

République du Cameroun

Paix - Travail - Patrie

\*\*\*\*\*

Ministère de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle

\*\*\*\*\*

Observatoire National de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle



Republic of Cameroon

Peace - Work - Fatherland

\*\*\*\*\*

Ministry of Employment and  
Vocational Training

\*\*\*\*\*

National Employment and  
Vocational Training Observatory



# RAPPORT D'ANALYSE

DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

2021

-

2022



DONNÉES GÉNÉRALES



OFFRE



DEMANDE

République du Cameroun

Paix - Travail - Patrie

\*\*\*\*\*

Ministère de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle

\*\*\*\*\*

Observatoire National de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle



Republic of Cameroon

Peace - Work - Fatherland

\*\*\*\*\*

Ministry of Employment and  
Vocational Training

\*\*\*\*\*

National Employment and  
Vocational Training Observatory



# RAPPORT D'ANALYSE

DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

2021

-

2022



3.2-1.	Formateurs et Diplôme professionnel suivant l'ordre d'enseignement .....	45
3.2-2.	Formateurs et diplôme professionnelle suivant le genre .....	47
3.3-	PRISE EN COMPTE DE L'ORIENTATION DANS LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	47
3.4-	EVALUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	49
3.5-	EFFICACITE INTERNE EN FORMATION PROFESSIONNELLE .....	53
3.5-1.	Abandons dans les Centres de Formation Professionnelle .....	53
3.5-1.1.	Abandons et genre .....	53
3.5-1.2.	Abandons et Région.....	54
3.5-1.3.	Abandon et niveau d'étude à l'entrée.....	57
<b>CHAPITRE3 :</b>	<b>ANALYSE DE LA GOUVERNANCE DANS LE SOUS-</b>	
<b>SECTEUR « FORMATION PROFESSIONNELLE »</b> .....		<b>58</b>
4.4	RESSOURCES HUMAINES .....	60
4.4.1	Personnel du MINEFOP et leur statut dans la fonction publique.....	60
4.4.2	Personnel du MINEFOP et leur Région d'affectation .....	61
4.4.3	Personnel du MINEFOP suivant l'âge .....	64
4.5	FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	65
4.5.1	Financement dans les Centres de Formation Professionnelle .....	65
4.5.2	Financement au niveau du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle .....	66
4.5.2.1	Budget de l'État et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle .....	66
4.5.2.2	Ressources allouées aux programmes du MINEFOP .....	67
4.5.3	Bourses à la formation professionnelle.....	68
4.6	SYSTEME D'INFORMATION STATISTIQUE AU MINEFOP.....	70
4.6.1	Les producteurs du Système d'Information Statistique dans le sous-secteur « formation professionnelle » .....	70
4.6.2	Les utilisateurs du système d'information statistique de la formation professionnelle.....	71
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....		<b>72</b>
<b>EQUIPE DE REDACTION</b> .....		<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....		<b>75</b>

## ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

ABREVIATIONS	SIGNIFICATIONS
<b>ACC</b>	Advanced Craft Certificate
<b>AF Pro</b>	Attestation de Formation Professionnelle
<b>AFD</b>	Agence Française de Développement
<b>AFP BEPC</b>	Attestation de Formation Professionnelle Niveau BEPC
<b>AFP CEPE</b>	Attestation de Formation Professionnelle Niveau CEPE
<b>AQP</b>	Attestation de Qualification Professionnelle
<b>Bac Gén</b>	Baccalauréat de l'Enseignement Général
<b>Bac Tech</b>	Baccalauréat de l'Enseignement Technique
<b>BD</b>	Bachelor Degree
<b>BEPC</b>	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
<b>BOT</b>	Bachelor of Technology
<b>BP</b>	Brevet Professionnel
<b>BT</b>	Brevet de Technicien
<b>BTP</b>	Bâtiments et Travaux Publics
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>BUCREP</b>	Bureau Central des Recensements et des Etudes de la Population
<b>CAP</b>	Certificat d'Aptitude Professionnelle
<b>CAPA</b>	Capacité
<b>CAPEPS</b>	Certificat d'Aptitude au Professorat d'Education Physique et Sportive
<b>CAPI</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur
<b>CAPIA</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur Adjoint
<b>CAPIAEG</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur-Adjoint de l'Enseignement Général
<b>CAPIAET</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur-Adjoint de l'Enseignement Technique
<b>CAPIEG</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Général
<b>CAPIEMP</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Maternel et Primaire
<b>CAPIET</b>	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Technique
<b>CEP</b>	Certificat d'Etudes Primaires

<b>ABREVIATIONS</b>	<b>SIGNIFICATIONS</b>
<b>CEPE</b>	Certificat d'Etudes Primaires et Elémentaires
<b>CEPS</b>	Cellule des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
<b>CF Pro</b>	Certificat de Formation Professionnelle
<b>CFM</b>	Centre de Formation aux Métiers
<b>CFPR</b>	Centre de Formation Professionnelle Rapide
<b>CIOP</b>	Centre d'Information et d'Orientation Professionnelles
<b>CNPS</b>	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
<b>CQP</b>	Certificat de Qualification Professionnelle
<b>CRSESF</b>	Centre de Recherches Statistiques, Economiques et Sociales et de Formation pour les Pays (SESRIC en anglais)
<b>CTD</b>	Collectivité Territoriale Décentralisée
<b>DATU</b>	Diplôme d'Agent Technique de l'Urbanisme
<b>DCJA</b>	Diplôme de Conseiller de Jeunesse et d'Animation
<b>DCPJA</b>	Diplôme de Conseiller Principal de Jeunesse et d'Animation
<b>DDEFOP</b>	Délégation Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>DEA</b>	Diplôme d'Etudes Approfondies
<b>DEPC</b>	Division des Etudes, de la Prospective et de la Coopération
<b>DESS</b>	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
<b>DEUG</b>	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
<b>DFOP</b>	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
<b>DI</b>	Déplacé Interne
<b>DIAS</b>	Diplôme d'Ingénieur d'Application de la Statistique
<b>DIJA</b>	Diplôme d'Instructeur de Jeunesse et d'Animation
<b>DIMEPS</b>	Diplôme de Maître d'Education Physique et Sportive
<b>DIMPEPS</b>	Diplôme de Maître Principal d'Education Physique et Sportive
<b>Dip de Formation</b>	Diplôme de Formation Professionnelle
<b>DIPCO</b>	Diplôme de Conseiller d'Orientation
<b>DIPEN I</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Normal premier Grade
<b>DIPEN II</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Normal second Grade
<b>Dip-ENAM</b>	Diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
<b>DIPES I</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Général de Premier Degré
<b>DIPES II</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Général de second Degré
<b>DIPET I</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Technique de Premier Degré

<b>ABREVIATIONS</b>	<b>SIGNIFICATIONS</b>
<b>DIPET II</b>	Diplôme de Professeur d'Enseignement Technique de second Degré
<b>DIPJA</b>	Diplôme d'Instructeur Principal de Jeunesse et d'Animation
<b>DISE</b>	Diplôme d'Ingénieur Statisticien Economiste
<b>DIT</b>	Diplôme d'Ingénieur des Travaux
<b>DMAEPS</b>	Diplôme de Maître-Adjoint d'Education Physique et Sportive
<b>DQP-BAC</b>	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau BAC)
<b>DQP-BEPC</b>	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau BEPC)
<b>DQP-Prob</b>	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau Probatoire)
<b>DREFOP</b>	Délégation Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>DSTIC</b>	Diplôme des Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication
<b>DT</b>	Diplôme de Traducteur
<b>DTSS</b>	Diplôme de Technicien Supérieur de la Statistique
<b>DUT</b>	Diplôme Universitaire de Technologie
<b>EESI</b>	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
<b>ENAM</b>	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
<b>ESG</b>	Enseignement Secondaire Général
<b>EST</b>	Enseignement Secondaire Technique
<b>FA</b>	Formation par Alternance
<b>FC</b>	Formation Continue
<b>FI</b>	Formation Initiale
<b>FNE</b>	Fonds National de l'Emploi
<b>FOAD</b>	Formation à Distance
<b>FPA</b>	Formation Par Apprentissage
<b>FSLC</b>	First School Leaving Certificate
<b>GCE AL</b>	General Certificate of Education Advanced Level
<b>GCE OL</b>	General Certificate of Education Ordinary Level
<b>GCET AL</b>	General Certificate of Education Technical Advanced Level
<b>HCR</b>	Haut-Commissariat pour les Réfugiés
<b>HND</b>	Higher National Diploma
<b>IGF</b>	Inspection Générale des Formations
<b>Ing</b>	Diplôme d'Ingénieur
<b>INS</b>	Institut National de la Statistique
<b>L Pro</b>	Licence Professionnelle

<b>ABREVIATIONS</b>	<b>SIGNIFICATIONS</b>
<b>M I acad</b>	Master I Académique
<b>M I Pro</b>	Master I Professionnel
<b>M II Aca</b>	Master II Académique
<b>M II Pro</b>	Master II Professionnel
<b>MD</b>	Master's Degree
<b>MINEDUB</b>	Ministère de l'Éducation de Base
<b>MINEFOP</b>	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>MINEPAT</b>	Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
<b>MINESEC</b>	Ministère des Enseignements Secondaires
<b>MINFI</b>	Ministère des Finances
<b>MINJEC</b>	Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique
<b>ND</b>	National Diploma
<b>NTIC</b>	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
<b>OCI</b>	Organisation de la Coopération Islamique
<b>ODD</b>	Objectif de Développement Durable
<b>OIF</b>	Organisation Internationale de la Francophonie
<b>ONEFOP</b>	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>PC</b>	Permis de Conduire
<b>Prob Gén</b>	Probatoire de l'Enseignement Général
<b>Prob Tech</b>	Probatoire de l'Enseignement Technique
<b>PSV</b>	Personne Socialement Vulnérable
<b>PTF</b>	Partenaire Technique et Financier
<b>SENAI</b>	Service National d'Apprentissage Industriel
<b>SIGE</b>	Système d'Information pour la Gestion de l'Éducation
<b>SND 30</b>	Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
<b>TAMA</b>	Taux d'Accroissement Moyen Annuel
<b>TIKA</b>	Turkish Cooperation and Coordination Agency
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:Effectifs des apprenants entrants par niveau d'étude selon l'ordre d'enseignement et le genre .....	29
Tableau 2:Répartition des CFP par ordre d'enseignement sur la période 2016-2022 .....	30
Tableau 3: Répartition des CFP par Région selon l'ordre d'enseignement et le type de CFP .....	31
Tableau 4: Répartition des CFP selon la zone d'implantation .....	32
Tableau 5: Répartition des CFP privés disposant d'une convention avec l'Etat par Région .....	33
Tableau 6:Répartition des formateurs par diplôme professionnelle selon l'ordre d'enseignement.....	45
Tableau 7:Répartition des formateurs par diplôme professionnelle selon le genre .....	47
Tableau 8:Répartition des Centres de formation professionnelle disposant d'un dispositif d'orientation des apprenants suivant l'ordre d'enseignement .....	48
Tableau 9:Taux d'abandon par Région, genre et ordre d'enseignement.....	56
Tableau 10:Taux d'abandon selon le niveau d'étude à l'entrée et l'ordre d'enseignement.....	57
Tableau 11:Répartition de personnel agent de l'Etat selon le genre et par statut pour l'année budgétaire 2022 ...	61
Tableau 12:Evolution du personnel du MINEFOP par Région d'affectation et par sexe entre 2020 et 2022.....	62
Tableau 13:Répartition des formateurs dans les structures publiques par Région d'affectation et par sexe pour l'année budgétaire 2021 et 2022 .....	63
Tableau 14:Répartition de personnel du MINEFOP selon le sexe et par tranche d'âges pour l'année budgétaire 2022 .....	64
Tableau 16 : Frais de la formation professionnelle par type de centre dans le Public .....	65
Tableau 17: Évolution du budget de l'État et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de 2020 à 2022 (en millions de FCFA) .....	66
Tableau 18:Ressources allouées aux programmes du MINEFOP en 2022 (en FCFA).....	67
Tableau 19:Bourses nationales et internationales octroyées par le MINEFOP en 2022.....	68
Tableau 20:Répartition régionale des structures retenues pour accueillir les boursiers en 2022 .....	69

## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1:Evolution de la population du Cameroun de 1976 à 2035.....	19
Graphique 2:Proportion de la population de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle par spécialité.....	20
Graphique 3:Répartition des apprenants par sexe .....	24
Graphique 4:Répartition des apprenants par ordre d'enseignement.....	25
Graphique 5:Evolution des effectifs des apprenants selon l'ordre d'enseignement.....	25
Graphique 6:Effectifs des apprenants selon les tranches d'âge et l'ordre d'enseignement .....	26
Graphique 7:Répartition des apprenants selon la Région en 2021-2022 (public + privé) .....	27
Graphique 8:Répartition des apprenants par sexe selon la Région en 2021-2022 (public + privé).....	27
Graphique 9:Effectifs des apprenants par type de formation selon l'ordre d'enseignement et le genre.....	28
Graphique 10:Répartition des CFP selon la zone d'implantation .....	32
Graphique 11:Répartition des apprenants handicapés selon le genre.....	34
Graphique 12:Répartition des apprenants selon la nature du handicap et le genre.....	35
Graphique 13: Répartition des apprenants handicapés par Région selon le genre.....	36
Graphique 14:Répartition des apprenants vulnérables par Région selon le genre .....	37
Graphique 15:Répartition des apprenants vulnérables selon le genre.....	38
Graphique 16:Répartition des apprenants vulnérables selon l'ordre d'enseignement .....	38
Graphique 17:Répartition des apprenants vulnérables par type de vulnérabilité selon le genre.....	39
Graphique 18:Répartition des Centres de Formation Professionnelle selon l'ordre d'enseignement et la nature de l'agrément .....	42
Graphique 19:Répartition régionale des Centres de Formation Professionnelle Publics et Privés agréés par le MINEFOP en 2022.....	43
Graphique 20:Répartition des Centres de Formation Professionnelle Publics et Privés non agréés en 2022 .....	44
Graphique 21:Répartition des Centres de Formation Professionnelle selon le type d'accompagnement et selon l'ordre d'enseignement .....	49
Graphique 22:Répartition des apprenants inscrits aux examens suivant le type d'examen .....	50
Graphique 23:Répartition régionale de la participation aux examens suivant le type d'examen.....	51
Graphique 24:Répartition des titres professionnels par type.....	52
Graphique 25:Répartition Régionale des titres professionnels par type .....	52
Graphique 26:Répartition des abandons de la formation professionnelle par genre .....	54
Graphique 27:Répartition par Région et sexe des abandons de la formation professionnelle .....	54
Graphique 28:Ecart d'abandon par Région et sexe des démissionnaires de la formation professionnelle .....	55
Graphique 29: Structure du personnel du MINEFOP selon leur statut dans la fonction publique .....	60
Graphique 30:Répartition de personnel selon le sexe et le niveau d'instruction.....	64
Graphique 31:Répartition régionale des bourses nationales octroyées en 2022.....	69

## DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES

Concepts	Définitions
<b>Abandon</b>	Fait de quitter prématurément un programme de formation sans terminer le cursus.
<b>Apprenant</b>	Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre. Il comprend les notions suivantes « entrant », « sortant » et « abandon ».
<b>Apprentissage</b>	Mode de formation alternée de longue durée qui se déroule pour une part importante en entreprise, mais aussi en complément dans un établissement de formation, ayant pour but la transmission, en cours d'emploi, entre une personne qualifiée reconnue « maître d'apprentissage » et une personne dite « apprenti », d'une qualification professionnelle reconnue, permettant l'exercice d'un métier.
<b>Centres de formation professionnelle rapide</b>	Structures publiques et privées de formation professionnelle créées afin de réguler les besoins de formation des apprenants issus du niveau post secondaire et plus.
<b>Formateur</b>	Personne ayant acquis de l'expérience dans un domaine d'activité et ayant des compétences nécessaires pour former.
<b>Formation continue</b>	Forme d'apprentissage et de développement professionnel continu après la formation initiale. Elle permet aux individus d'acquérir de nouvelles compétences afin de se tenir à jour par rapport aux avancées de leur domaine et de progresser dans leur carrière.

<b>Concepts</b>	<b>Définitions</b>
<b>Formation en alternance</b>	Type de formation associant des situations de travail en entreprises et des activités d'enseignement ou de formation théorique dans une institution, une entreprise ou un groupe d'entreprises.
<b>Formation en apprentissage</b>	Désigne l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques en travaillant aux côtés de professionnels expérimentés dans un domaine particulier. L'apprenti reçoit une formation pratique tout en étant rémunéré
<b>Formation initiale</b>	Education et/ou formation reçues dès le début de la carrière professionnelle, notamment après l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification initiale.
<b>Formation ouverte et à distance</b>	Mode de formation qui permet d'acquérir des aptitudes professionnelles favorables à l'exercice d'un métier ou permettant l'accès à un emploi sans se déplacer sur le lieu de formation.
<b>Formation par alternance</b>	Est le mode de formation qui combine des périodes d'études théoriques en classe et les périodes travail pratique en entreprise (les apprenants alternent entre le centre de formation et le lieu de travail).
<b>Formation professionnelle</b>	Ensemble des activités consistant à faire acquérir des savoirs, compétences et habiletés dont le but est d'assurer une main d'œuvre compétente, en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés.
<b>Orientation professionnelle</b>	Processus qui consiste à aider les individus à identifier leurs intérêts, compétences et objectifs professionnels, afin de leur permettre de choisir une carrière appropriée.
<b>SAR/SM (Section Artisanale Rurale/Section Ménagère)</b>	Structure publique de formation professionnelle créée par le gouvernement dans le but de réguler les besoins

<b>Concepts</b>	<b>Définitions</b>
	de formation des apprenants issus du niveau post primaire pour une formation de 2 ans.
<b>Sortant</b>	Personne ayant récemment terminée un programme de formation professionnelle ou d'éducation.
<b>Spécialité</b>	Domaine d'étude dans lequel un apprenant est spécialisé à partir d'une formation.

## INTRODUCTION GENERALE

**L**a rentabilité des organisations professionnelles est une exigence largement présente qui oriente et organise de manière intensive toute l'activité des entreprises publiques ou privées. D'un autre côté, les dispositifs d'insertion nous rappellent l'existence de publics à risque pour lesquels l'absence de qualification est trop souvent un lourd handicap. Dans ce contexte, viser l'efficacité des formations professionnelles est une nécessité.

Le présent Rapport d'Analyse est élaboré sur la base des données contenues dans les annuaires statistiques des années de formation 2020-2021 et 2021-2022 du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il met en exergue une analyse globale des profils de la formation professionnelle, de l'efficacité interne, de l'offre, de l'orientation et du suivi post-formation des sortants du système de formation professionnelle.

Il met à disposition les interprétations, les indicateurs nécessaires pour l'évaluation de l'état du sous-secteur de la formation professionnelle dans la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030.

Une analyse des principaux tableaux vise à combler l'écart entre la situation actuelle et la situation désirée en déterminant les écarts dans les résultats ainsi que les différentes pistes de solution, et cela, selon plusieurs perspectives.

Le présent rapport d'analyse se présente de la manière suivante :

- ✚ ***L'introduction générale;***
- ✚ ***Le premier chapitre*** présente le ***contexte général de développement de la formation professionnelle au Cameroun***. Il revient sur les éléments contextuels d'évolution du système éducatif en général et du sous-secteur de la formation professionnelle en particulier, à travers des ancrages internationaux et institutionnels, l'évolution démographique, la situation économique, sécuritaire et sanitaire.
- ✚ ***Le deuxième chapitre*** quant à lui, analyse ***l'accès et l'équité en formation professionnelle*** à travers la demande effective de formation professionnelle, la disponibilité du parc infrastructurel de la formation professionnelle et la prise en compte des personnes vulnérables.
- ✚ ***Le troisième chapitre*** fait une analyse de ***la qualité de la formation professionnelle***. Y seront présentés les aspects portant sur la conformité avec la réglementation en vigueur,

la qualification professionnelle des formateurs, l'organisation de la formation (dispositif d'orientation, équipement, matériel didactique, commodité) et l'évaluation de la formation (titre professionnel).

- ***le quatrième chapitre***, pour sa part, présente la ***Gouvernance dans le sous-secteur de la formation professionnelle***. Il s'agira de faire un aperçu sur la gestion des ressources humaines, le financement et le Système d'Information Statistique de la formation professionnelle.
- ***Conclusion générale*** qui met en exergue les recommandations.

**CHAPITRE 1 :**  
**CONTEXTE GENERAL DE**  
**DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN**

## 1.2 CONTEXTE INTERNATIONAL ET INSTITUTIONNEL

Le Cameroun, comme la plupart des pays en voie de développement, a abordé l'Agenda ODD4-Education 2030 avec d'énormes défis qui pèsent sur le système éducatif. Il vise à « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ». L'entrée en vigueur de cet Agenda se traduit au niveau continental par l'élaboration et la mise en œuvre de la Stratégie Continentale d'Education pour l'Afrique (CESA 16-25) qui constitue le cadre de transformation des systèmes éducatifs et de formation. Le Cameroun s'est lancé dans un vaste programme de révision de sa stratégie sectorielle pour l'arrimer aux cibles de ce dernier. Aussi, la mise en œuvre réussie de l'ODD4 repose également sur l'existence d'un ensemble de données statistiques fiables aptes à appuyer efficacement la prise de décision.

L'impact de ces orientations au niveau mondial, a conduit le Gouvernement à faire du développement du capital humain l'un des principaux piliers de sa Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND 30). Il se donne comme vision de promouvoir un système éducatif à l'issue duquel tout jeune diplômé est sociologiquement intégré, bilingue, compétent dans un domaine capital pour le développement du pays.

Le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle se trouve particulièrement interpellé, soucieux de fournir à l'économie des individus détenant des compétences répondant aux besoins de développement de l'économie. A cet effet, l'organisation et le fonctionnement du système éducatif est reparti au plan institutionnel entre cinq (05) départements ministériels : le Ministère de l'Education de Base ; le Ministère des Enseignements Secondaires ; le Ministère de l'Enseignement Supérieur ; le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique et le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il incombe à ces sous-secteurs de produire des données statistiques conformément aux engagements dans la mise en place d'un Système d'Information pour la gestion de l'Education (SIGE) sectoriel intégré, arrimé aux TIC et au Système Statistique National (SSN) pour l'orientation de la politique sectorielle.

S'agissant du « Sous-secteur Formation Professionnelle », le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est à cet effet chargé de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans l'objectif de faire de la formation professionnelle un levier de développement du Cameroun, des réformes ont été opérées dans ledit secteur. Ces réformes partent aussi bien de l'enrichissement du cadre juridique, que de l'amélioration de l'offre quantitative et qualitative de formation professionnelle. Il s'agit entre autres de : la promulgation de la loi n°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la Formation Professionnelle au Cameroun et ses textes d'application notamment sur les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des centres de formation professionnelle et d'apprentissage ; la création et l'opérationnalisation des Centres de Formation Professionnelle d'Excellence (Douala, Sangmélina, Limbe) et Sectoriels dédiés au perfectionnement des travailleurs répondant aux besoins exprimés par l'économie ; la transformation progressive des Sections Artisanale/Section Rurale (SAR/SM) en Centres de Formation aux Métiers, qui offrent des formations non agricoles en milieu rural à l'effet de faire correspondre les formations avec les besoins des Collectivités Territoriales Décentralisées ; la mise en service du Centre National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes (CEFFDP) dont la principale mission est de renforcer les capacités des ressources humaines intervenant dans le milieu de la formation professionnelle ; et la professionnalisation des enseignements par l'adoption de l'Approche par Compétences (APC) comme nouvelle méthode d'enseignement, dont l'objectif est d'autonomiser les apprenants en leur permettant d'utiliser les savoirs qui leur sont enseignés pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent au quotidien.

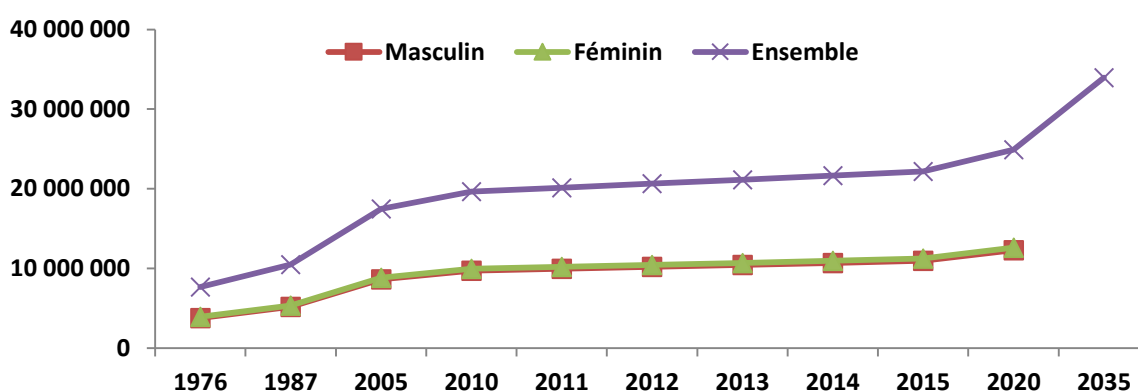
Cependant, il est à noter que le dispositif de formation professionnelle reste faiblement développé et majoritairement dominé par le privé (3 apprenants sur 4 sont scolarisés dans les centres privés). S'il est reconnu que l'éducation produit des bénéfices sociaux incontestables, on observe des difficultés d'insertion socioprofessionnelle pour les plus scolarisés qui se traduisent par des niveaux de chômage et de sous-emploi élevés. Le taux de chômage des adultes âgés de 15-64 ans qui ont le niveau d'instruction du supérieur est estimé à 14%. De plus, le taux de sous-emploi lié au temps de travail de ces derniers tourne autour de 37%.

