur 5 déclarent avoir trouvé une forme d'emploi. Les diplômés de l'EFTP sont les plus susceptibles d'avoir un emploi, formel ou non.

Statut de l'emploi

Q : Quel est votre situation d'emploi actuelle ? (n = 4 380)



Note : l'emploi formel se réfère aux emplois avec un contrat formel. Les autres emplois comprennent les emplois sans contrat, les stages, les travailleurs indépendants, les entrepreneurs et les consultants. Les personnes sans emploi comprennent celles qui sont actuellement au chômage, à la recherche d'un emploi ou qui poursuivent des études.



Sur les 39% d'anciens étudiants qui n'ont pas d'emploi, 29% sont à la recherche d'un emploi et 10% poursuivent leurs études. Le taux de chômage est le plus élevé au Sénégal (42%), suivi de la Côte d'Ivoire (33%) et du Ghana (14%).

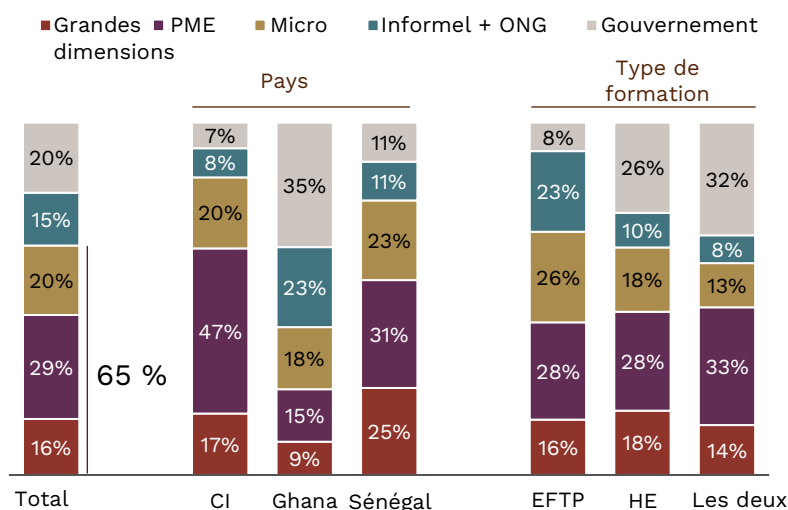
Il existe des différences importantes selon le sexe : les hommes sont plus susceptibles d'avoir un emploi formel (50%) que les femmes (44%). Les femmes sont plus susceptibles de travailler à leur compte ou d'être au chômage, tandis que les hommes sont plus susceptibles de poursuivre des études.

L'âge joue également un rôle essentiel, les anciens étudiants âgés de 28 ans ou plus affichant des taux d'emploi formel nettement plus élevés (41%) que les plus jeunes (18%). Les anciens étudiants du Ghana étant plus souvent plus âgés, cette tendance contribue également à ce que le Ghana ait le taux d'emploi formel le plus élevé.

65% des anciens étudiants sont employés dans le secteur privé, principalement par des PME. Les emplois publics sont beaucoup plus fréquents au Ghana.

Type d'Emploi

Q : Parmi les options ci-après, laquelle décrit le mieux le type d'organisation dans laquelle vous travaillez actuellement ? (n = 2 556)



Les anciens étudiants d'établissements ne proposant que des diplômes professionnels sont plus susceptibles de travailler de manière informelle que leurs homologues ayant suivi un enseignement supérieur ou des diplômes hybrides.

Les anciens étudiants de sexe masculin sont plus susceptibles de travailler dans le secteur privé (71%) que leurs homologues de sexe féminin (61%).

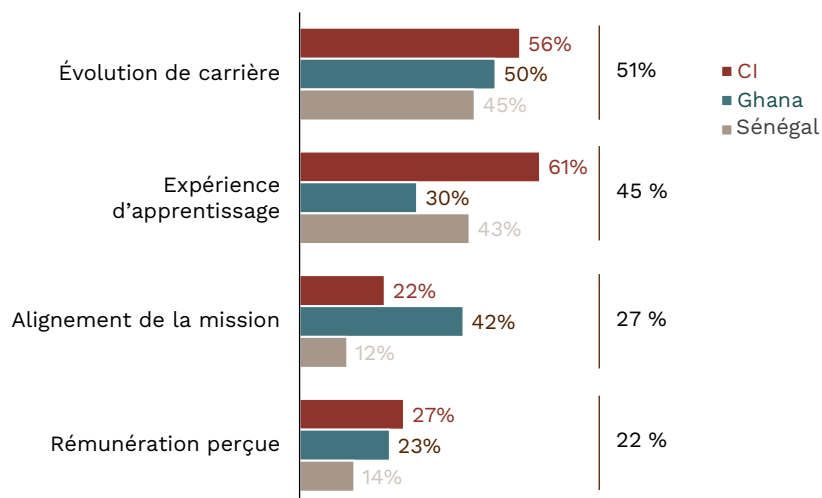
Plus l'obtention du diplôme est ancienne, plus les anciens étudiants sont susceptibles d'être fonctionnaires : 27% des diplômés pré-2019 travaillent pour le gouvernement, contre 15% des diplômés post-2019.

EMPLOI [2/2]

La moitié des anciens étudiants déclarent avoir choisi leur emploi pour progresser dans leur carrière. D'autres citent l'apprentissage, l'alignement sur la mission et le fait de gagner de l'argent comme raisons principales.

Les moteurs de l'emploi

Q : Pourquoi avez-vous choisi votre emploi actuel ? Sélectionnez toutes les réponses qui conviennent. (n = 2 776)



Les principales motivations varient d'un pays à l'autre : les anciens étudiants de Côte d'Ivoire accordent la plus grande importance aux expériences d'apprentissage, tandis que ceux du Ghana et du Sénégal sont motivés par la progression de leur carrière. Les anciens étudiants du Ghana sont également plus motivés par l'alignement sur la mission que ceux de Côte d'Ivoire ou du Sénégal.

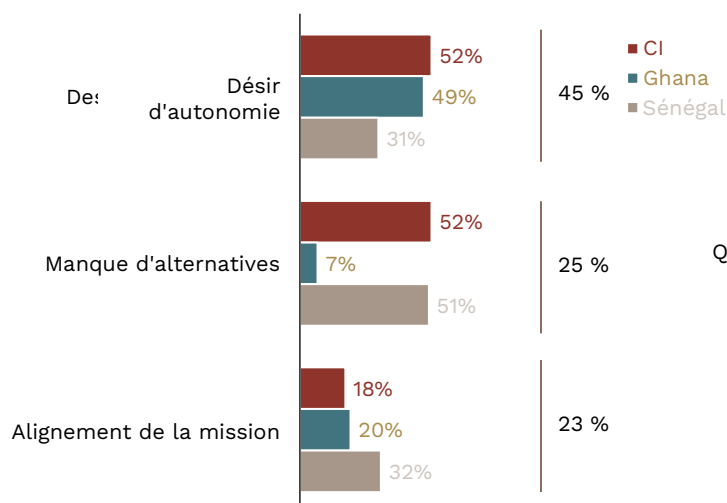
Les anciens étudiants ghanéens ont également des motivations différentes pour le travail indépendant et le chômage. Ils sont poussés à travailler à leur compte en raison d'un désir d'autonomie et d'alignement sur la mission.

Notamment, très peu d'entre eux citent le manque d'alternatives pour la même raison. Dans le même ordre d'idées, ils sont conduits au chômage par manque d'opportunités ou en raison d'une transition de carrière. Peu d'entre eux citent des problèmes institutionnels, contrairement aux anciens étudiants de Côte d'Ivoire et du Sénégal.

Les anciens étudiants indépendants sont motivés par un désir d'autonomie. Les anciens étudiants sans emploi sont souvent confrontés au manque d'opportunités d'emploi sur le marché.

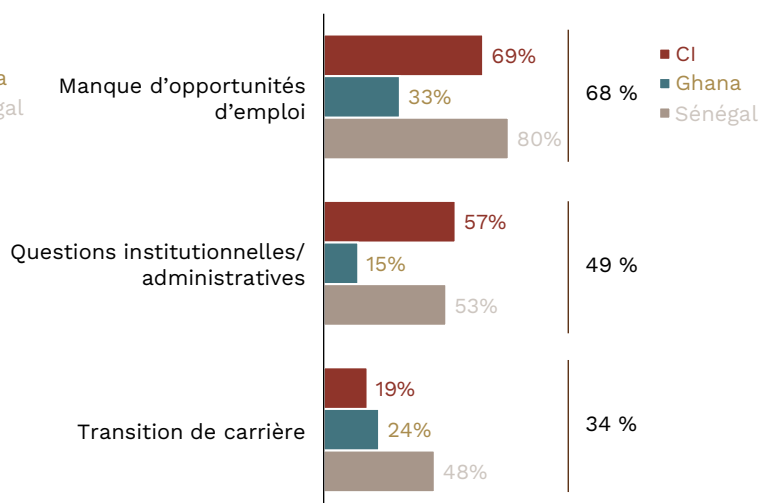
Principaux moteurs du travail indépendant

Q : Qu'est-ce qui vous a motivé à devenir travailleur indépendant/entrepreneur/consultant ? (n = 610)



Principaux facteurs de chômage

Q : Pourriez-vous expliquer pourquoi vous êtes actuellement au chômage/à la recherche d'un emploi ? (n = 1 295)

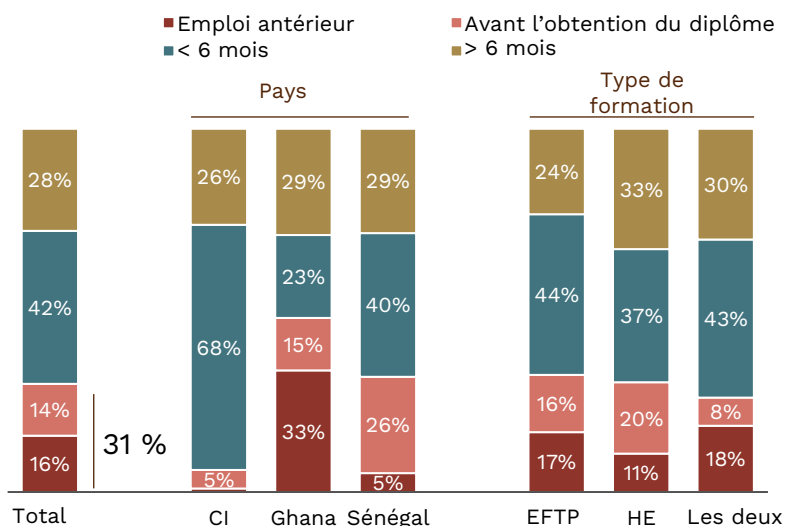


RECHERCHE D'EMPLOI

Plus de deux anciens étudiants sur cinq ont trouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. 3 personnes sur 10 ont conservé l'emploi qu'elles occupaient avant l'université ou en ont trouvé un avant l'obtention de leur diplôme.

Période passée avant de trouver un Premier Emploi

Q : Combien de temps après avoir obtenu votre diplôme à 2IAE vous a-t-il fallu pour obtenir votre premier emploi ? (n = 2 553)



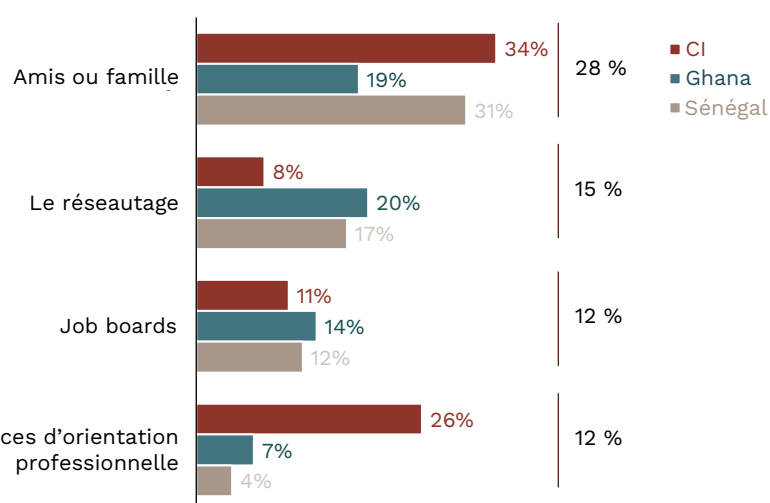
Au Ghana, les anciens étudiants sont plus susceptibles d'avoir un emploi avant d'étudier dans un établissement et de reprendre le même emploi après avoir obtenu leur diplôme.