C'est dans ce contexte, que le Gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre ces réformes à l'horizon 2030, dans l'objectif d'améliorer le système actuel afin de le rendre flexible, réactif et suffisamment ancré dans le milieu professionnel, à même de répondre aux besoins en compétences des entreprises et d'accompagner l'évolution socio-économique du pays.

### 1.3 CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE –DIVIDENDE DEMOGRAPHIQUE

La population camerounaise, comme celle de la plupart des pays de l'Afrique subsaharienne, est en nette augmentation avec une forte proportion des jeunes. Les projections effectuées par le BUCREP situent la population à 21,68 millions en 2014 et respectivement à 24,91 et 33,96 millions en 2020 et 2035. Cette population est constituée à parts presque égales de femmes (50,6%) et d'hommes (49,4%). Cependant, il y est observé un léger déséquilibre entre le milieu urbain (48,8%) et rural (51,2%).

*Graphique 1: Evolution de la population du Cameroun de 1976 à 2035*



*Source : BUCREP 1976, 1987, 2005, projections*

En s'intéressant à la structure par sexe, les statistiques disponibles indiquent que la population du Cameroun présente une pyramide d'âges caractérisée par une base large, puis un rétrécissement progressif et régulier au fur et à mesure que l'on avance en âge. En effet, alors que la moitié de la population a moins de 18 ans, le poids démographique des enfants en âge d'être scolarisés dans l'enseignement secondaire (10-24 ans) est de 33% alors que celui de la population en âge de travailler se situe à 53 %. Ces deux statistiques permettent de se rendre compte de l'ampleur de la pression qu'exerce la dynamique démographique sur le marché du travail.

Toutefois, cette masse importante de jeunes constitue un atout pour le développement. Conscient de ce fait, le Gouvernement ambitionne de faire de cette frange de la population une force productive, motrice de la croissance économique et de l'émergence du Cameroun à travers la formation professionnelle.

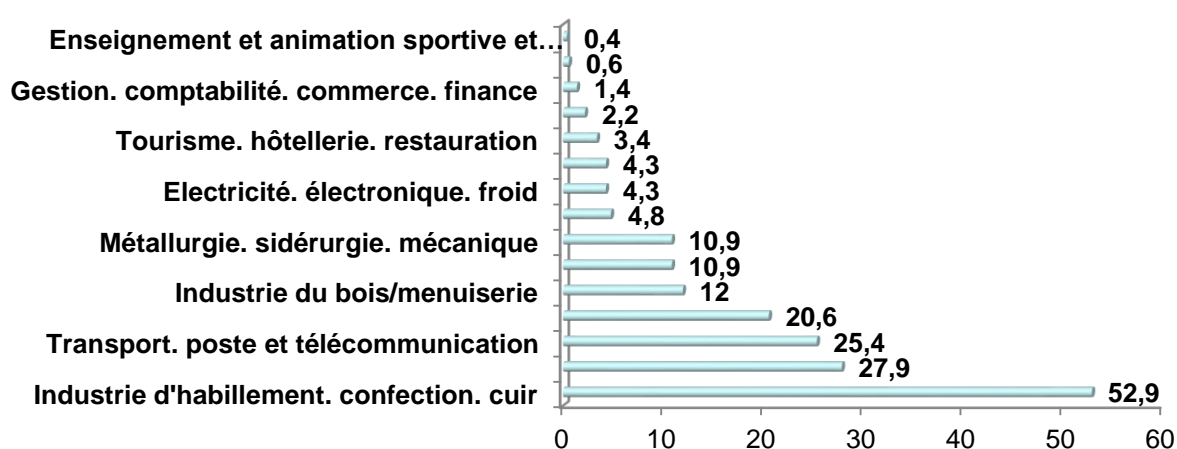
D'après la SND 30, l'enjeu pour les dix prochaines années en matière de développement est d'investir suffisamment et de manière efficiente sur le développement du capital humain que constitue la jeunesse afin que la situation favorable à venir qui sera celle d'un rapport de

dépendance démographique plus faible coïncide avec une période où le taux de dépendance économique est le plus élevé. Pour y parvenir, l'Etat s'engage à investir sur le capital humain des jeunes générations afin de tirer le meilleur parti de la structure de sa population qui sera favorable au dividende démographique d'ici 2030. L'amélioration des compétences et de l'employabilité des personnes actuellement actives, mais sans réel potentiel et exclue du marché du travail sera également un réel impératif. Le défi sera de porter le taux de dépendance économique en dessous de 240 individus en âge de travailler pour 100 individus à charge tel qu'observé dans certains pays émergents. L'enjeu pour les pouvoirs publics sera donc d'exploiter au maximum l'opportunité qu'offre le dividende démographique avant que les nombreuses cohortes actuellement aux portes de la vie active ne sortent du marché du travail.

En outre, l'industrialisation représente pour le Gouvernement une voie incontournable pour le développement du pays. De ce fait, il est impératif pour lui de structurer sa politique de développement du capital humain. En ce qui concerne le domaine de la formation et de l'employabilité il envisage une formation professionnelle orientée par la demande du secteur de production reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé.

Aujourd'hui, 34,3% des personnes en âge de travailler ont suivi une formation professionnelle. Les domaines les plus sollicités sont : l'industrie de l'habillement (y compris la confection), le transport, les postes et télécommunication, les soins esthétiques, la menuiserie et les Bâtiments/Travaux Publics (BTP).

**Graphique 2: Proportion de la population de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle par spécialité**



Source : Rapport thématiques d'EESI 2 : Insertion sur le marché du travail, novembre 2012

En somme, la situation globale de la main-d'œuvre au Cameroun est caractérisée par un rythme de croissance élevé de la population en âge de travailler, une demande d'emploi forte et précoce, et une faible qualification de la population active. Il en résulte un faible accès aux opportunités dans les secteurs à fort potentiel de valeur ajoutée et une inadéquation entre la formation et les dynamiques du marché du travail.

#### **1.4 CONTEXTE MACRO-ECONOMIQUE ET FINANCIER**

En 2021, la croissance du PIB du Cameroun s'est accélérée pour atteindre 3,5 % contre 0,5 % en 2020, grâce à la relance de l'activité non pétrolière et à la poursuite des investissements. Le déficit budgétaire s'est réduit à 3,1 % du PIB en 2021, contre 3,3 % les deux années précédentes, grâce aux mesures d'assainissement budgétaire visant à réduire les dépenses et à augmenter les recettes budgétaires non pétrolières. Sur les 264,5 millions de Droits de Tirage Spéciaux (DTS) alloués en août 2021, 61,5 millions de DTS ont été utilisés au cours de l'exercice 2021.

La réalisation de projets d'infrastructures structurantes financées en grande partie par des prêts commerciaux et publics et mis en œuvre dans le cadre de la politique d'émergence du pays, a conduit à une forte croissance de la dette. Le taux d'endettement public est passé de 28,8 % du PIB en 2015 à 46 % en 2021.

L'inflation a été contenue et a atteint 2,5 % en 2021, contre 2,4 % en 2020, en raison d'un système de contrôle des prix des produits de première nécessité. En mars 2022, la banque centrale a relevé son principal taux directeur de 3,5 % à 4 %. Les créances douteuses brutes représentaient 16,8 % de l'encours des prêts du système bancaire. Le déficit des comptes courants s'est creusé pour atteindre 4,1 % du PIB en 2021 contre 3,5 % en 2020, en lien avec la forte hausse des prix à l'importation.

En 2021, le taux de chômage s'est établi à 6,1 %, contre 3,84 % en 2020, tandis que le taux de sous-emploi a reculé à 65 %, soit une baisse de 4 points de pourcentage sur la période.

#### **1.5 CONTEXTE SECURITAIRE ET SANITAIRE**

Le Cameroun est confronté depuis quelques années aux attaques du groupe Boko Haram dans l'Extrême Nord et à la crise sociopolitique dans les Régions du Nord-Ouest et du Sud-Ouest, dont la conséquence directe a été les mouvements migratoires vers le Nigéria et des déplacements internes vers les Régions voisines du Littoral, de l'Ouest, du Centre et du Sud. Depuis septembre 2017, cette situation a fait plus de 500 000 déplacés internes. Avec la résurgence de la crise en République Centrafricaine depuis janvier 2021, plus de 6 000

Centrafricains se sont réfugiés dans la Région de l'Est qui accueille déjà plus de 60 % des réfugiés centrafricains.

Selon l'Agence des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR) en mars 2022, le Cameroun accueillait plus de 460 000 réfugiés, majoritairement Centrafricains (320 000) et Nigériens (120.000).

Le système éducatif camerounais a été confronté en termes de capacité d'accueil à ces multiples chocs qui ont eu des effets dévastateurs sur les communautés hôtes, les déplacés internes et les réfugiés. Celui-ci a été marqué par l'afflux de réfugiés centrafricains dans les Régions de l'Est et de l'Adamaoua, et nigériens dans la Région de l'Extrême-nord.

Par effet ailleurs, le **sous-secteur de la formation professionnelle** a dû faire face à des défis majeurs pour répondre aux besoins des jeunes en raison de la détérioration des infrastructures et des équipements causés par les attaques, ainsi que l'inadéquation préexistante entre la formation et les opportunités de subsistance offertes aux jeunes sur le marché du travail.

A cette situation peu favorable, s'est ajoutée la crise sanitaire de la Covid-19 qui depuis 2020 qui fait pression sur un système déjà saturé, avec notamment le respect des mesures restrictives édictées par le Gouvernement (port du masque, distanciation sociale, lavage quotidien des mains, etc.) ; situation ayant occasionné la fermeture des centres de formation pour une période déterminée, avec pour conséquence des abandons.

Ces situations de crises multidimensionnelles au Cameroun affectent profondément le Secteur d'Education et de Formation dans sa capacité à fournir une éducation de qualité à tous les apprenants. Le contretemps imposé aux objectifs de l'ODD 4 par la pandémie de la COVID-19 accroît plus que jamais l'importance de produire des données qui seront nécessaires pour contribuer à l'élaboration de solutions politiques efficaces et percutantes afin d'assurer un bon pilotage du système éducatif et de formation.

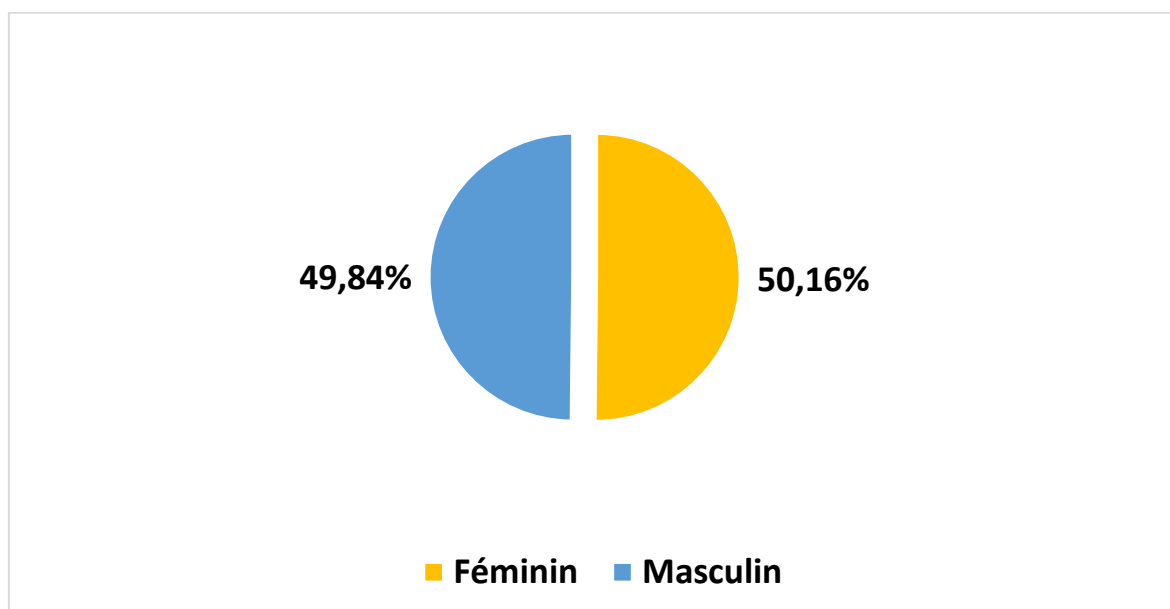
**CHAPITRE 2 :**  
**ANALYSE DE L'EQUITE DANS LE SOUS-**  
**SECTEUR DE LA « FORMATION**  
**PROFESSIONNELLE »**

## 2.1 DEMANDE EFFECTIVE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans cette partie, nous analysons la **demande effective de formation professionnelle** offerte par les Centres de Formation Professionnelle relevant du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il est présenté une photographie de la situation pour l'année de formation 2021/2022 mais aussi, il a été question de faire ressortir les différentes évolutions pour les années de formation de 2016/2017 à 2021/2022. Cette analyse est faite selon le sexe des apprenants, leurs tranches d'âges, leurs niveaux d'étude, leurs types de formation, leur ordre d'enseignement et leur Région.

### 2.2.1 Apprenants selon le sexe

*Graphique 3: Répartition des apprenants par sexe*

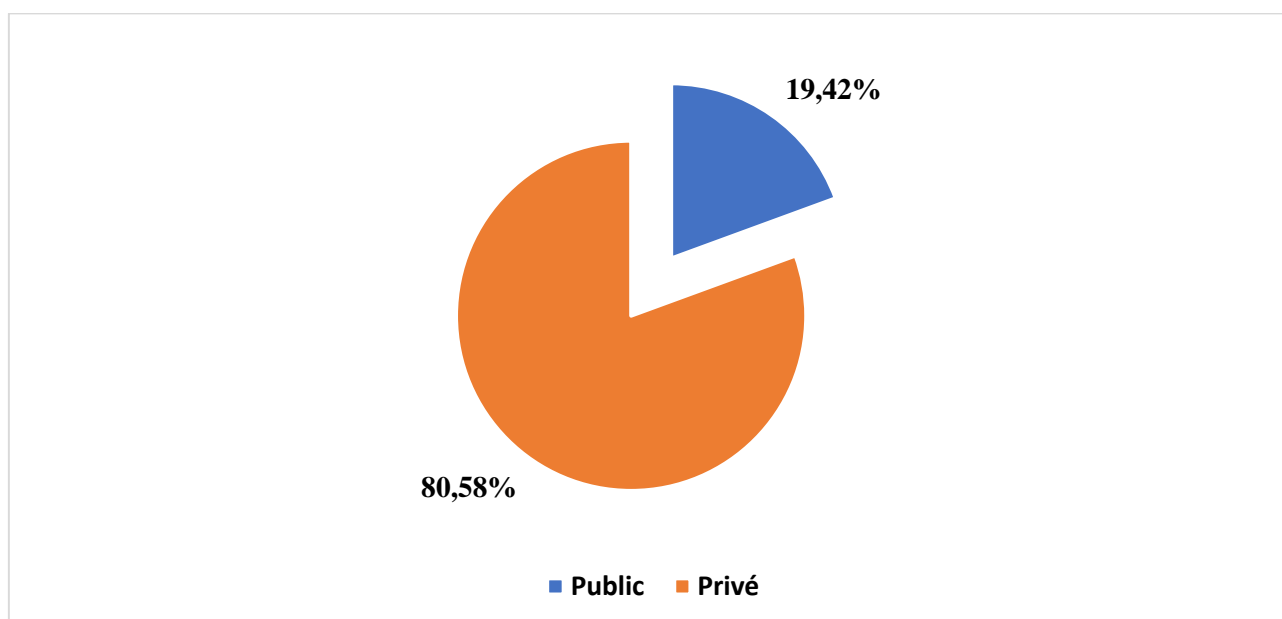


*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

De ce graphique ; il ressort qu'il n'existe pas une différence notable entre hommes et femme en formation professionnelle. On note un regain d'intérêt des femmes pour la formation professionnelle, ce qui est de bon augure. Ceci pourrait s'expliquer par la mise en œuvre de l'approche genre dans les projets et programmes touchant à la formation professionnelle.

## 2.2.2 Apprenants suivant l'ordre d'enseignement

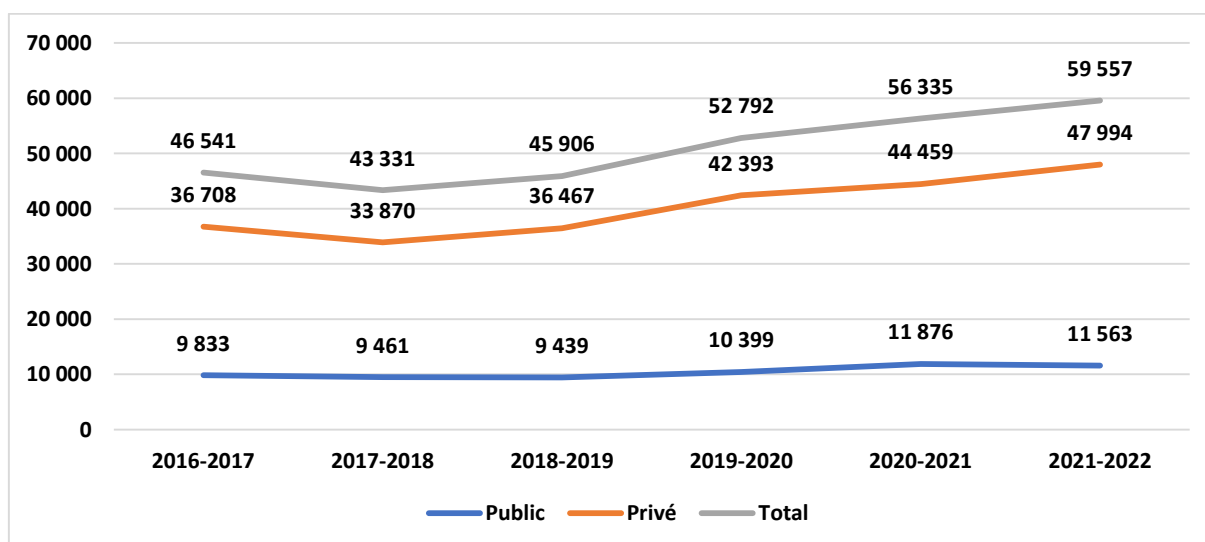
Graphique 4: Répartition des apprenants par ordre d'enseignement



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Le secteur privé enregistre quatre fois plus d'apprenants que le secteur public ; cela traduit le dynamisme de cet ordre d'enseignement qui a également plus de centres de formation professionnelle que le secteur public.

Graphique 5: Evolution des effectifs des apprenants selon l'ordre d'enseignement



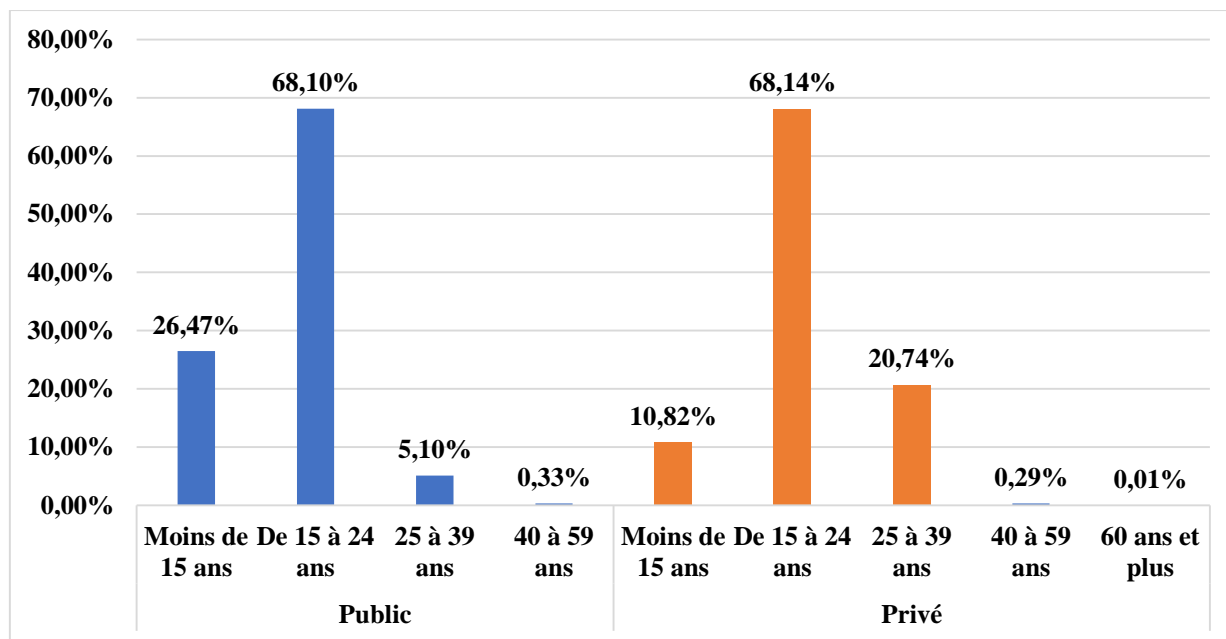
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Dans l'ensemble, la dynamique de la formation professionnelle est évolutive et ceci est bien perceptible par la croissance continue des effectifs que ce soit dans le public que dans le privé. Cette

dynamique est plus prononcée dans le secteur privé que public ; ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il existe plus de centres de formation professionnelle privés que publics.

### 2.2.3 Apprenants, tranche d'âge et ordre d'enseignement

*Graphique 6: Effectifs des apprenants selon les tranches d'âge et l'ordre d'enseignement*

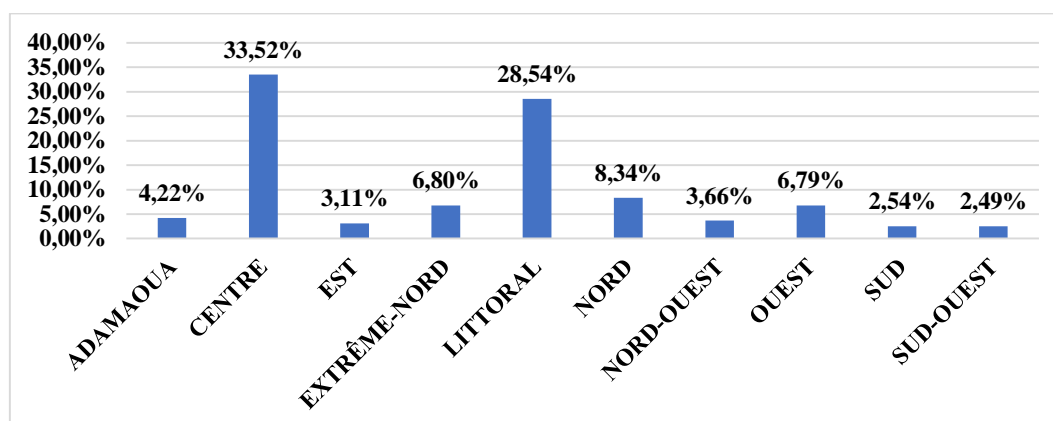


*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

Les jeunes de 15 à 24 ans constituent l'essentiel des apprenants, tant dans le public que le privé. Mais en observant de plus près les apprenants de moins de 15 ans, la proportion est bien plus importante dans le public, certainement parce que l'essentiel des structures de formation du public sont les SAR/SM qui accueillent des apprenants post-primaire. Par conséquent, les personnes un peu plus âgées, celles de 25 à 39 ans, se tournent vers le privé pour acquérir des compétences.

## 2.2.4 Apprenants selon la Région

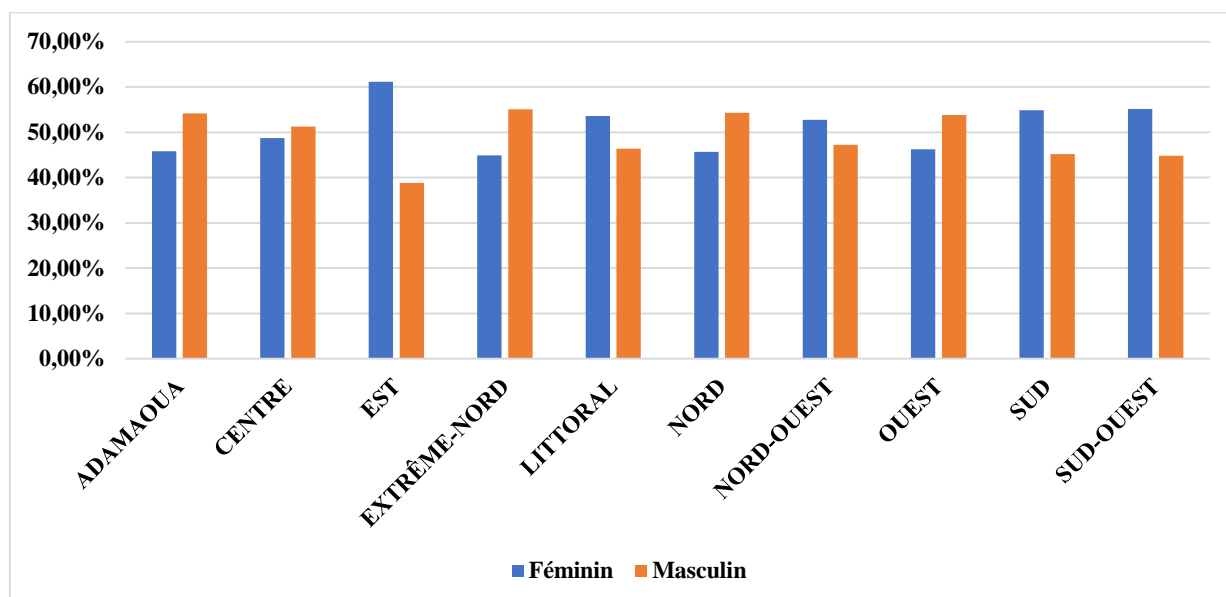
Graphique 7: Répartition des apprenants selon la Région en 2021-2022 (public + privé)



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

A la lecture de ce graphique, il apparaît clairement des disparités régionales que les Régions les plus pourvues en apprenants sont celles du Centre (33,52%) et du Littoral (28,54%) ; tandis que celles les moins pourvues sont le Sud (2,54%) et le Sud-Ouest (2,49%).