Cela s'explique en partie par l'âge moyen relativement plus élevé des alumni de l'étude du Ghana, car les anciens étudiants plus âgés sont également plus susceptibles d'avoir un emploi avant de commencer leurs études dans les établissements.

Près de 3 anciens étudiants sur 10 comptent sur leurs amis ou leur famille pour trouver un emploi. 15% d'entre eux s'appuient également sur des réseaux externes pour faire de même.

Obtention du Premier Emploi

Q : Comment avez-vous obtenu ou trouvé votre premier emploi après avoir été diplômé de [l'établissement] ? (n = 2 342)



Les anciens étudiants du Ghana sont tout aussi susceptibles de s'appuyer sur leurs amis ou leur famille que sur des réseaux externes pour trouver un emploi.

Les anciens étudiants des campus urbains sont les moins susceptibles de faire appel aux services d'orientation professionnelle (5%), par rapport à ceux des campus ruraux (15%) ou mixtes (23%).

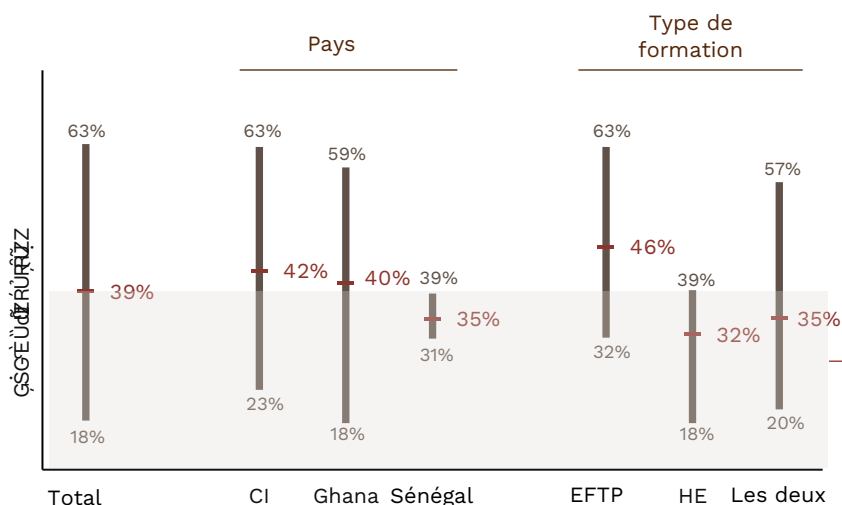
Notamment, les anciens étudiants qui ont trouvé un emploi par l'intermédiaire d'amis ou de membres de leur famille sont les plus susceptibles d'en trouver un six mois après l'obtention de leur diplôme. En revanche, ceux qui recherchent eux-mêmes un réseau externe sont plus susceptibles de trouver un emploi avant l'obtention de leur diplôme.

## TAUX D'INSERTION ET UTILISATION DES COMPÉTENCES

Le taux d'insertion moyen, qui représente la proportion d'anciens étudiants ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme, est de 39% en moyenne.

### Taux d'insertion professionnelle

Métrique calculée par 60 décibels, voir l'annexe pour plus de détails. (n = 4 381)



Les anciens étudiants qui n'ont suivi qu'une formation professionnelle ont le taux d'insertion moyen le plus élevé.

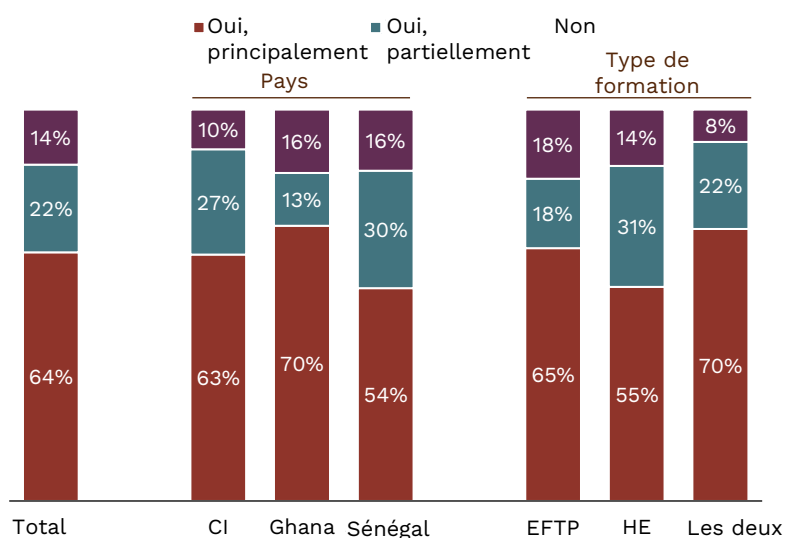
Cela indique que la formation professionnelle offre aux anciens étudiants une voie plus directe pour entrer sur le marché du travail, en raison de la nature indépendante des domaines liés à la formation professionnelle. Ces anciens élèves sont en mesure de créer leur propre entreprise au lieu de dépendre d'un employeur.

**39 %**  
Taux d'insertion moyen

Près de deux anciens étudiants sur trois déclarent utiliser la plupart des compétences acquises à l'université dans leur travail.

### Utilisation des compétences dans l'emploi

Q : Dans votre emploi actuel, utilisez-vous les compétences que vous avez acquises ? (n = 2 658)



Les anciens étudiants qui n'ont suivi qu'une formation professionnelle sont plus susceptibles de déclarer qu'ils utilisent la plupart des compétences acquises dans leur emploi actuel (65%) que ceux qui n'ont obtenu qu'un diplôme de l'enseignement supérieur (55%).

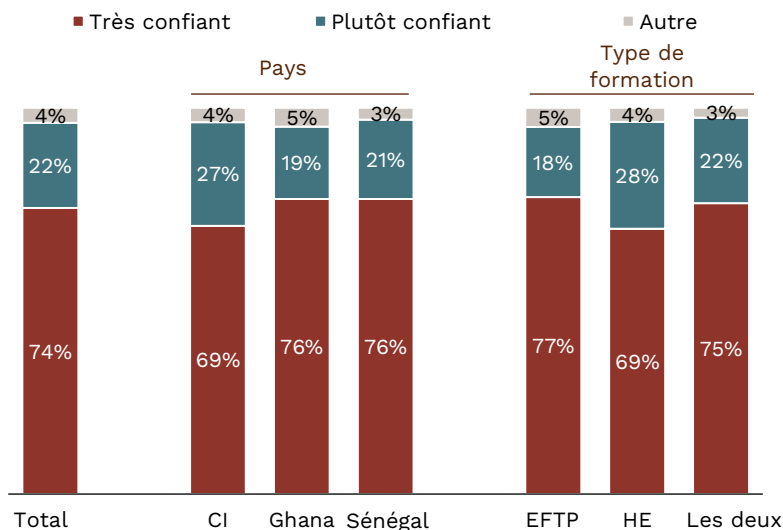
La plupart des anciens élèves de l'EFTP étant des femmes, elles sont par conséquent plus susceptibles de déclarer qu'elles utilisent la plupart des compétences acquises dans leur emploi actuel (68%) que leurs homologues masculins (58%).

## ACQUISITION DE COMPÉTENCES

Trois quarts des anciens étudiants sont « très confiants » dans les compétences techniques qu'ils ont acquises dans les établissements financés par IP2E.

### Confiance dans les Compétences Techniques

Q : Dans quelle mesure êtes-vous confiant·e des compétences techniques acquises dans le cadre du programme ? (n = 4 381)

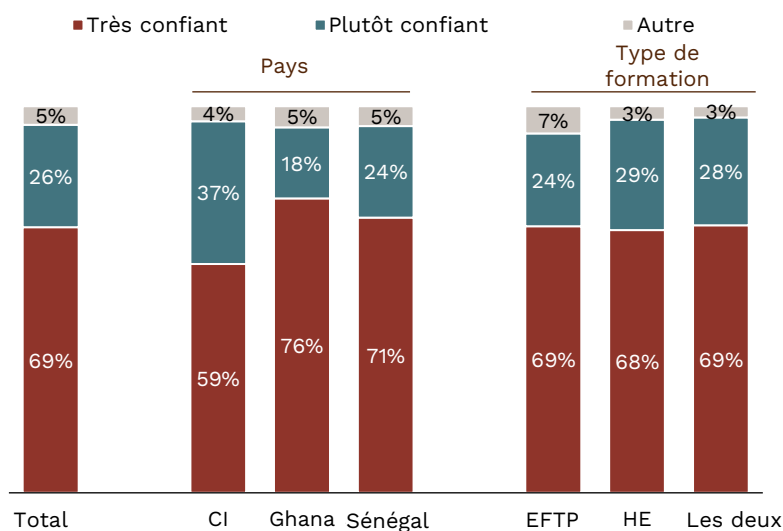


Les anciens étudiants qui n'ont suivi qu'une formation professionnelle sont plus susceptibles de se déclarer « très confiants » dans leurs compétences techniques (77%) que ceux qui n'ont obtenu qu'un diplôme de l'enseignement supérieur (69%).

7 anciens étudiants sur 10 sont « très confiants » dans les compétences non techniques qu'ils ont acquises dans les établissements financés par IP2E.

### Confiance dans les Compétences Non-Techniques

Q : Dans quelle mesure êtes-vous confiant·e en ce qui concerne les compétences non-techniques acquises dans le programme de formation ? (n = 2 342)



Les anciens étudiants plus âgés (plus de 28 ans) sont plus susceptibles de se déclarer « très confiants » en matière de compétences non techniques (74%) que leurs pairs plus jeunes (64%).



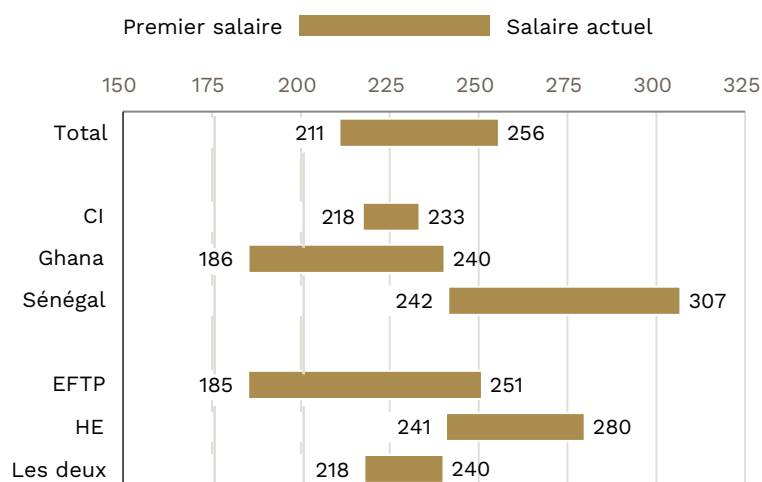
## RÉMUNÉRATION

Le salaire moyen des anciens étudiants a augmenté de 21% entre leur premier emploi et leur emploi actuel. Le salaire mensuel moyen actuel est de 256 USD.

### Salaire actuel et salaire du premier emploi

Q : Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, pouvez-vous me dire combien vous gagnez actuellement par mois (votre revenu) ? (n = 3 200)

Q : Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, pouvez-vous me dire combien vous gagniez par mois (votre revenu) dans votre premier emploi ? (n = 1 200)

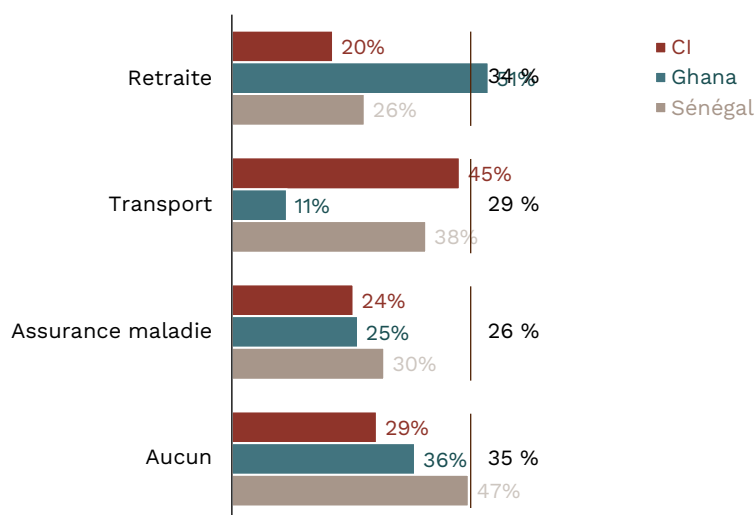


Les diplômés de l'enseignement supérieur déclarent les salaires actuels les plus élevés (280 USD). Toutefois, la progression salariale la plus importante entre le premier emploi et l'emploi actuel est observée chez les anciens élèves qui ont suivi une formation professionnelle.