Graphique 8: Répartition des apprenants par sexe selon la Région en 2021-2022 (public + privé)



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Il ressort de ce graphique que la demande de formation professionnelle est plus élevée chez les femmes dans les cinq Régions suivantes : l'Est, le Sud-Ouest, le Nord-Ouest, le Sud et le Littoral. Ceci pourrait s'expliquer par les politiques mises en place pour intéresser les femmes aux filières techniques et professionnelles.

## 2.2.5 Apprenants et type de formation

*Graphique 9: Effectifs des apprenants par type de formation selon l'ordre d'enseignement et le genre*

TYPE DE FORMATION	Public			Privé						Total H	Total F	Total
				Laïc			Confessionnel					
	H	F	T	H	F	T	H	F	T			
<b>FI</b>	6 398	4 074	<b>10 472</b>	12 172	13 343	<b>25 515</b>	1 936	1 844	<b>3 780</b>	<b>20 506</b>	<b>19 261</b>	<b>39 767</b>
<b>FC</b>	521	252	<b>773</b>	4 661	6 638	<b>11 299</b>	420	908	<b>1 328</b>	<b>5 602</b>	<b>7 798</b>	<b>13 400</b>
<b>FAP</b>	220	98	<b>318</b>	1 801	2 253	<b>4 054</b>	1 747	271	<b>2 018</b>	<b>3 768</b>	<b>2 622</b>	<b>6 390</b>
<b>Total général</b>	<b>7 139</b>	<b>4 424</b>	<b>11 563</b>	<b>18 634</b>	<b>22 234</b>	<b>40 868</b>	<b>4 103</b>	<b>3 023</b>	<b>7 126</b>	<b>29 876</b>	<b>29 681</b>	<b>59 557</b>

*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

En général, le type de formation qui enregistre le plus d'apprenants est la formation initiale (66,77%). La formation continue vient en second rang (22,5%) pour les travailleurs en quête de recyclage/perfectionnement ou de reconversion professionnelle. Le maillon faible actuellement de la formation professionnelle, est l'apprentissage (10,75%) qui, bien qu'ayant un cadre réglementaire, s'opérationnalise timidement et parfois dans l'informel.

La tendance est presque la même, dans tous les ordres d'enseignement à l'exception du privé confessionnel qui met un accent sur l'apprentissage. Ce qui pourrait s'expliquer par le fait que le milieu confessionnel œuvre beaucoup dans le social et offre donc des formations très courtes et parfois sur le tas en vue d'apprendre rapidement un métier pour s'insérer facilement et rapidement.

## 2.2.6 Apprenants et niveau d'études à l'entrée

Tableau 1: Effectifs des apprenants entrants par niveau d'étude selon l'ordre d'enseignement et le genre

NIVEAU D'ETUDE	Public			Privé						Total H	Total F	TOTAL
				Confessionnel			Laïc					
	H	F	T	H	F	T	H	F	T			
Non alphabétisé	132	75	207	2	10	12	160	126	286	294	211	505
Alphabétisé	659	487	1 146	105	293	398	1 464	2 120	3 584	2 228	2 900	5 128
Education primaire	3 427	1 970	5 397	670	672	1 342	1 987	2 475	4 462	6 084	5 117	11 201
Premier cycle de l'enseignement secondaire général	1 643	1 058	2 701	405	504	909	4 558	5 042	9 600	6 606	6 604	13 210
Premier cycle de l'enseignement secondaire technique	870	499	1 369	2 021	337	2 358	1 762	2 174	3 936	4 653	3 010	7 663
Second cycle de l'enseignement secondaire général	245	249	494	484	744	1 228	3 998	4 646	8 644	4 727	5 639	10 366
Second cycle de l'enseignement secondaire technique	109	43	152	153	116	269	974	1 306	2 280	1 236	1 465	2 701
Enseignement supérieur	54	43	97	263	347	610	3 731	4 345	8 076	4 048	4 735	8 783
<b>Total général</b>	<b>7 139</b>	<b>4 424</b>	<b>11 563</b>	<b>4 103</b>	<b>3 023</b>	<b>7 126</b>	<b>18 634</b>	<b>22 234</b>	<b>40 868</b>	<b>29 876</b>	<b>29 681</b>	<b>59 557</b>

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

De manière générale, la formation professionnelle est beaucoup plus sollicitée par les sortants de l'enseignement général ; suivi de l'enseignement supérieur. En effet, le chômage frappe davantage les diplômés de l'enseignement général et ceux de l'enseignement supérieur car dans la plupart des cas, leurs compétences ne correspondent pas aux besoins réels du secteur productif.

## 2.2 CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun fixe le cadre de création des centres de formation professionnelle. Ainsi, le dispositif national de formation professionnelle est constitué de structures publiques et privées agréées de formation professionnelle.

Les structures publiques de formation professionnelle sont créées et organisées suivant les modalités par voie réglementaire. Quant aux structures privées de formation professionnelle, elles sont créées par des personnes physiques ou morales et exercent leurs activités conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les structures privées de formation professionnelle sont créées par des personnes physiques ou morales. Elles exercent leurs activités conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Sous réserve des conventions et des règlements internationaux, régionaux ou communautaires, ou toute autre loi spécifique, les structures privées de formation professionnelle ne peuvent fonctionner qu'après agrément du Ministre chargé de la formation professionnelle, selon les modalités définies par voie réglementaire.

Dans cette sous-partie, nous ferons une description des CFP selon l'ordre d'enseignement, la Région, et leur type.

### 2.2.1 CFP et l'ordre d'enseignement

*Tableau 2: Répartition des CFP par ordre d'enseignement sur la période 2016-2022*

	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022	
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)	Effectif	(%)
<b>Public</b>	296	18,6	297	18,42	298	22,56	298	20,18	298	16,92	299	16,41
<b>Privé</b>	1295	81,4	1315	81,58	1 023	77,44	1 179	79,82	1 463	83,08	1 523	83,59
<b>Total</b>	<b>1 591</b>	<b>100</b>	<b>1 612</b>	<b>100</b>	<b>1 321</b>	<b>100</b>	<b>1 477</b>	<b>100</b>	<b>1 761</b>	<b>100</b>	<b>1 822</b>	<b>100</b>

*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

De l'année de formation 2016/2017 à celle de 2021/2022, l'on observe globalement une tendance haussière du nombre de CFP, allant de 1591 à 1822. Cependant, cette tendance a connu une baisse au cours de l'année de formation 2018/2019, qui pourrait être due à la pandémie du Covid 19. Cette tendance est portée par le privé. Durant l'année de formation 2021/2022, l'on note que le pourcentage de CFP est plus élevé dans le privé (83,59%) que dans le public (16,41%).

En outre, l'on observe que le nombre de CFP publics est relativement statique sur cette période, probablement dû à la longueur de la procédure de création.

## 2.2.2 CFP par Région et type de Centre de Formation professionnelle

Tableau 3: Répartition des CFP par Région selon l'ordre d'enseignement et le type de CFP

REGION	Public				Privé			Total général
	CFPM CFPR CFPE	INFFDP	SAR/SM	Total	Confessionnel	Laïc	Total	
ADAMAOUA	0	0	13	13	12	44	56	69
CENTRE	1	1	56	58	60	574	634	692
EST	0	0	23	23	13	26	39	62
EXTRÊME-NORD	0	0	32	32	9	59	68	100
LITTORAL	2	0	36	38	39	303	342	380
NORD	2	0	15	17	13	43	56	73
NORD-OUEST	0	0	26	26	6	69	75	101
OUEST	1	0	31	32	14	142	156	188
SUD	1	0	31	32	7	30	37	69
SUD-OUEST	2	0	26	28	6	54	60	88
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>289</b>	<b>299</b>	<b>179</b>	<b>1 344</b>	<b>1 523</b>	<b>1 822</b>

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Les Régions abritant les plus grands nombres de Centres de Formation Professionnelle sont celles du Centre (37,98%), du Littoral (20,86%) et de l'Ouest (10,32%). Les Régions abritant moins de centres de formation professionnelle sont celles de l'Est (3,4%), de l'Adamaoua (3,79%), du Sud (3,79%) et du Nord (4,01%).

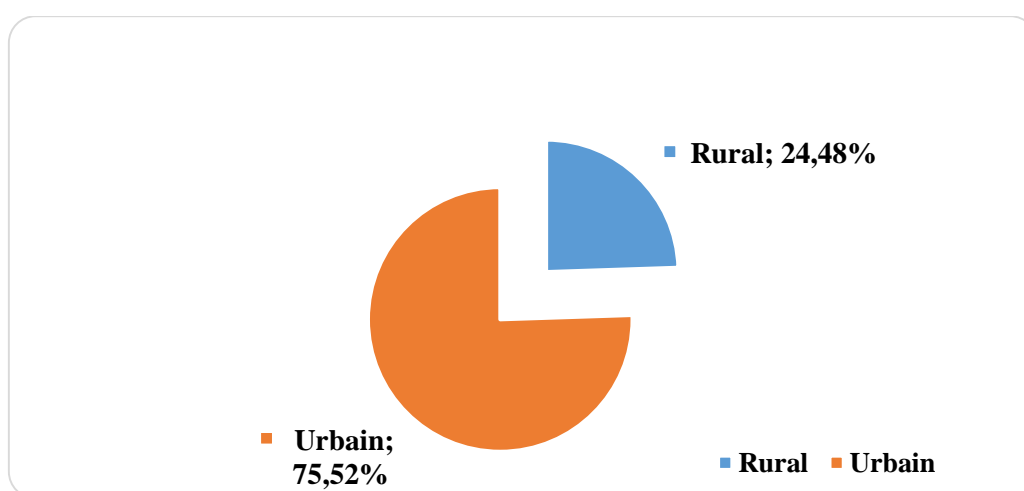
Dans le public, lorsqu'on analyse la répartition des Centres de Formation Professionnelle selon leurs types, l'on constate que parmi les 299 Centres de Formation Professionnelle, il n'y a qu'un seul Centre National de Formation des Formateurs et du Développement des Programmes au Cameroun et il se trouve dans la Région du Centre. Pour ce qui des Centres de Formation Professionnelle Rapides, des Centres de Formation Professionnelle aux Métiers et des Centres de Formation Professionnelle d'Excellence on en dénombre 09 sur l'étendue du territoire. Ces types particuliers de Centres de Formation Professionnelle n'existent pas encore dans les Régions de l'Adamaoua, de l'Est, de l'Extrême-Nord et du Nord-Ouest. Les SAR/SM sont présentes dans toutes les Régions, de façon plus

prononcée au Centre (19,38%) et au Littoral (12,46%) contrairement aux Régions de l'Adamaoua (4,5%), du Nord (5,19%) et de l'Est (7,96%).

Dans le privé, l'analyse de la répartition des CFP selon leurs types révèle qu'il y a très peu de CFP privés confessionnels (11,75%), les CFP laïcs étant les plus nombreux (88,25%). Les Régions où l'on observe une faible présence de CFP privés confessionnels sont le Sud-Ouest (3,35%), le Nord-Ouest (3,35%), le Sud (3,91%) et l'Extrême-Nord (5,03%).

### 2.2.3 CFP et zone d'implantation

*Graphique 10: Répartition des CFP selon la zone d'implantation*



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Le graphique ci-dessus montre qu'on enregistre peu de CFP en milieu rural (24,48%) contre 75,52% en milieu urbain.

*Tableau 4: Répartition des CFP selon la zone d'implantation*

MILIEU D'IMPLANTATION	ADAM AOUA	CENTRE	EST	EXTRÊME-NORD	LITTORAL	NORD	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-OUEST	TOTAL
Rurale	18	114	29	29	39	32	45	73	28	39	446
Urbaine	51	578	33	71	341	41	56	115	41	49	1376
Total	69	692	62	100	380	73	101	188	69	88	1822

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Les Régions du Sud (6,25%), de l'Est (6,47%) et de l'Extrême-Nord (6,47%) sont celles dans lesquelles on dénombre le moins de CFP ruraux. Les plus faibles pourcentages de CFP urbains sont enregistrés dans les Régions de l'Est (2,4%), du Nord (2,98%) et du Sud (2,98%).