Les principaux avantages que les anciens étudiants reçoivent de leur employeur sont la pension, les frais de transport et l'assurance maladie. Notamment, 35% d'entre eux ne reçoivent aucune prestation.

### Prestations d'emploi

Q : Quels types d'avantages sociaux percevez-vous dans le cadre de votre emploi actuel ? (n = 2 606)



Les anciens étudiants titulaires d'un diplôme professionnel sont les plus susceptibles de ne recevoir aucune prestation (30%), par rapport à ceux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (17%) ou d'un diplôme hybride (14%).

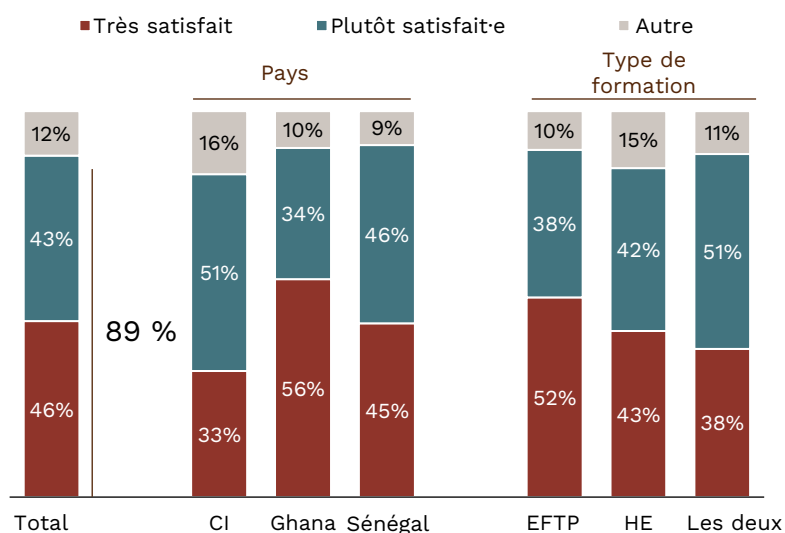
Les anciens élèves employés par le gouvernement sont beaucoup plus susceptibles de bénéficier d'une pension (74%) que ceux qui occupent d'autres types d'emploi (25%). Étant donné que les anciens du Ghana sont les plus susceptibles d'occuper un emploi dans la fonction publique, ils sont également les plus susceptibles de déclarer qu'ils perçoivent une pension.

SATISFACTION

La plupart des anciens étudiants sont satisfaits de leur emploi actuel, 46% d'entre eux s'en déclarant « très satisfaits ».

Satisfaction en matière d'Emploi

Q : Globalement, êtes-vous satisfait-e de votre emploi actuel ? (n = 2 656)



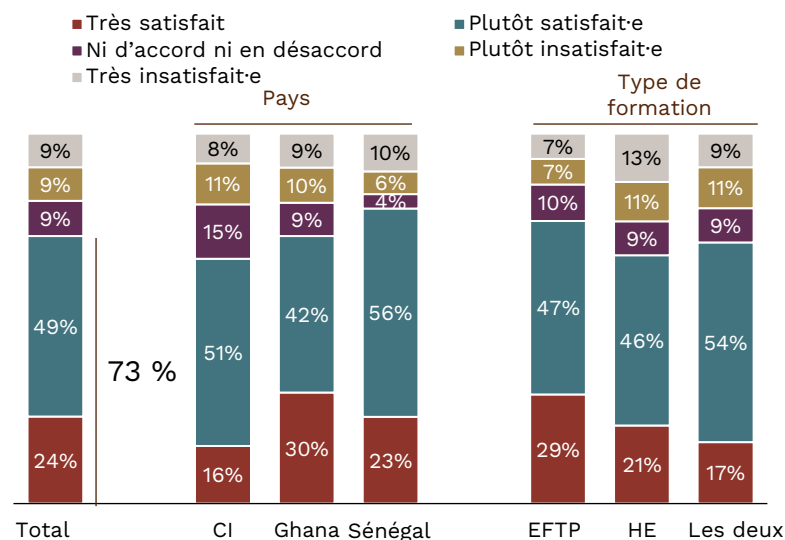
Les anciens étudiants travaillant dans le secteur public sont les plus susceptibles d'être « très satisfaits » de leur emploi (53%), suivis par ceux qui travaillent dans le secteur informel (49%) et enfin par ceux qui travaillent dans une entreprise privée (42%). Les anciens étudiants ghanéens sont donc plus satisfaits.

En outre, les femmes sont plus susceptibles d'être « très satisfaites » de leur emploi (50%) que leurs homologues masculins (40%).

Près de 3 anciens étudiants sur 4 sont satisfaits de leur salaire actuel, 24% d'entre eux étant « très satisfaits ».

Satisfaction en matière de Salaire

Q : Dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e du salaire que vous percevez dans votre emploi actuel ? (n = 2 639)



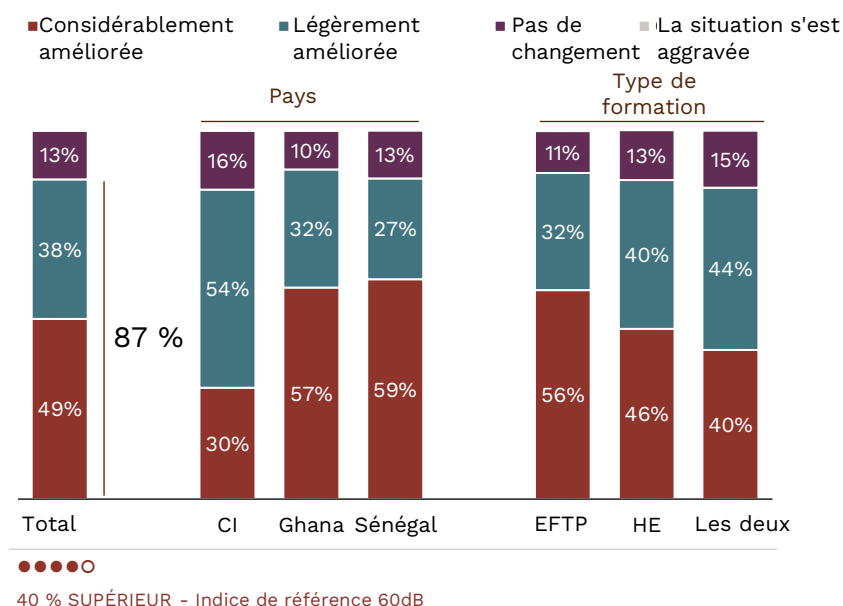
Sans surprise, la satisfaction à l'égard des salaires est fortement corrélée au salaire moyen actuel - les personnes se déclarant « très satisfaites » de leur salaire actuel déclarant également le salaire moyen le plus élevé.

QUALITÉ DE VIE

La plupart des anciens étudiants signalent une amélioration de leur qualité de vie grâce à leur passage dans un établissement financé par IP2E.

Changement de qualité de vie

Q : Votre qualité de vie a-t-elle changé grâce à [Société] ? (n = 4 363)



Les anciens étudiants qui ont suivi une formation professionnelle font état de l'amélioration la plus significative de leur qualité de vie. Par conséquent, les femmes sont plus susceptibles de déclarer que leur qualité de vie s'est « beaucoup améliorée » (51%) que leurs homologues masculins (46%).

Les anciens élèves plus âgés (plus de 28 ans) sont plus susceptibles de signaler une amélioration significative (57%) que leurs pairs plus jeunes (42%).

Les trois principaux résultats indiqués par 87 % des anciens étudiants qui ont affirmés que leur qualité de vie s'est améliorée grâce à l'institution.

Question ouverte, réponses codées par 60dB.

80 %

parlent de développement personnel et professionnel

« Aujourd'hui, j'ai davantage confiance en mes compétences, je fais un excellent travail et mon aptitude à l'emploi s'est améliorée grâce au certificat que je détiens - Femme, 25 ans

72 %

mentionnent un accès accru aux opportunités de développement de carrière

« J'ai maintenant un accès facile au marché du travail grâce à l'institution - Homme, 27 ans

65 %

déclarent être capables de prendre de meilleures décisions dans leur vie

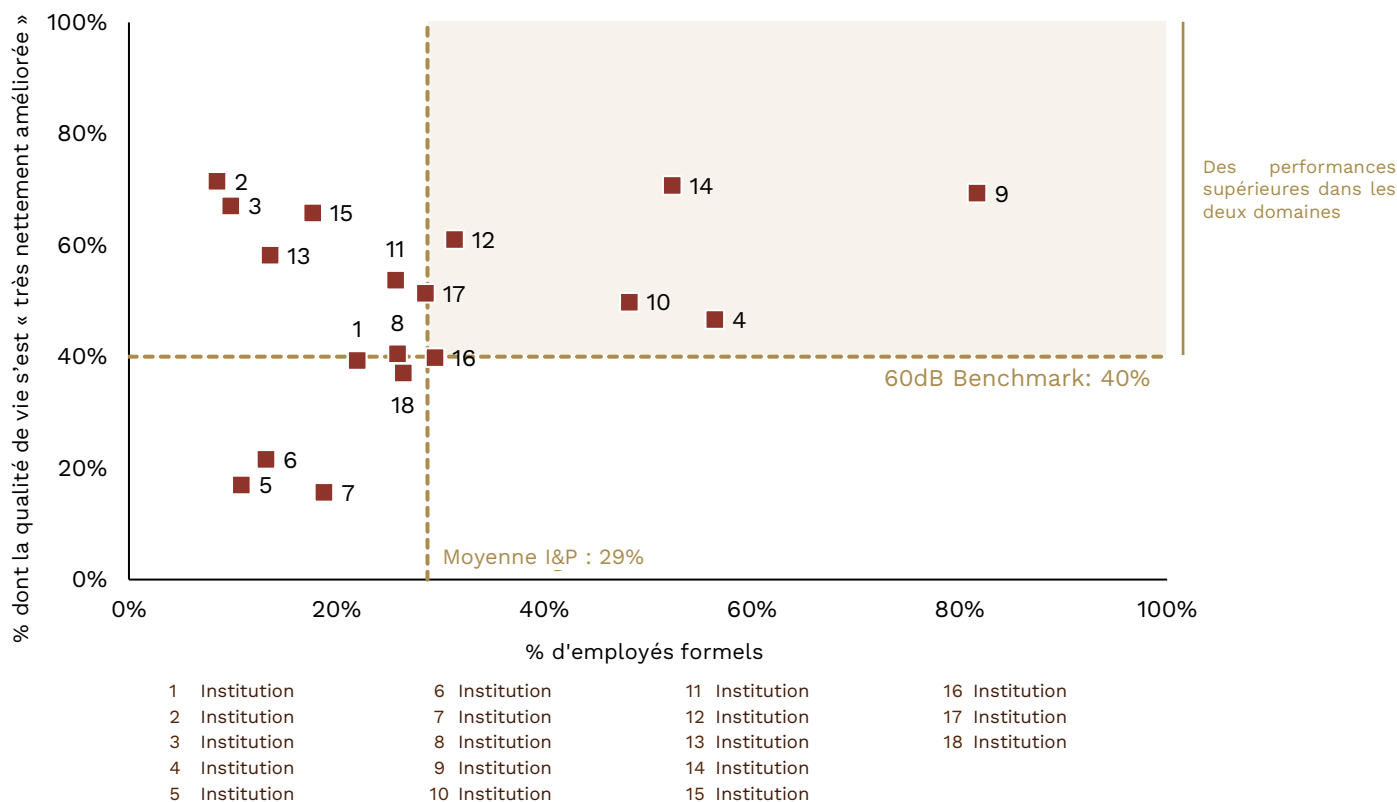
« Les connaissances que j'ai acquises grâce à mon diplôme m'ont aidé à prendre des décisions concernant mon entreprise et ont contribué à son succès - Homme, 45 ans

## QUALITÉ DE VIE ET EMPLOI FORMEL

Dans l'ensemble, il existe une relation modeste entre l'emploi formel et l'amélioration de la qualité de vie. Elle est particulièrement forte en Côte d'Ivoire.

### Qualité de vie et emploi formel

Relation entre l'impact profond sur la qualité de vie et le taux d'emploi formel.



#### → L'impact sur la qualité de vie est modestement déterminé par l'emploi formel dans tous les pays.

La corrélation mesure la façon dont deux variables évoluent ensemble, indiquant la force et la direction de leur relation. Globalement, la corrélation entre ces deux mesures est de 0,32, ce qui montre une relation positive modeste. Toutefois, si nous excluons les institutions du Sénégal, la corrélation est de 0,71, soit une relation positive relativement forte. Ceci est particulièrement dû à la forte corrélation positive en Côte d'Ivoire (0,87).

#### → L'amélioration de la qualité de vie au Sénégal est significative malgré un taux d'emploi formel plus faible.

En moyenne, les établissements sénégalais accueillent davantage d'anciens étudiants issus de milieux défavorisés que ceux du Ghana et de la Côte d'Ivoire. L'emploi formel parmi les institutions sénégalaises n'est pas aussi élevé, mais les alumni font toujours état d'améliorations significatives de leur qualité de vie. Cela suggère qu'il est possible d'avoir un impact plus important au Sénégal en augmentant le nombre d'emplois formels parmi les anciens étudiants.

#### → D'autres facteurs sont à l'origine de l'amélioration de la qualité de vie dans toutes les institutions.

En moyenne, l'amélioration de la qualité de vie est plus importante chez les anciens étudiants plus âgés (28 ans ou plus), ceux qui vivent dans des zones rurales et ceux qui ont obtenu leur diplôme en 2019 ou avant. En général, les anciens élèves plus âgés sont plus qualifiés et ont plus d'expérience professionnelle, ce qui leur permet d'obtenir des emplois beaucoup plus formels. L'amélioration de la qualité de vie avec le temps depuis l'obtention du diplôme suggère que l'impact s'approfondit avec le temps.



# 04 *Expérience*

Cette section utilise le Net Promoter Score<sup>®</sup> pour comprendre le niveau et les facteurs de satisfaction et de fidélité des anciens étudiants.

Des informations supplémentaires sur la qualité du programme d'éducation et des suggestions d'amélioration mettent en évidence les domaines que vous pouvez améliorer.

Enfin, cette section détaille également la satisfaction des anciens étudiants à l'égard des services de carrière fournis par les institutions financées par IP2E.

Les indicateurs clés de cette section sont les suivants :

- Net Promoter Score : Quelle est la probabilité que les anciens étudiants recommandent une institution à un ami ?
- Taux de Qualité de l'Éducation : Comment les anciens étudiants évaluent-ils la qualité du programme d'éducation et pourquoi ?
- Nouveaux Services Potentiels : Quels autres services les anciens étudiants aimeraient-ils que l'institution propose ?



# Principales informations

## 1 La situation professionnelle des anciens étudiants influence leur niveau de satisfaction à l'égard de l'établissement dans lequel ils ont étudié.

Le Net Promoter Score (NPS), un indicateur courant de la satisfaction et de la fidélité des clients, est de 42 pour les anciens employés, ce qui est plus élevé que le NPS des anciens chômeurs, qui est de 33. Les anciens étudiants qui ont un emploi sont plus susceptibles d'être satisfaits des services d'orientation professionnelle (68%) que ceux qui sont au chômage (62%).

Ceci est cohérent avec le fait que le Ghana a le taux d'emploi le plus élevé (74%) par rapport à la Côte d'Ivoire (58%) et au Sénégal (50%), mais aussi le taux le plus élevé de satisfaction à l'égard des services de carrière (50%), par rapport à la Côte d'Ivoire et au Sénégal (33%).

Voir pages 19, 31 et 33.

## 3 Les alumni évaluent la qualité de leurs programmes de formation de manière homogène dans la plupart des segments

La note moyenne attribuée par les anciens élèves varie le plus souvent de 0,2 à 8 sur une échelle de 0 à 10

Voir page 30.

## 2 Le NPS des institutions sénégalaises est le plus élevé.

Le NPS des institutions sénégalaises est de 49, soit plus de 10 points au-dessus du NPS de la Côte d'Ivoire (35) et du Ghana (34).

Ceci est cohérent avec le fait que le Sénégal ne compte que des anciens élèves issus de milieux défavorisés et que le NPS des anciens élèves issus de milieux défavorisés est le plus élevé (44) par rapport aux autres (33).

Le NPS des anciens étudiants des campus ruraux est également le plus élevé (53) par rapport à ceux des campus urbains (35), ce qui est cohérent avec le fait que le Sénégal représente la plus grande population d'anciens étudiants ayant étudié dans des campus ruraux (35%), par rapport à la Côte d'Ivoire (17%) et au Ghana (0%).

Voir pages 14 et 31.

« Lorsque j'ai commencé à travailler dans une entreprise, j'ai utilisé les compétences que j'avais acquises en informatique, en marketing ou en comptabilité. En ce qui concerne les enseignants, ils maîtrisent pour la plupart leur domaine et expliquent les cours de manière très claire » - Homme 32 , Sénégal,

« Même si je n'ai pas encore trouvé d'emploi, ma confiance en moi en matière de communication s'est vraiment améliorée grâce aux nombreuses présentations que nous avons faites à l'école - Femme, âge non communiqué, Ghana

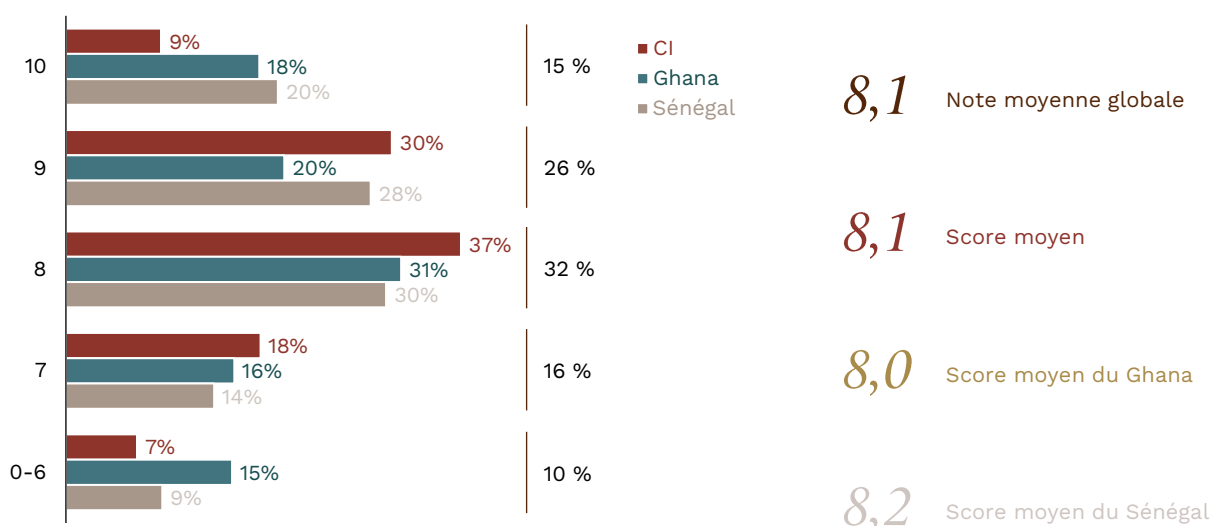


## QUALITÉ DU PROGRAMME

En moyenne, les anciens étudiants donnent au programme de formation qu'ils ont suivi une note positive de 8 sur 10.

### Qualité du Programme

Q : Sur une échelle de 0 à 10, comment évalueriez-vous la qualité du [programme de formation proposé], où 0 équivaut à une « très mauvaise qualité » et 10 à une « très bonne qualité » ?



Les principaux facteurs de ce classement positif sont la qualité des enseignants et de l'enseignement, la pertinence de la formation et un environnement d'apprentissage positif.

### Principales Raisons Justifiant les Scores des Anciens étudiants

Q : Veuillez expliquer votre réponse. (n = 4 381) Question ouverte, codée par 60dB

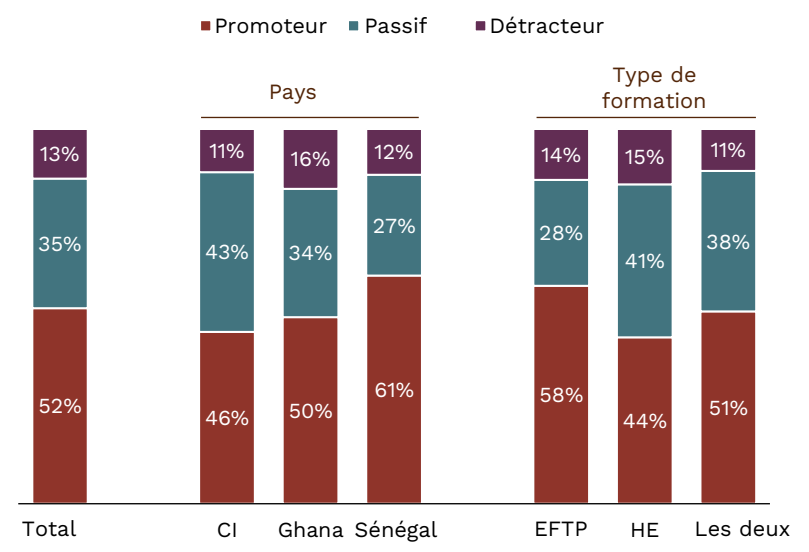
Principaux résultats	Total	CI	Ghana	Sénégal
Qualité des formations	74 %	89 %	56 %	76 %
Qualité du programme d'enseignement	71 %	81 %	50 %	81 %
Pertinence des formations	69 %	77 %	55 %	75 %
Environnement d'apprentissage positif	59 %	72 %	49 %	55 %
Soutien aux étudiants	36 %	40 %	20 %	49 %

SATISFACTION DES ANCIENS ALUMNI

Le NPS moyen des institutions financées par IP2E est de 39, ce qui est bon, mais se situe dans les 40% inférieurs de l'indice de référence 60dB pour l'éducation.

Net Promoter Score® (NPS)

Q : Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez l'institution à un ami, où 0 équivaut à « pas du tout probable » et 10 à « extrêmement probable » ? (n = 4 380)



●○○○○

40 % INFÉRIEUR- Indice de référence 60dB



Le Net Promoter Score® (NPS) est un indicateur de la satisfaction et de la fidélité du répondant. Le NPS correspond au pourcentage d'anciens élèves donnant 9 ou 10 (« Promoteurs ») moins le pourcentage donnant 0 à 6 (« Détracteurs »). Les répondants donnant des scores de 7 ou 8 sont des « Passifs ». Le score peut aller de -100 à 100.

Segments	NPS=
Total	39
CI	35
Ghana	34
Sénégal	49

Les promoteurs accordent de l'importance à la qualité des enseignants, à la pertinence de la formation et à l'adéquation du matériel de formation. Les détracteurs souhaitent un meilleur environnement d'apprentissage.