**Tableau 5: Répartition des CFP privés disposant d'une convention avec l'Etat par Région**

REGION	Privé confessionnel	Privé Laïc	Total général
ADAMAOUA	3	11	14
CENTRE	6	64	70
EST	2	2	4
EXTRÊME-NORD	0	7	7
LITTORAL	6	44	50
NORD	2	11	13
NORD-OUEST	4	23	27
OUEST	2	14	16
SUD	2	8	10
SUD-OUEST	2	9	11
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>193</b>	<b>222</b>

Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

L'on dénombre un total de 222 Centres de Formation Professionnelle privés disposant d'une convention avec l'Etat au Cameroun dont 13,06% sont des centres de formation professionnelle privés confessionnels et 86,94% sont des Centres de Formation Professionnelle privés laïcs. Les deux Régions abritant un grand nombre de Centres de Formation Professionnelle privés disposant d'une convention avec l'Etat sont le Centre (31,53%) et le Littoral (22,52%). Elles sont suivies du Nord-Ouest (12,16%), de l'Ouest (7,2%), de l'Adamaoua (6,3%) et du Nord (5,86). Les deux Régions enregistrant peu de CFP privés laïcs sont l'Est (1,8%) et l'Extrême-Nord (3,15%).

En tenant compte du type de Centres de Formation Professionnelle privé, il apparaît que le nombre de Centres de Formation Professionnelle privés laïcs est plus élevé dans les Régions du Centre (33,16%), du Littoral (22,8%) et du Nord-Ouest (11,92%). Les Régions enregistrant des pourcentages faibles sont l'Est (1,04%) et l'Extrême-Nord (3,63%). Quant aux Centres de Formation Professionnelle privés confessionnels, les Régions du Centre (20,69%), du Littoral (20,69%) et du Nord-Ouest (13,79%) enregistrent toujours les pourcentages les plus élevés. L'Extrême-Nord n'enregistre aucun CFP privé confessionnel disposant d'une convention avec l'Etat.

## 2.3 HANDICAP ET VULNERABILITE

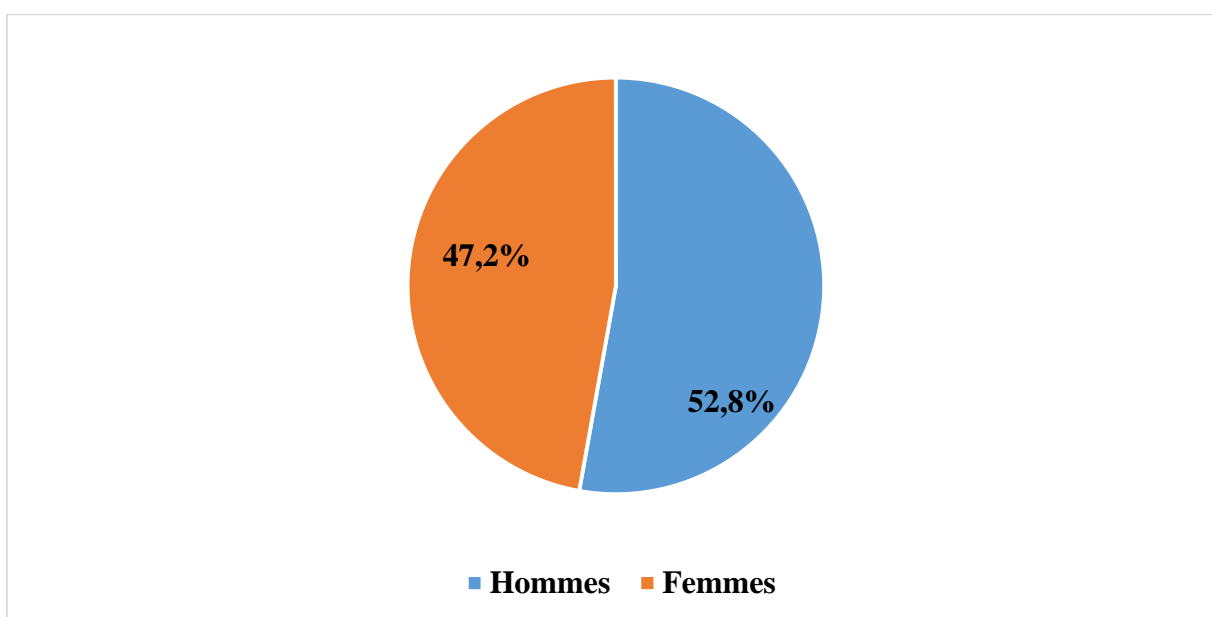
Il est question ici de faire ressortir les apprenants des centres de formation en situation d'handicap et de vulnérabilité.

### 2.3.1 Analyse de la situation des apprenants selon la nature du handicap

Le handicap est appréhendé ici à 4 niveaux : moteur (ou physique), auditif, visuel et polyhandicap c'est-à-dire les apprenants des centres de formation qui présentent au moins deux types d'handicap sus-évoqués.

### 2.3.2 Apprenants vivant avec un handicap et selon le genre

*Graphique 11: Répartition des apprenants handicapés selon le genre*

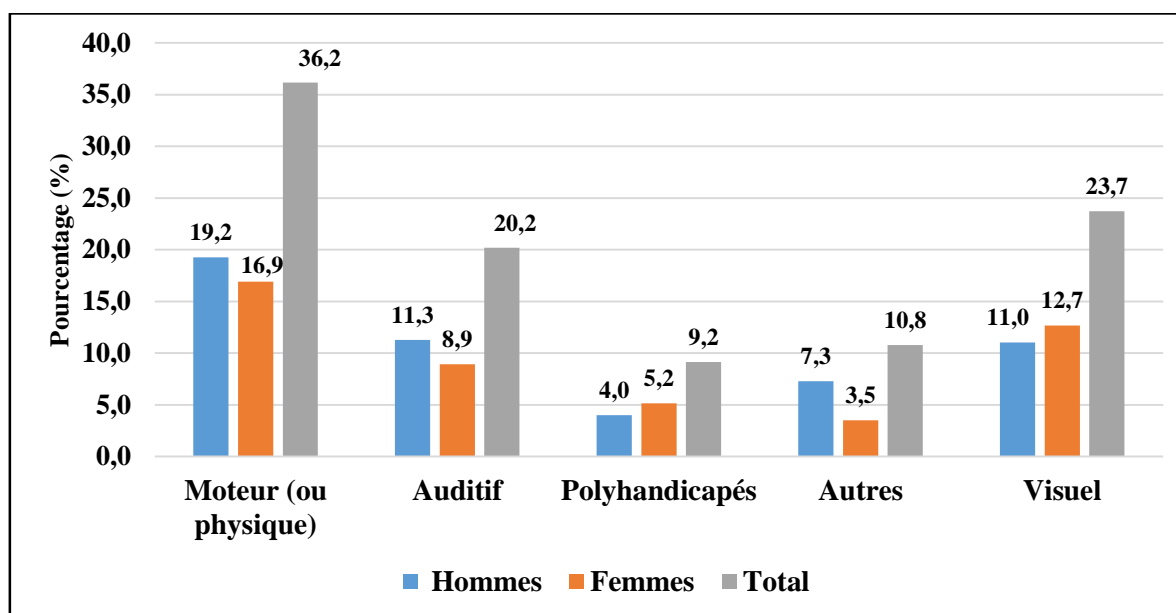


*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

Au cours de l'année de formation 2021-2022, les apprenants handicapés hommes sont plus nombreux (52,8%) que les apprenants handicapés femmes (47,2%). De plus, selon l'ordre d'enseignement, les handicapés du privé (86,4%) sont largement supérieurs à ceux du public (13,6%).

### 2.3.3 Apprenants par nature d'handicap et selon le genre

Graphique 12: Répartition des apprenants selon la nature du handicap et le genre

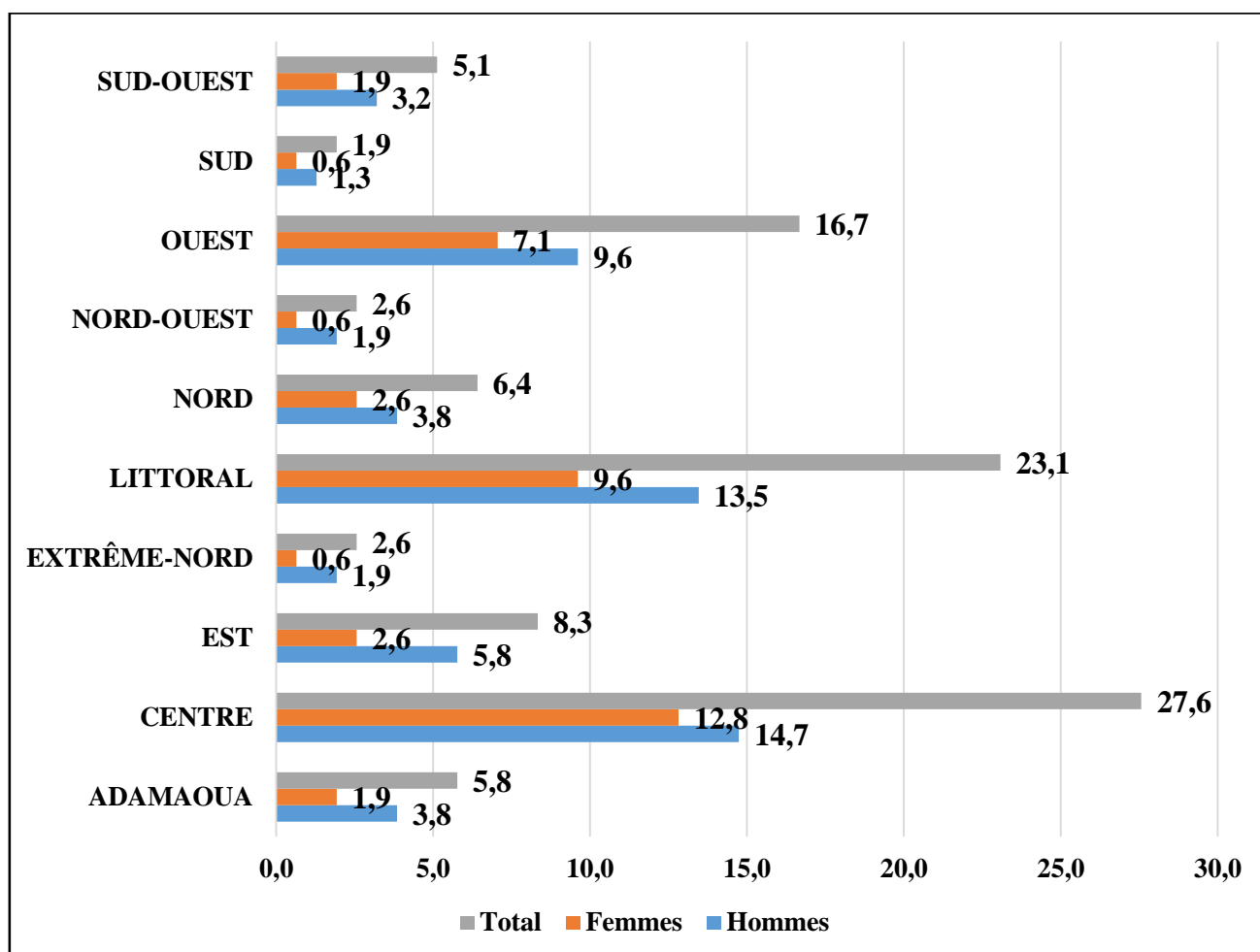


Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

La répartition des apprenants handicapés varie selon la nature du handicap. En effet, les apprenants handicapés moteurs sont les plus représentés avec une proportion de 36%. Ils sont suivis des apprenants handicapés visuels (23%), auditifs (20,2%), autres handicaps (10,8%) et des apprenants polyhandicapés représentent 9,2% des apprenants handicapés. Selon le genre, les hommes sont plus représentés chez les apprenants handicapés moteur (19,2% d'hommes contre 16,9% de femmes), les apprenants handicapés auditifs (11,3% d'hommes contre 8,2% de femmes) et les autres handicapés (7,3% d'hommes contre 3,5% de femmes). Alors que pour les apprenants handicapés visuels (12,7% de femmes contre 11% d'hommes) et polyhandicapés (5,2% de femmes contre 4% d'hommes), les femmes sont plus nombreuses.