52 %

sont des Promoteurs

Ils adorent :

1. La qualité des enseignants

(74% des Promoteurs / 39% de l'ensemble des répondants)

2. Importance de la formation

(41 % des Promoteurs / 22 % de l'ensemble des répondants)

3. Adéquation des matériels d'apprentissage

(41% des Promoteurs / 21% de l'ensemble des répondants)

35 %

sont des Passifs

Ils aiment :

1. La qualité des enseignants

(66% des Passifs / 23% de l'ensemble des répondants)

2. La bonne prestation des programmes

(49% des Passifs / 17% de l'ensemble des répondants)

3. Infrastructures et administrations de qualité

(15% des Passifs / 27% de l'ensemble des répondants)

13 %

sont des Détracteurs

Ils souhaitent voir :

1. Une meilleure qualité de l'éducation

(50 % des Détracteurs / 7 % de l'ensemble des répondants)

2. Une amélioration de l'environnement d'apprentissage

(45 % des Détracteurs / 6 % de l'ensemble des répondants)

3. Un meilleur accès aux ressources

(34% des Détracteurs / 5% de l'ensemble des répondants)

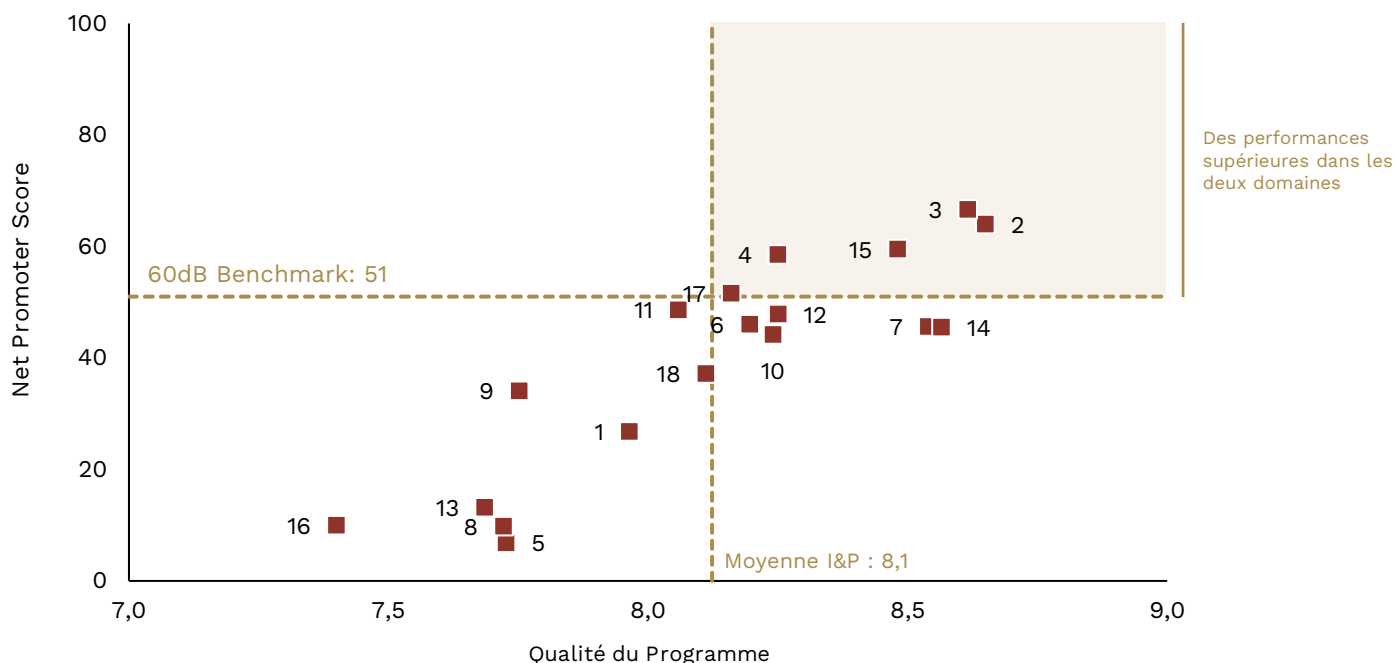


## LE NET PROMOTER SCORE ET LA QUALITÉ DU PROGRAMME

Dans l'ensemble, il existe un lien étroit entre la qualité des programmes et la satisfaction des anciens étudiants, comme l'indique le Net Promoter Score.

### Net Promoter Score par rapport à la qualité des programmes

Relation entre la satisfaction des anciens étudiants et la qualité perçue des programmes.



1 Institution	6 Institution	11 Institution	16 Institution
2 Institution	7 Institution	12 Institution	17 Institution
3 Institution	8 Institution	13 Institution	18 Institution
4 Institution	9 Institution	14 Institution	
5 Institution	10 Institution	15 Institution	



➔ **La satisfaction des anciens étudiants est fortement liée à la qualité perçue des programmes dans tous les pays.**

La corrélation entre ces deux mesures est de 0,88, ce qui montre une forte relation positive. La relation est la plus forte au Sénégal (0,94), suivi de la Côte d'Ivoire (0,89) et du Ghana (0,84). En général, lorsqu'il s'agit de satisfaire et de fidéliser les anciens étudiants, la qualité du programme joue un rôle clé. Une plus grande satisfaction peut également conduire à un meilleur bouche à oreille et à une meilleure réputation auprès des étudiants potentiels.

➔ **Les établissements d'EFTP obtiennent généralement de meilleurs résultats que les établissements d'enseignement supérieur en ce qui concerne les indicateurs de satisfaction.**

En moyenne, les programmes axés sur la formation professionnelle font état d'une plus grande satisfaction et d'une meilleure qualité que ceux de l'enseignement supérieur. L'approche plus pratique de l'EFTP pourrait favoriser un lien plus fort entre les étudiants et les établissements, ce qui se traduirait par une plus grande satisfaction. En outre, l'accent mis sur des besoins de compétences spécifiques pourrait conduire à une meilleure qualité du programme.

➔ **D'autres facteurs contribuent à la satisfaction des anciens étudiants dans tous les établissements.**

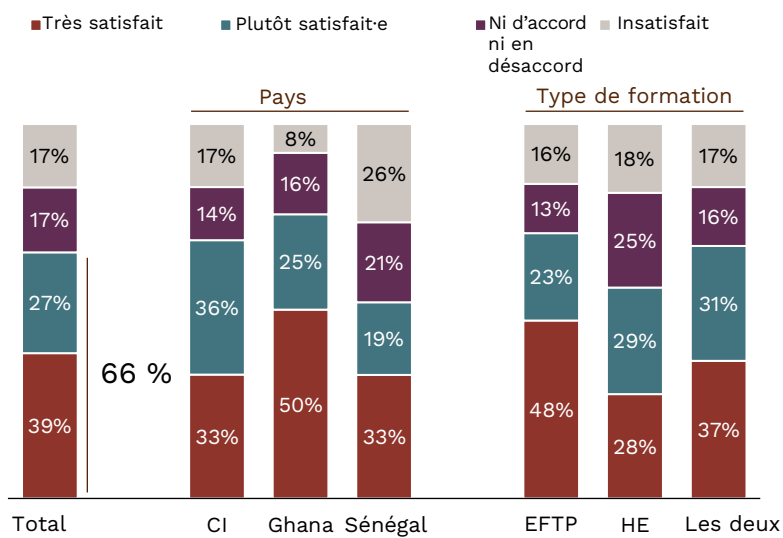
En moyenne, la satisfaction des anciens élèves est plus élevée parmi ceux qui ont étudié dans des zones rurales, ceux qui ont reçu une bourse et ceux qui viennent de milieux défavorisés. Ces résultats montrent que les étudiants issus d'une situation relativement plus difficile sont généralement plus satisfaits et plus loyaux que leurs homologues. Les institutions peuvent accroître leur impact et leur expérience en ciblant ces étudiants.

SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION

Deux tiers des anciens étudiants se déclarent satisfaits des services d'orientation professionnelle. Les anciens étudiants du Ghana et de la formation professionnelle affichent les niveaux de satisfaction les plus élevés.

Satisfaction à l'égard des services d'orientation professionnelle

Q : Dans quelle mesure êtes-vous satisfait-e des services de carrière de l' ? (n = 4 275)



Les anciens étudiants du Sénégal et ceux des établissements ne dispensant qu'une formation d'enseignement supérieur sont les moins satisfaits des services d'orientation professionnelle.

Les anciens étudiants actuellement employés sont légèrement plus susceptibles d'être « très satisfaits » des services d'orientation professionnelle (43%) que ceux qui sont actuellement au chômage (33%).

Les principales suggestions d'amélioration concernent le développement des services de carrières, la diversification des programmes de formation et l'amélioration du contenu et de l'organisation des cours.

Nouveaux Services Potentiels

Q : Quels autres services souhaiteriez-vous que [l'institution] offre ? (n = 3,275)

Question ouverte, codée par 60 Decibels.

Principales suggestions	Total	CI	Ghana	Sénégal
Développer les services d'orientation professionnelle	33 %	47 %	16 %	39 %
Diversifier les programmes de formation	31 %	29 %	36 %	28 %
Améliorer le contenu et l'exécution des cours	16 %	22 %	7 %	20 %
Améliorer les installations et les ressources	16 %	28 %	9 %	11 %
Augmenter les possibilités d'apprentissage en ligne	16 %	12 %	28 %	7 %

# 05 *Inclusion*

Cette section explore la manière dont les performances en matière d'impact et d'insertion professionnelle diffèrent selon les segments, en particulier le sexe, la localisation du campus, le statut de boursier et le profil de pauvreté.

Afin d'évaluer de manière globale les performances en matière d'impact, nous avons conçu un indice d'impact propre à I&P, l'*I&P Education Impact Index*, un outil prenant en compte les paramètres les plus importants de l'impact sur les anciens étudiants.

En général, il s'agit d'un examen plus approfondi des mesures et des facteurs que nous avons déjà explorés dans la section « Impact ».



## APERÇU DE L'INCLUSION

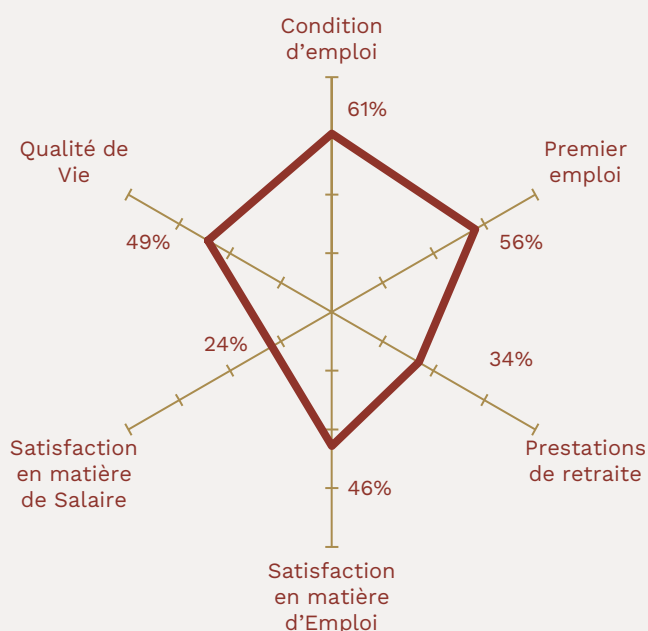
Afin d'évaluer les différences d'impact selon les segments, nous avons créé un indice d'impact propre à I&P, l'*I&P Education Impact Index*. Voici pourquoi et comment nous l'avons conçu.

L'expérience de l'impact est multiple. Si la qualité de vie est un indicateur primordial, le bien-être des anciens étudiants dépend également d'autres facteurs. Dans ce rapport, nous avons examiné de multiples facteurs, notamment l'insertion professionnelle, l'utilisation des compétences, la confiance dans les compétences, le salaire gagné et les avantages sociaux, ainsi que la satisfaction à l'égard de l'emploi et du salaire. L'*I&P Education Impact Index* inclut ce que nous considérons comme les facteurs les plus critiques.

- **Condition d'emploi** : le facteur le plus fondamental est d'avoir un emploi, que ce soit de manière formelle ou informelle, ou par le biais d'une activité indépendante ou d'un rôle de conseiller.
- **Premier emploi** : l'obtention d'un premier emploi dans les six mois suivant l'obtention du diplôme est également un facteur clé de l'efficacité de l'insertion professionnelle.
- **Prestations de retraite**: la pension de retraite est la première prestation sociale déclarée et sert d'indicateur de l'emploi formel. C'est un signe d'accès à une prestation de base et essentielle.
- **Satisfaction en matière d'emploi** : le type d'emploi joue également un rôle clé, comme en témoigne la satisfaction des anciens étudiants à l'égard de leur emploi actuel.
- **Satisfaction en matière de Salaire** : de même, au-delà de la satisfaction à l'égard de l'emploi lui-même, la satisfaction à l'égard du salaire est également importante, car elle couvre les aspects financiers.
- **Qualité de Vie** : l'amélioration du bien-être général, telle qu'elle est perçue par les anciens élèves eux-mêmes, est un indicateur d'impact primordial.

Vous trouverez ci-dessous plus de détails sur les mesures et les calculs, ainsi que la moyenne de l'indice I&P. Plus important encore, l'indice nous permet de répondre soigneusement à des questions cruciales. Les femmes ont-elles les mêmes chances que les hommes ? Les anciens étudiants formés dans les zones rurales réussissent-ils aussi bien que ceux formés dans les zones urbaines ? Les boursiers ont-ils le même succès sur le marché du travail que les non-boursiers ? Les institutions les plus inclusives sont-elles celles qui ont le plus de difficultés à insérer les diplômés ? Dans les pages suivantes, nous nous pencherons sur ces questions.

### *I&P Education Impact Index*

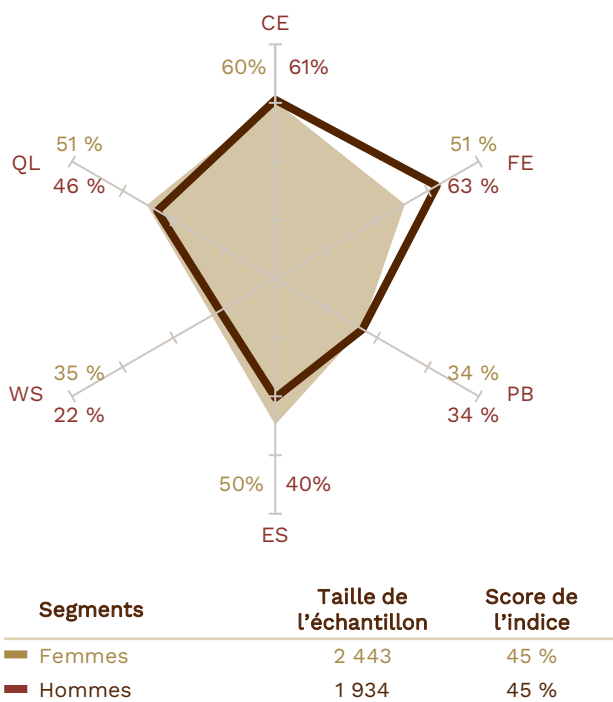


(CE) Condition d'emploi	61 %
% de personnes employées, officiellement ou non	
(FE) Premier emploi	56 %
% d'emploi dans les six mois suivant l'obtention du diplôme	
(PB) Prestations de retraite	34 %
% de personnes bénéficiant d'une pension en tant que prestation sociale	
(ES) Satisfaction professionnelle	46 %
% de personnes « très satisfaites » de leur emploi	
(WS) Satisfaction salariale	24 %
% « très satisfait » du salaire	
(QL) Qualité de vie	49 %
% dont la qualité de vie s'est « très nettement améliorée »	
<b>I&amp;P Education Impact Index</b>	<b>45 %</b>
Moyenne simple de tous les indicateurs ci-dessus	

LE GENRE ET LE LIEU DE RÉSIDENCE

Dans l'ensemble, l'impact est similaire pour les hommes et les femmes. Si les hommes trouvent plus rapidement un emploi, les femmes sont plus satisfaites de leur travail.

I&P Education Impact Index - par genre



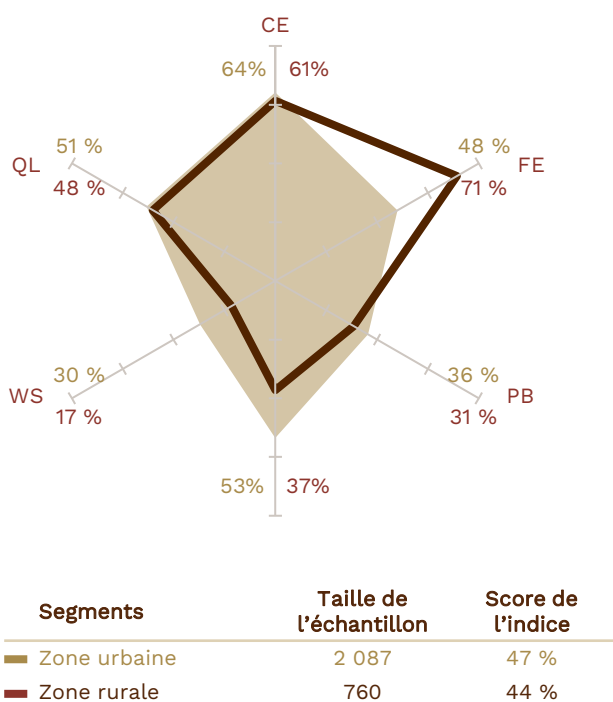
Dans l'ensemble, les hommes et les femmes obtiennent les mêmes résultats selon l'indice d'impact. Toutefois, il existe des différences entre des dimensions spécifiques.

Les hommes sont plus susceptibles de trouver un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme (63%) que les femmes (51%). Pourtant, les femmes font état de résultats légèrement meilleurs que les hommes : elles sont généralement plus satisfaites de leur emploi et de leur salaire, et font état d'une meilleure qualité de vie.

Alors que les femmes semblent avoir les mêmes opportunités que les hommes (c'est-à-dire un taux d'emploi similaire), ces résultats suggèrent qu'elles donnent la priorité à la satisfaction professionnelle et salariale plutôt qu'à l'obtention rapide d'un emploi. Cela semble conduire à un meilleur bien-être à long terme, comme le montre l'amélioration de la qualité de vie (51%) par rapport aux hommes (46%).

Les diplômés formés dans les zones rurales ont tendance à trouver un emploi plus rapidement, mais ceux formés dans les zones urbaines sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi.

I&P Education Impact Index



Si les taux d'emploi globaux sont similaires pour les personnes formées en milieu urbain (64%) et en milieu rural (61%), les personnes formées en milieu rural sont plus susceptibles de trouver un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme (71%) que celles formées en milieu urbain (48%).

Toutefois, les anciens étudiants des villes font généralement état de meilleurs résultats que ceux des campagnes. Ils ont tendance à bénéficier de meilleures prestations sociales et sont nettement plus satisfaits de leur emploi et de leur salaire, ce qui reflète peut-être la disponibilité des emplois dans les régions concernées.

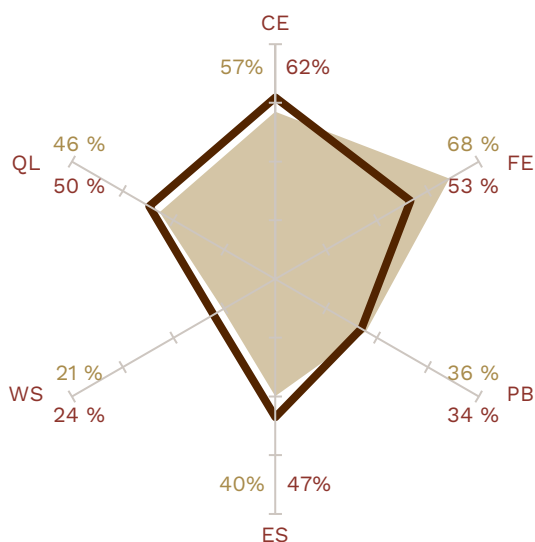
Malgré ces différences de satisfaction, l'impact sur le bien-être, tel que rapporté par les améliorations de la qualité de vie, est relativement similaire chez les anciens élèves des villes (51%) et des campagnes (48%).

Remarque : Pour des raisons de simplicité, cette analyse exclut les anciens étudiants des établissements dont les campus sont situés dans des zones urbaines et rurales (ce qui équivaut à 1 534 réponses).

## BOURSES D'ÉTUDES ET PROFIL DE PAUVRETÉ

Les boursiers ont un taux d'emploi légèrement inférieur, mais ils obtiennent généralement un emploi plus rapidement que leurs homologues.

I&P Education Impact Index - par bourse



Segments	Taille de l'échantillon	Score de l'indice
Ont reçu une bourse d'études	972	45 %
Pas de bourse	3 409	45 %

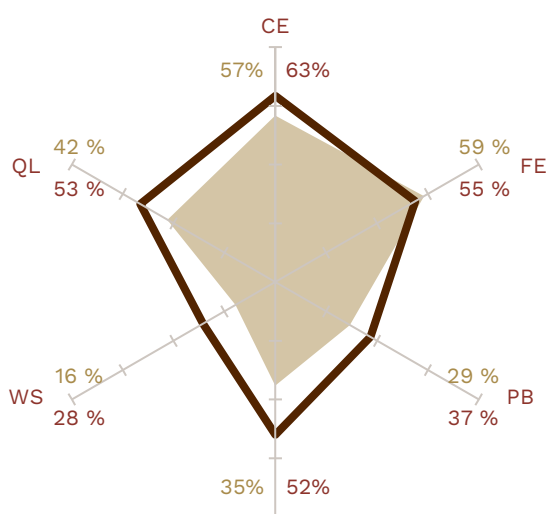


Les bourses semblent avoir peu d'effet sur les taux d'emploi - en fait, les boursiers ont un taux d'emploi légèrement inférieur (57%) à celui des non-boursiers (62%). Toutefois, ils sont beaucoup plus susceptibles d'obtenir un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme (68%) que leurs homologues (53%). Cela peut s'expliquer par le fait que les boursiers sont plus attractifs sur le marché du travail.

Néanmoins, la satisfaction à l'égard de l'emploi et du salaire est relativement plus élevée chez les non-détenteurs. Il se pourrait que les non-détenteurs, bien qu'ils mettent un peu plus de temps à trouver un emploi, perçoivent ces emplois et ces salaires plus favorablement en raison de l'adéquation de l'emploi, de l'alignement sur les objectifs de carrière ou des attentes financières.

Dans l'ensemble, les diplômés les plus pauvres font état d'une employabilité similaire à celle de leurs homologues, mais ils sont nettement moins satisfaits de leur emploi et de leur salaire.

I&P Education Impact Index - par profil de pauvreté



Segments	Taille de l'échantillon	Score de l'indice
Taux d'inclusion > 0,5	1 786	40 %
Taux d'inclusion ≤ 0,5	2 595	48 %



Nous avons classé les anciens étudiants en deux catégories : les plus pauvres et les autres, en fonction du ratio d'inclusion, qui mesure le profil de pauvreté des anciens élèves par rapport aux populations nationales où les institutions opèrent.

Les anciens étudiants les plus pauvres sont moins nombreux à déclarer bénéficier d'une pension (29%) que leurs homologues (37%). En outre, les anciens étudiants les plus pauvres sont nettement moins satisfaits de leur emploi (35% contre 52%) et de leur salaire (16% contre 28%). Cela se reflète également dans la proportion plus faible d'anciens élèves plus pauvres qui déclarent avoir amélioré leur qualité de vie (42%), par rapport à leurs homologues (53%).

Les différences entre les profils de pauvreté suggèrent que ces groupes pourraient accéder à différents types d'emplois et soulignent la nécessité d'un soutien ciblé pour remédier aux inégalités économiques entre les anciens élèves.

# *Analyse des experts*



# Conversation avec Ibrahima Diallo

Ibrahima Diallo est expert en insertion et emploi au Bureau Afrique de l'Institut international de planification de l'éducation (IIPÉ) de l'Unesco. Dans son rôle, M. Diallo soutient les pays partenaires dans l'opérationnalisation de leurs politiques nationales de formation professionnelle.

## Définir l'employabilité pour mieux comprendre ses défis

Selon l'Organisation internationale du travail, la capacité 'insertion professionnelle englobe 'aptitude à trouver un emploi, à le conserver, à y progresser et à s'y adapter tout au long de la vie professionnelle. Il existe deux types d'employabilité : relative (liée aux caractéristiques individuelles) et absolue (contexte macroéconomique et conditions du marché du travail). À l'heure actuelle, l'accent est surtout mis sur l'employabilité relative, mais il est essentiel de tenir compte également du contexte macroéconomique.

Deux défis majeurs se présentent aux jeunes africains. Le premier concerne un changement de mentalité vis-à-vis du marché du travail, passant de l'idée d'un État pourvoyeur d'emplois à la réalité de la recherche active et, parfois, de la création d'emploi. Le deuxième défi réside dans la nécessité d'une adaptation constante aux changements du marché du travail, caractérisé par des emplois temporaires successifs plutôt qu'une carrière à long terme. Les jeunes doivent développer leur employabilité : la capacité à s'orienter, à chercher, à trouver et, au besoin, à changer d'emploi, d'entreprise, voire de secteur pour prospérer dans ce nouveau paradigme.

## Aligner les politiques nationales de formation professionnelle sur les réalités économiques

De nombreux pays africains ont adopté des stratégies de développement de la formation professionnelle, incluant des approches comme la formation duale, l'alternance et l'approche par compétences. Malgré leur intérêt, le tissu économique local ne favorise souvent pas ces approches, car nécessitant un fort engagement des entreprises et une économie robuste. Le secteur économique formel, insuffisamment développé, a du mal à accueillir tous les apprenants de la formation professionnelle, et l'engagement du secteur privé est limité, à l'exception de certains domaines.