### 2.3.4 Apprenants handicapés selon la Région

Graphique 13: Répartition des apprenants handicapés par Région selon le genre



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

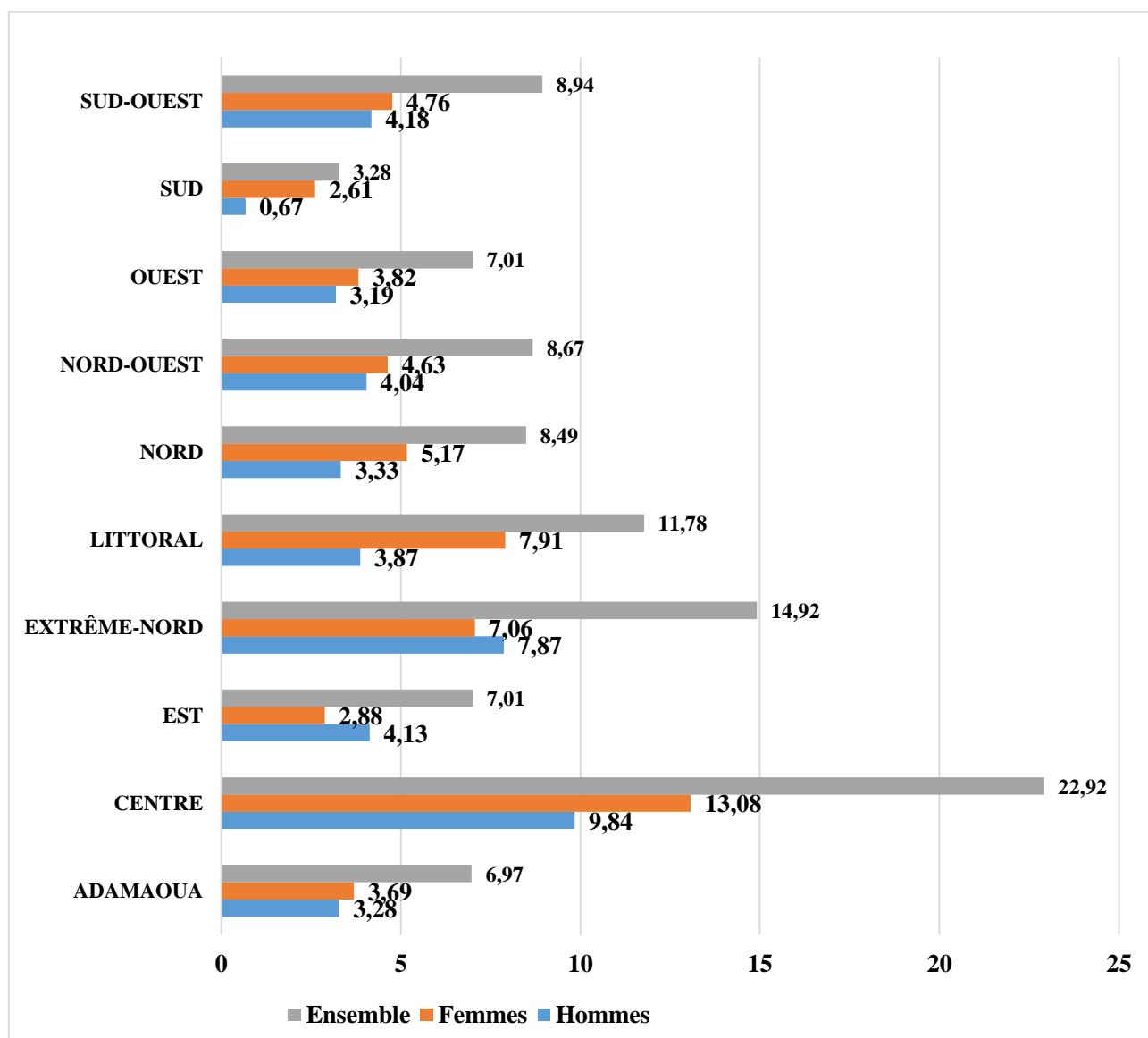
Au niveau régional, le Centre (27,6%), le Littoral (23,1%) et l'Ouest (16,7%) cumulent plus de 65% des effectifs des apprenants handicapés. De plus, dans toutes les Régions, la proportion des handicapés hommes est supérieure à celle des apprenants handicapés femmes.

### 2.3.5 Analyse des apprenants en situation de vulnérabilité

Dans le cadre du présent rapport la vulnérabilité est appréhendée sous trois angles à savoir les réfugiés, les enfants orphelins vulnérables et les déplacés internes.

### 2.3.6 Apprenants vulnérables selon la Région

Graphique 14: Répartition des apprenants vulnérables par Région selon le genre

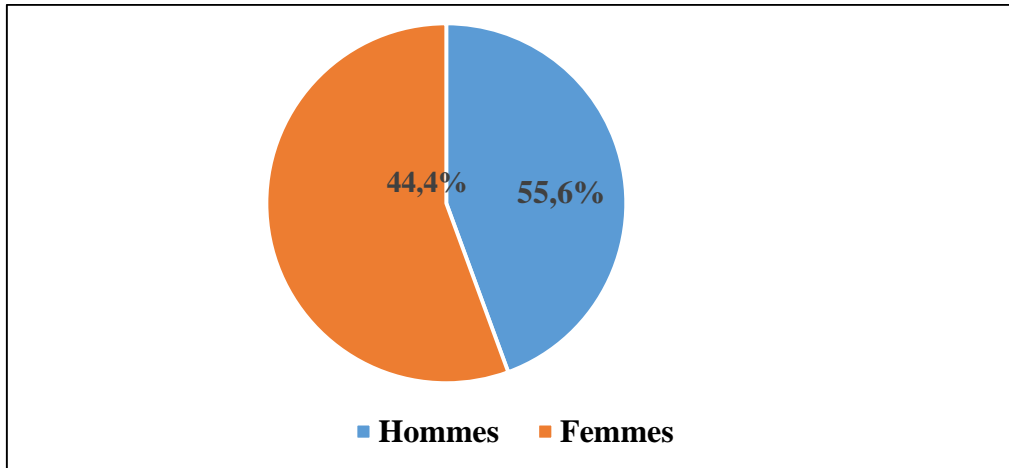


Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

### 2.3.7 Vulnérabilité selon le genre et selon l'ordre d'enseignement

De manière générale, il ressort que la proportion des hommes vulnérables (55,6%) est supérieure à celle des apprenants vulnérables femmes (44,4%).

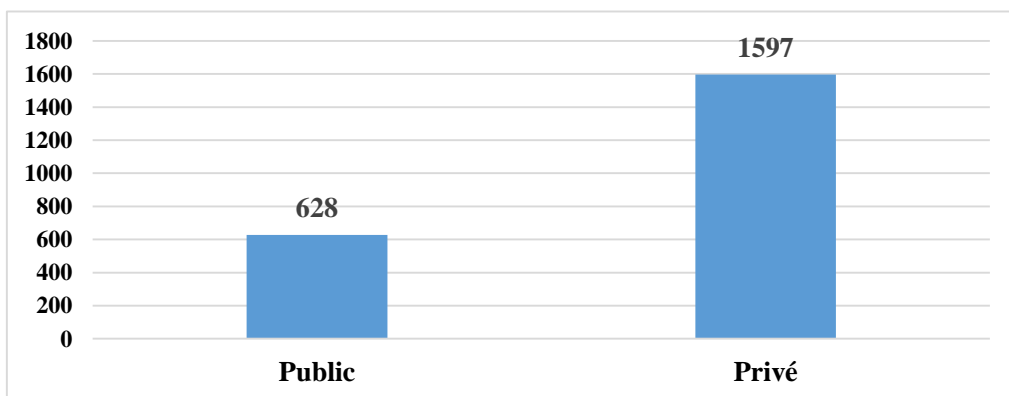
*Graphique 15: Répartition des apprenants vulnérables selon le genre*



*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

La répartition des apprenants vulnérables selon l'ordre d'enseignement montre que la vulnérabilité est plus importante chez les apprenants de l'ordre d'enseignement privé que ceux du public. En effet, le secteur privé absorbe 71,8% d'apprenants vulnérables contre 28,2% pour le secteur public.

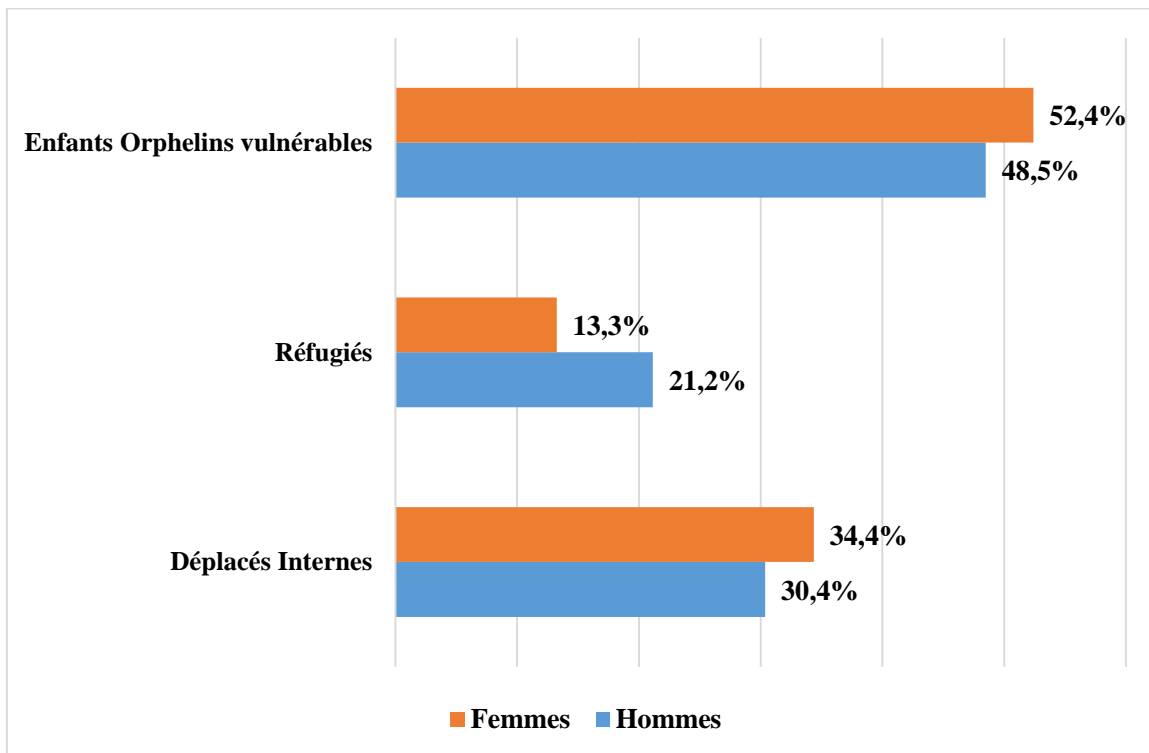
*Graphique 16: Répartition des apprenants vulnérables selon l'ordre d'enseignement*



*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

### 2.3.8 Vulnérabilité selon le type de vulnérabilité

Graphique 17: Répartition des apprenants vulnérables par type de vulnérabilité selon le genre



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

De façon générale, la vulnérabilité la plus prégnante dans la population des apprenants est celle relative aux enfants orphelins vulnérables (50,7%). Ils sont suivis des déplacés internes avec 32,6% et des réfugiés avec 16,8%. De plus, parmi les apprenants orphelins vulnérables et les déplacés internes, les femmes sont plus nombreuses (respectivement 29,1% et 19,1%) que les hommes (respectivement 21,5% et 13,5%).

# **CHAPITRE3 :**

## **ANALYSE DE LA QUALITE DANS LE SOUS-SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **PRINCIPAUX RESULTATS**

- Au cours de l'année de formation 2021-2022, 61% de structure de formation professionnelle nouvellement créée s'était arrimer à la réglementation contre 39% qui exerçait des activités de formation professionnelle dans la clandestinité ;
- Les structures de formation professionnelle ont mobilisé 10 056 formateurs possédant au moins un diplôme professionnel ;
- Le diplôme de type CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ est en proportion dominante, soit (19,1%) par rapport aux diplômes de type INGENIEUR/MASTER (15,2%) ou au diplôme de type LICENCE PRO (15,1%) ;
- Le nombre de centre de formation professionnelle prenant en compte l'orientation des apprenants est en net augmentation : 58,5% au cours de l'année de formation 2021/2022 contre 35,3% l'année précédente ;
- Le taux de participation des apprenants aux examens de fin de formation est de 36% au cours de l'année de formation 2021/2022.
- Le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP) a été plus sollicité par les apprenants à la suite de leur formation professionnelle que le Certification de Qualification Professionnelle (CQP) au cours de l'année de formation 2021/2022, soit 55% contre 45%.