Une solution pertinente pourrait consister à valoriser davantage l'apprentissage dans le secteur informel, qui offre une possibilité d'insertion pour de nombreux jeunes, contrairement aux centres de formation classiques aux capacités souvent limitées. Des projets pilotes, tels que ceux menés par l'Agence Française de Développement au Sénégal, et d'autres partenaires dans d'autres pays ont exploré cette voie, mais ont souvent été entravés par le manque de financement pour la relève, après la fin des programmes, limitant ainsi leur impact.

## Renforcer la collecte de données sur l'intégration professionnelle

D'ici 2050, la moitié de la population africaine aura moins de 25 ans, ce qui nécessite une gestion efficace des données démographiques et du marché du travail. Bien que certains secteurs en Afrique maîtrisent la production de données, le manque de communication entre les organisations constitue un obstacle. Une solution potentielle serait d'intégrer des items-clés de la formation et de l'emploi aux questionnaires statistiques nationaux, permettant une collecte plus complète.

La collecte de données sur la formation peut être réalisée en collaboration avec les établissements d'enseignement, mais la collecte de données sur l'emploi est plus complexe en raison de la réticence des entreprises à partager leurs données. Il est essentiel que l'État rassure les entreprises sur l'utilisation des données, notamment en matière de fiscalité et de sécurité sociale. Un important effort de sensibilisation est nécessaire pour établir la confiance nécessaire à une collecte de données complète et précise.

## Vision pour l'avenir de l'emploi des jeunes en Afrique

L'emploi futur des jeunes Africains ne se limite plus à une carrière linéaire, nécessitant une prise de conscience au niveau des politiques, des institutions éducatives et des jeunes eux-mêmes. Une adaptation à la réalité du marché exige une préparation à une flexibilité et à une adaptabilité pour s'accommoder d'une carrière faite d'une succession d'emplois dans un ou plusieurs domaines ou secteurs.

Les États doivent favoriser l'employabilité en renforçant le tissu économique pour stimuler la création d'emplois par le secteur privé et en investissant dans la formation des jeunes. Promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat est crucial, mais tous n'ont pas la fibre entrepreneuriale. Il est donc essentiel de bien cibler les bénéficiaires plutôt que de former tous les jeunes.

L'entrepreneuriat peut être une voie d'intégration, en particulier dans les zones rurales. L'agriculture, en particulier, offre des possibilités d'emploi, encouragées par la création de valeur ajoutée grâce à la production et à la transformation. La collaboration entre les institutions nationales et internationales et le secteur privé est également essentielle, notamment pour faciliter l'accès des PME au financement et stimuler leur participation aux marchés publics par le biais de politiques de préférence nationale.



# Assistance technique à l'employabilité (1/3)

## SOUTENIR LES EDUPRENEURS POUR RENFORCER LEURS SERVICES CARRIÈRES

Le programme IP2E vise à améliorer les pratiques d'employabilité des établissements d'enseignement qu'il soutient. En réponse à un besoin exprimé par les édupreneurs en matière de formation et de conseils personnalisés, le programme a défini une nouvelle forme d'assistance technique, en collaboration avec une institution panafricaine basée au Burkina Faso. L'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE), spécialisé dans la formation d'ingénieurs et de professionnels, favorise l'insertion professionnelle de ses étudiants et diplômés. Des enquêtes à 6 et 12 mois après l'obtention du diplôme, ainsi que des initiatives telles que les journées de l'entreprise, les associations de RH et les forums de l'emploi, renforcent la relation entre les entreprises et le 2iE.



**À l'issue de ce programme d'assistance technique, les édupreneurs acquièrent les compétences nécessaires pour :**

- Développer leurs « services carrières » dans le but d'améliorer l'intégration professionnelle de leurs étudiants dans les stages et sur le marché du travail.
- Renforcer les relations et les partenariats avec les employeurs et les autres acteurs de leur écosystème.
- Promouvoir l'esprit d'entreprise et fournir des outils appropriés aux étudiants pendant leur formation.
- Structurer et animer leur réseau d'anciens étudiants.
- Mesurer systématiquement la qualité et la rapidité de l'insertion professionnelle de leurs diplômés et utiliser ces données comme outil de décision stratégique.

**2iE soutient les entreprises du portefeuille IP2E grâce à une méthodologie en 3 phases :**

- Pré-diagnostic des besoins des acteurs éducatifs et adaptation du programme.
- Formation de 4 jours au campus de Ouagadougou, comprenant des sessions avec des experts et des échanges avec les bénéficiaires (étudiants, anciens élèves, partenaires).
- Suivi à distance via Zoom et WhatsApp, avec un engagement de 4 heures par édupreneur pendant un mois, pour mettre en œuvre des feuilles de route personnalisées.

À ce jour, le programme IP2E a permis la mise en place et le renforcement de 23 services d'orientation professionnelle. Le nombre de ressources humaines affectées aux services de carrière a augmenté de 74%, passant de 31 à 54. Les établissements d'enseignement ont forgé plus de 650 partenariats actifs avec le secteur privé, et 15% d'entre eux déclarent travailler plus étroitement avec lui.

# Conversation avec Sintia Kouame

Sintia Kouame est professionnel de la gestion des ressources humaines. Après une carrière de 15 ans dans des multinationales privées, elle a concentré son expertise sur le secteur du recrutement stratégique en Afrique.

## Les défis actuels en matière d'employabilité auxquels sont confrontés les jeunes Africains

Face à un marché du travail de plus en plus évolutif et diversifié, le défi majeur pour les jeunes réside dans l'inadéquation entre les formations dispensées et les besoins réels des entreprises. De nombreuses personnes se forment dans des domaines tels que la comptabilité, l'économie et les sciences sociales, où la demande commence à diminuer, ce qui crée un paradoxe : les entreprises peinent à recruter des talents tandis que les jeunes sont confrontés au chômage. Lorsque les filières sont alignées, l'enseignement est souvent excessivement théorique, manquant d'applications pratiques pour préparer les étudiants au monde professionnel. Les opportunités de d'emplois permanents sont limitées, laissant les jeunes diplômés avec une expérience professionnelle qui se limite à quelques stages, ce qui complique leur insertion. Les universités éprouvent également des difficultés à enseigner les compétences numériques nécessaires, en particulier dans un contexte où ces compétences sont en constante évolution. À l'ère du recrutement numérique, certains étudiants éprouvent des difficultés à utiliser des outils tels que Teams ou Zoom, ce qui souligne le besoin urgent d'intégrer ces compétences dans les programmes d'études universitaires.

## Les attentes des recruteurs et du marché en matière de recrutement de jeunes diplômés

Les compétences techniques sont de plus en plus demandées dans tous les secteurs. Bien que les universités proposent des formations en gestion commerciale, financière et logistique, les entreprises sont souvent confrontées à une pénurie de ressources humaines spécialisées. Face à l'évolution rapide du monde du travail, la capacité d'adaptation devient la qualité la plus cruciale pour les jeunes diplômés, qui doivent suivre le rythme des nouvelles technologies. Les compétences comportementales telles que la communication, l'adaptabilité et le travail en équipe sont également essentielles.

Les recruteurs peuvent préférer le potentiel de développement d'un jeune dynamique peu expérimenté à celui d'une personne expérimentée mais moins encline à s'adapter. Lors des entretiens, les jeunes diplômés doivent savoir se présenter, mettre en valeur leurs compétences et leur expérience, y compris celles acquises dans le cadre de projets scolaires et communautaires et de stages. Les établissements d'enseignement ont un rôle crucial à jouer dans la préparation des étudiants aux entretiens et doivent évaluer leur impact pour comprendre les raisons pour lesquelles les diplômés ne s'intègrent pas. Les entreprises doivent développer des partenariats avec les écoles pour s'assurer que les étudiants sont formés en fonction de leurs besoins réels et pour créer un vivier de candidats.

## Différences d'insertion selon le genre

Les inégalités en termes d'intégration professionnelle et de développement de carrière s'accroissent au cours de la carrière. À l'entrée, les recruteurs constatent peu de discrimination entre les hommes et les femmes. La raison de ces divergences initiales peut résider dans les différences faites au cours du parcours scolaire. Les différences seront plus évidentes dans le développement de carrière pour les postes d'encadrement. En Afrique, les femmes sont toujours considérées avec suspicion quand elles donnent la priorité à leur carrière au détriment de la vie de famille. On constate qu'en plus de leur vie professionnelle, les femmes sont responsables de l'éducation des enfants et de la gestion du foyer. En conséquence, elles ont tendance à limiter leurs possibilités d'avancement. Le rôle des deux parents dans la famille doit être clarifié, afin de donner aux femmes le choix de développer leur carrière.

## Les actions nécessaires pour soutenir l'intégration professionnelle des jeunes

L'Afrique est un continent d'opportunités et un carrefour international pour l'économie mondiale. Pour soutenir l'emploi futur de la jeunesse africaine, il est crucial de lancer une véritable réforme de l'éducation. Nos programmes éducatifs doivent répondre aux besoins du marché du travail. Pour y parvenir, nous devons encourager de véritables partenariats entre les établissements d'enseignement et les entreprises. Ces programmes doivent également être liés aux priorités des programmes de développement dans chaque pays. Il est nécessaire d'aligner régulièrement les formations et les cours proposés sur les besoins économiques. Pour rester en phase avec l'évolution des besoins du marché, nous devons également nous concentrer sur la formation continue et l'acquisition de compétences.

Cela signifie qu'il faut investir dans la formation au niveau de l'entreprise, qui est souvent réticente à le faire. Au sein des entreprises, la mise en place de programmes de tutorat encourage les jeunes diplômés à développer leurs compétences. L'esprit d'entreprise est également une solution qui doit être soutenue pour les jeunes. Nous devons encourager les jeunes à créer leur propre entreprise. Cela nécessite un accès au financement, un soutien et des procédures administratives simplifiées. Enfin, les jeunes Africains doivent sortir des schémas de pensée et d'emploi traditionnels, afin de s'adapter à un monde plus mobile et de s'ouvrir à de nouvelles opportunités.

# Assistance technique à l'employabilité (2/3)

## RENFORCER L'ACQUISITION DE SOFT SKILLS POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de ses activités, IP2E a financé l'organisation d'ateliers de formation axés sur le développement de « soft skills », compétences non techniques. Ces ateliers ont été minutieusement conçus pour aider les étudiants à naviguer dans leur parcours professionnel et à faciliter leur intégration dans le monde du travail.

L'un des bénéficiaires de cette initiative est le groupe Institut Supérieur 'Informatique (ISI), un établissement d'enseignement privé renommé créé en 1994, qui compte plus de 2 500 étudiants. Reconnaissant l'importance de favoriser l'intégration professionnelle des étudiants dans les métiers du numérique et de l'entrepreneuriat, l'ISI a bénéficié d'une assistance technique sur mesure pour soutenir cette initiative. En collaboration avec Polaris Asso, une association internationale dont le siège est à Dakar et qui utilise la technologie numérique comme plateforme pour relever les défis importants auxquels sont confrontés les jeunes, l'ISI s'est embarquée dans ce voyage.

Le partenariat entre ISI et Polaris Asso visait à fournir une formation en matière d'orientation et d'employabilité, avec un accent particulier sur les campus situés dans des zones rurales vulnérables telles que Kaffrine, Kaolack et Diourbel. Ensemble, ils ont créé trois ateliers distincts :

- Atelier 1 - « Apprendre à se connaître » : Cet atelier a pour but d'aider les jeunes à réfléchir à leurs compétences non techniques et à comprendre comment tirer parti de leurs compétences humaines parallèlement à leurs capacités techniques.
- Atelier 2 - « Valoriser son parcours professionnel » : L'objectif de cet atelier était de permettre aux étudiants de reconnaître la richesse de leur parcours professionnel et d'articuler efficacement leurs expériences pour atteindre leurs objectifs de carrière.
- Atelier 3 - « Techniques de recherche d'emploi » : Cet atelier a permis aux étudiants d'acquérir des stratégies de recherche d'emploi et de tirer parti des technologies numériques pour améliorer leurs perspectives d'emploi.

Ces ateliers ont été animés conjointement par des représentants de l'ISI et de Polaris Asso, ce qui a donné lieu à un programme pilote qui a eu un impact positif sur près de 400 étudiants. Afin d'assurer un transfert durable des compétences, des activités de constitution d'équipe ont été organisées entre le partenaire d'assistance technique et l'établissement d'enseignement.

L'intégration de compétences comportementales dans le programme d'études reflète l'engagement de l'ISI à fournir une éducation holistique, bénéficiant à l'ensemble de la population étudiante. En intégrant ces compétences essentielles dans ses offres éducatives, l'ISI vise à mieux préparer les étudiants aux complexités de la main-d'œuvre moderne, en leur donnant les moyens de prospérer dans les domaines d'activité qu'ils ont choisis.



# Conversation avec Kojo Adu

Kojo Adu est chef de l'unité « Partenariat et mobilisation des ressources » au sein de l'Institut ghanéen d'enseignement technique et de formation professionnelle (Ghana Technical Vocational Education and Training, TVET). Il souligne l'importance cruciale des investissements en cours dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), affirmant qu'il s'agit de la pierre angulaire pour garantir des opportunités d'emploi aux générations futures.

## Les défis actuels en matière d'employabilité auxquels la jeunesse ghanéenne est confrontée

Les défis actuels auxquels est confrontée la jeunesse ghanéenne peuvent être classés en quatre catégories : la disponibilité d'emplois formels, les compétences adaptées à l'emploi, l'exode rural et l'exode urbain, et la difficulté d'accéder à des emplois décentés. En effet, il existe des lacunes dans le secteur formel. Le secteur reste très informel et peu structuré. Le deuxième défi est celui de l'adéquation au poste. Des emplois sont disponibles, mais les candidats ne sont pas qualifiés. Le contexte socio-économique semble également défavoriser les jeunes ruraux par rapport à leurs pairs urbains. Enfin, il y a un défi à relever pour obtenir des emplois décentés. En raison du manque de technologie, en particulier dans les petites villes et les villages, les jeunes sont encore tributaires de travaux manuels lourds, ce qui rend les emplois dans le domaine de l'EFTP peu attrayants pour eux.

## L'EFTP, un choix stratégique pour la création d'emplois

Les données sur le secteur informel du Ghana mettent en évidence sa forte dépendance à l'égard de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), principalement caractérisés par des emplois manuels et axés sur les compétences, tels que la couture, la mécanique automobile et les emplois dans les secteurs de l'hôtellerie et de la beauté. Compte tenu de la jeunesse de la population ghanéenne et de la rareté des possibilités d'emploi formel par rapport à la taille du pays, l'investissement dans l'EFTP constitue une voie prometteuse pour la création d'emplois. Cependant, les carrières dans l'EFTP manquent souvent d'attrait pour les jeunes, qui les considèrent généralement comme transitoires plutôt qu'aspirationnelles.

Pour remédier à cette situation, l'Institut ghanéen d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), créée en 2020 par une loi parlementaire, s'est efforcée d'élever les normes et de promouvoir la qualité au sein du secteur. Cette restructuration a donné des résultats prometteurs, avec une augmentation notable des demandes d'inscription aux programmes d'EFTP au cours des trois dernières années, ce qui témoigne d'une évolution positive.

Auparavant, 300 000 étudiants s'inscrivaient dans l'enseignement général et seulement 17 000 dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Après trois ans, près de 60 000 étudiants se sont inscrits à l'EFTP.

En outre, l'Institut a mis en place des composantes obligatoires d'expérience sur le lieu de travail dans les programmes d'EFTP, garantissant que les étudiants acquièrent des compétences pratiques et sont exposés aux pratiques de l'industrie. Au-delà de la formation technique, le programme met l'accent sur les matières fondamentales telles que les mathématiques et l'anglais, ainsi que sur les compétences non techniques telles que la créativité, l'innovation, l'esprit d'entreprise et la résolution de problèmes. En outre, l'Institut plaide en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur, en s'attaquant à des problèmes tels que l'inadéquation des installations pour les femmes (manque de salles de bains, par exemple) et en promouvant l'intégration des personnes handicapées.

## Votre vision de l'avenir de l'emploi pour la jeunesse ghanéenne et africaine et les actions nécessaires pour la soutenir

Pour envisager l'avenir de l'emploi pour la jeunesse ghanéenne et africaine, la première question à se poser est la suivante : « Quel est notre avantage ? Nous sommes plus peuplés que tous les autres pays et notre population est la plus jeune. Il est primordial d'apprendre des nations qui ont connu des circonstances similaires.

Nous devons veiller à ce que tout le monde puisse manger et boire. Nous avons des terres agricoles et de l'espace. L'investissement dans l'agriculture est la pierre angulaire de l'avenir de l'emploi en Afrique. Pour prospérer, il est nécessaire de tirer parti de la technologie.

Une fois ces deux critères remplis, nous devons nous concentrer sur l'acquisition de compétences pour les jeunes. Il est essentiel de rendre l'EFTP attrayant pour les jeunes afin d'en renforcer l'impact. Le Ghana TVET Institute a travaillé avec des partenaires tels que la GIZ, la Mastercard Foundation, afin de développer une stratégie de communication complète. L'EFTP ne doit pas être considéré comme le dernier choix.

# Assistance technique à l'employabilité (3/3)

## FONDS RENOUVELABLES POUR ENCOURAGER LES INITIATIVES ENTREPRENEURIALES DES ÉTUDIANTS

Les équipes IP2E ont constaté que les étudiants des établissements d'enseignement technique et professionnel manquaient souvent de moyens financiers pour se lancer dans des activités entrepreneuriales. Pour résoudre ce problème, IP2E a décidé de faire collaborer les institutions en créant des fonds renouvelables pour encourager l'entrepreneuriat dans les établissements.

Le fonds renouvelable est un mécanisme financier qui se reconstitue au fil du temps, au fur et à mesure que les fonds sont utilisés, remboursés et réutilisés. Ils sont conçus pour être autonomes, promouvoir une stabilité financière permanente et la capacité de soutenir plusieurs séries de projets ou d'initiatives. Au fur et à mesure que les étudiants remboursent leurs prêts, les fonds sont utilisés pour financer les prêts aux nouveaux étudiants.

### Les fonds renouvelables ont été utilisés pour :

- Financer l'acquisition de kits de démarrage : Ces kits rassemblent les équipements de base nécessaires au démarrage d'une activité liée à l'EFTP. Par exemple, les étudiants en agriculture reçoivent une faucille, une hache, des bottes, etc. IP2E a financé des kits de démarrage dans les domaines de l'agriculture, de l'électricité, de la coiffure et du carrelage.
- Soutenir les projets d'entrepreneuriat des étudiants par des fonds d'amorçage. Par exemple, l'école prêtera 500.000 cfa à un taux d'intérêt nul. Comme il s'agit d'un investissement à court terme, les étudiants financés rembourseront le montant emprunté qui servira à financer les projets d'autres étudiants.

Les établissements d'enseignement établissent les conditions des prêts ou des subventions accordés par le fonds, y compris les calendriers de remboursement. Ils sélectionnent les bénéficiaires des fonds à l'issue d'un processus de sélection rigoureux qui analyse la viabilité et l'impact du projet des étudiants ainsi que leur motivation.

Les institutions ont mis en place une équipe dédiée à la gestion du fonds renouvelable, à la fois comme exigence de IP2E et comme engagement dans leurs processus internes. Cela permet un suivi rigoureux des mécanismes.

Les étudiants bénéficient également de programmes de formation et de mentorat pour améliorer leurs compétences entrepreneuriales. Certains établissements proposent des ateliers sur la planification d'entreprise, la gestion financière, le marketing et d'autres sujets pertinents.

Lancées à titre expérimental, les établissements élaborent actuellement des stratégies pour reconstituer le fonds au fil du temps, par exemple en réinvestissant les remboursements de prêts ou en recherchant d'autres sources de financement.



# 07 *Conclusion*



# Mot de conclusion

Cette étude présente des données inédites sur l'impact de dix-huit établissements d'enseignement privé d'Afrique de l'Ouest sur leurs anciens étudiants, dans un marché généralement marqué par le manque de données. Il met en lumière les actions clés que le secteur de l'éducation, tant public que privé, doit mettre en œuvre pour améliorer l'employabilité et l'intégration professionnelle des jeunes Africains.

## Adapter la formation à l'emploi

Les acteurs de l'éducation sont invités à se concentrer sur le développement de compétences techniques et pratiques, plus en phase avec la réalité économique et les politiques de développement du gouvernement. Un diplôme universitaire ne garantit pas une meilleure insertion professionnelle. La formation professionnelle offre de réelles perspectives en termes d'employabilité pour la jeunesse africaine.

## Partenariats avec le secteur privé

Le renforcement de la collaboration entre les acteurs de l'éducation et le secteur privé permettra d'aligner plus facilement les programmes éducatifs sur les besoins spécifiques du marché du travail, maximisant ainsi les opportunités d'emploi pour les jeunes diplômés.

## Entrepreneuriat

Compte tenu de la faiblesse du marché du travail formel, les jeunes doivent créer leurs propres opportunités d'emploi. Les acteurs de l'éducation ont la responsabilité de soutenir le développement des initiatives entrepreneuriales. Toutes ces actions contribuent à renforcer la qualité et la réputation des entreprises et se traduisent par des retombées financières.

## Stratégies des acteurs de l'éducation

Tout au long de leur carrière, les acteurs de l'éducation doivent s'efforcer de renforcer la capacité individuelle des étudiants à acquérir et à maintenir les compétences dont ils ont besoin pour trouver ou conserver un emploi, et pour s'adapter à de nouvelles formes de travail. Cela signifie qu'il faut encourager le développement non seulement des connaissances, mais aussi des compétences non techniques requises par le monde professionnel. Les services de carrière, d'orientation et d'intégration doivent être intégrés dans les stratégies de développement de ces institutions.

## Équité et qualité de vie

Tous les jeunes ne sont pas égaux face aux opportunités d'emploi. Selon le secteur dans lequel ils travaillent, les hommes ont plus de chances de trouver un emploi que les femmes. Le lieu d'obtention du diplôme (campus rural ou urbain) a également un impact sur la rapidité avec laquelle un jeune peut entrer sur le marché du travail.

Cependant, la vitesse d'intégration ou le niveau de diplôme ne sont pas synonymes de satisfaction quant à la qualité de vie. Bien que les diplômés de la formation professionnelle aient en moyenne des salaires et des avantages moindres, ils se déclarent plus satisfaits que leurs homologues ayant suivi une formation universitaire.

Il est essentiel de continuer à mesurer et à évaluer l'impact des acteurs éducatifs sur la qualité et la rapidité de l'intégration professionnelle, ainsi que sur l'amélioration de la qualité de vie de leurs anciens étudiants. Ces études d'impact permettront de s'assurer qu'ils restent alignés sur les besoins en constante évolution du marché du travail et qu'ils restent accessibles à toutes les couches sociales.

# *Nous contacter*



Site: [www.ietp.com](http://www.ietp.com)



Facebook



Instagram



Twitter (X)



YouTube



**COPYRIGHT © Investisseurs & Partenaires, 2024**

**PHOTOGRAPHIE :**

Photo de couverture, page 41 © Afroto, 2024

Pages 3, 4, 13, 18, 36, 43, 45, 55 © Agence Fënt, 2022

Pages 6, 29, 40, 48, 12 © Michael Dakwa, 2022

Pages 47, 50 © Atchioua Photographie, 2021



## **À propos de 60 Decibels**

60 Decibels est une entreprise technologique mondiale de mesure de l'impact qui apporte rapidité et répétabilité à la mesure de l'impact social et à la connaissance des clients. Nous fournissons des indices de référence authentiques pour l'évaluation de l'impact, ce qui permet aux organisations de la comprendre l'impact par rapport à leurs pairs et de fixer des objectifs de performance. Nous avons un réseau de plus de 1 000 chercheurs dans plus de 97 pays et nous avons travaillé avec plus de 800 des principaux investisseurs, entreprises, fondations, compagnies, ONG et organisations du secteur public opérant dans le domaine de l'impact. 60 Decibels facilite l'écoute des personnes qui comptent le plus.

## **Remerciements**

Ce rapport est le résultat de deux années de collaboration fructueuse entre I&P et 60 Décibels. De nombreuses personnes ont participé à la collecte et à l'analyse de ces données.

L'équipe I&P remercie tout particulièrement Koumba Anouma, Morgane Awu, Clémence Bourrin, Manuela Boma Atta, Elodie Hanff Koundouno et Régis Ouattara.

Au sein de l'équipe de 60 Decibels, nous tenons à remercier Ramiro Rejas, Louis Tran Van Lieu et Riya Yadava



[www.ietp.com](http://www.ietp.com)