Il n'existe pas de consensus sur la définition de la qualité de la formation professionnelle ni sur la manière de la mesurer. En effet, la qualité de la formation n'est pas directement mesurable. Cependant, il existe des critères pouvant constituer des éléments d'appréciation de la qualité de la formation professionnelle. C'est dans cette optique que dans le cadre de ce chapitre, les critères suivants d'appréciation de la qualité de la formation professionnelle seront examinés :

- **la conformité à la réglementation en vigueur ;**
- **la qualification professionnelle des formateurs ;**
- **l'organisation de la formation (équipement, matériel didactique, commodité) ;**
- **l'évaluation de la formation (titre professionnel).**

### **3.1- CONFORMITE A LA REGLEMENTATION EN VIGUEUR**

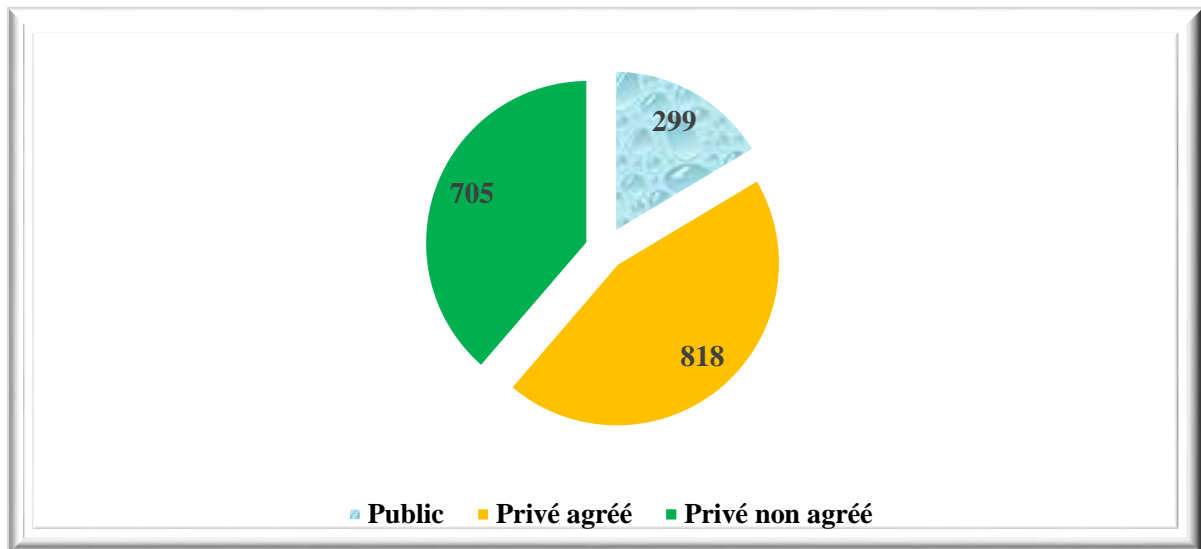
Le premier niveau d'appréciation de la qualité d'une formation professionnelle est sans doute institutionnel et se traduit par ce qui est fait par la structure de formation professionnelle pour se conformer à la réglementation.

En effet, selon la Loi N° 2018/ 010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun, les structures de formation se doivent de répondre à un certain nombre de principes et de standards auxquels la formation professionnelle doit satisfaire. Dans l'article 14 (2) de la loi sus-visée, il ressort que les structures de formation professionnelle ne peuvent fonctionner qu'après obtention d'un agrément du ministre en charge de la formation professionnelle, selon les modalités définies par voie réglementaire. Et « tout manquement constaté dans l'application de la législation et de la réglementation par les structures privées de formation professionnelle est sanctionné soit par la fermeture totale ou partielle de l'établissement, à titre temporaire ou définitif, de toute activité de formation, par le responsable ou le personnel mis en cause, selon la nature et la gravité de la faute », rajoute l'alinéa 1 de l'article 50.

En 2022, le nombre de Centres de Formation Professionnelle Publiques et Privés agréés par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui participent à la formation professionnelle s'élevait à mille cent dix-sept (1 117) dont 299 Centres Publics et 818 Centres Privés. Cependant, on note que 705 Centres de formation sont non agréés. Il s'agit soit des centres dont l'agrément a expiré et qui ne l'ont pas encore renouvelé, soit des centres qui exercent des activités de formation professionnelle dans la clandestinité. Cette proportion (39%) non négligeable de Centres Privés non agréés fonctionnant en toute illégalité pourrait mettre à mal la qualité de la formation professionnelle. En effet, comment les activités pédagogiques de telles structures pourraient-elles être suivies et évaluées en vue de l'amélioration de l'offre

quantitative de formation professionnelle si ces dernières ne sont pas reconnues comme structure de formation professionnelle ?

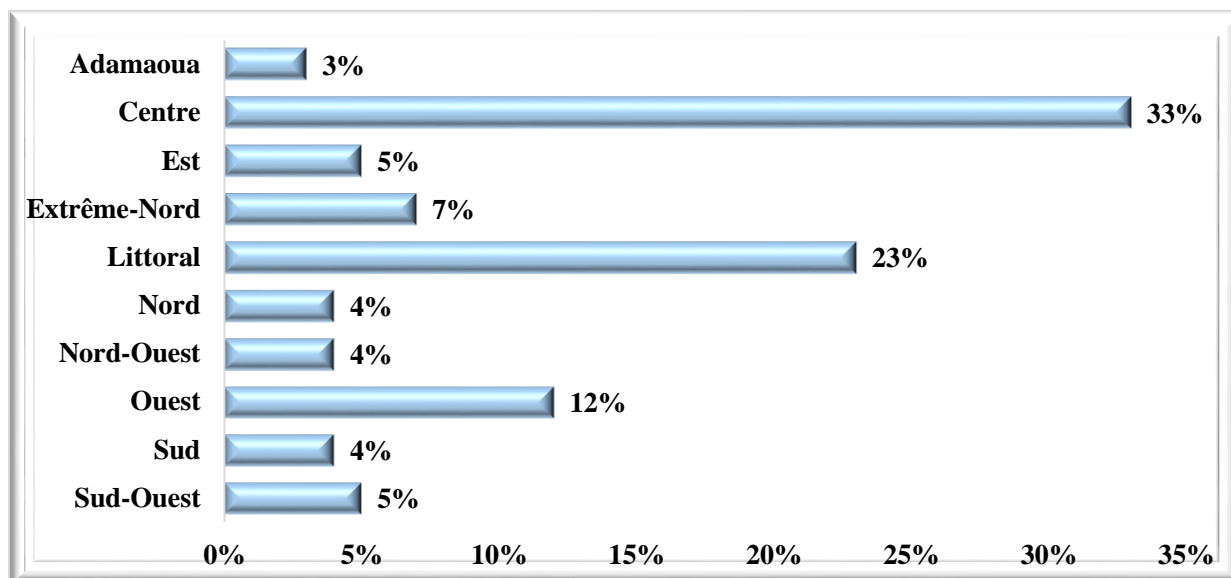
*Graphique 18: Répartition des Centres de Formation Professionnelle selon l'ordre d'enseignement et la nature de l'agrément*



*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

Considérant la répartition régionale des Centres de Formation Professionnelle, le trio des Régions où l'on observe le plus de Centres de Formation Publics et Privés agréés par le MINEFOP est constitué de la Région du Centre (**33%**), du Littoral (**23%**) et de l'Ouest (**12%**). L'Adamaoua se présente comme la Région la moins fournie en Centres de Formation Professionnelle agréés (**3%**).

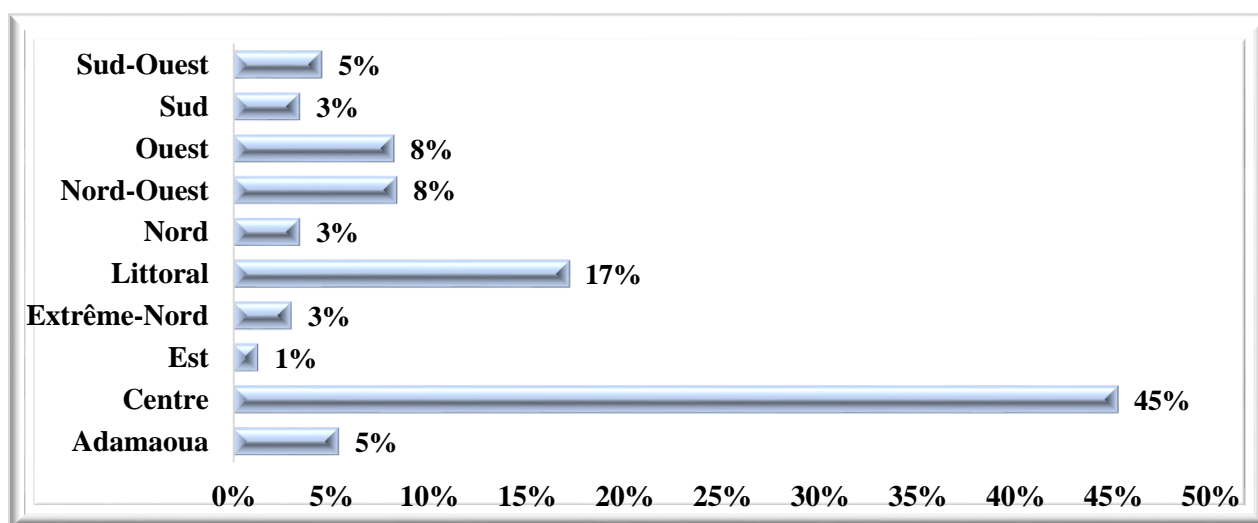
*Graphique 19: Répartition régionale des Centres de Formation Professionnelle Publics et Privés agréés par le MINEFOP en 2022*



*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

A contrario, les Centres de Formation Professionnelle exerçant des activités de formation professionnelle dans l'illégalité sont concentrés, dans les Régions du Centre (**45%**), et du Littoral (**17%**). Il conviendrait alors de rechercher les causes de cette situation où dans les deux plus grandes métropoles du Cameroun, autant sont concentrées les Centres de formation agréés que les Centres non agréés.

*Graphique 20: Répartition des Centres de Formation Professionnelle Publics et Privés non agréés en 2022*



Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

### 3.2- QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES FORMATEURS

La qualification professionnelle renvoie à l'association d'aptitudes, de connaissances, de qualifications et d'expériences acquises qui permet d'exercer une profession ou un métier déterminé.

L'un des critères de qualité de la formation professionnelle est la capacité du Centre de Formation Professionnelle à mobiliser, maîtriser et entretenir les qualifications et compétences des formateurs internes et/ou externes adaptées aux offres de formation dudit Centre.

Pour l'année de formation 2021-2022, **10 056** formateurs dans les Centres de Formation Professionnelle possèdent un diplôme professionnel. Ainsi, **2057** formateurs dans les Centres Publics possèdent un diplôme professionnel (soit **20%**) et l'on compte **7 999** formateurs possédant un diplôme professionnel dans les Centres Privés (soit **80%**).

### 3.2-1. Formateurs et Diplôme professionnel suivant l'ordre d'enseignement

Suivant le type de diplôme professionnel, il apparaît que les formateurs détenteurs d'un diplôme de **CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ** représentent une proportion élevée de l'ensemble des formateurs ayant un diplôme professionnelle soit **9,1%** ; viennent ensuite les formateurs détenteurs d'un diplôme de type **INGENIEUR/MASTER (15,2%)** et ceux détenteurs d'un diplôme de type **LICENCE PRO (15,1%)**. Force est donc de constater que peu de formateurs détenteurs d'un titre professionnel délivré par le MINEFOP (CQP, DQP) sont formateurs dans les Centres de Formation Professionnelle. En effet, pour l'année de formation 2021-2022, seulement **3,5%** de détenteur d'un CQP et **6,2%** de détenteur d'un DQP sont formateurs.

Par ailleurs, il apparaît que les formateurs détenteurs d'un diplôme de type **CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ** sont majoritairement concentrés dans les centres Publics (**70% dans le Public contre 30% dans le Privé**), tandis que les formateurs détenteurs d'un diplôme de **INGENIEUR/MASTER et LICENCE PRO** sont majoritaires dans les Centres de Formation Professionnelle Privés (**98% contre 2% dans le Public**). Ce constat conduit à penser à priori que les formateurs dans le Privé semblent avoir un niveau supérieur à celui des formateurs dans le Public.

*Tableau 6: Répartition des formateurs par diplôme professionnelle selon l'ordre d'enseignement*

Diplôme professionnel	Public	%	Privé	%	Total	%
DIPLEG, DIPESII, CAPES, DIPLET, DIPETII, DIPCO/ DIPES, DIPENI	43	4%	1001	96%	1 044	10,4%
INGENIEUR/MASTER	25	2%	1 506	98%	1 531	15,2%
DIPCEG, DIPES I, DIPCET, DIPET I, CAPCEG, DIPENIA, ING TRAVAUX	65	9%	653	91%	718	7,1%
LICENCE PRO	35	2%	1 488	98%	1 523	15,1%
BTS/HND/HPD	80	8%	966	92%	1 046	10,4%
BEP, BP, BREVET TECH, BACC PRO	118	21%	439	79%	557	5,5%
CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ	1 351	70%	568	30%	1 919	19,1%
CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET ou EQ	139	41%	199	59%	338	3,4%
CAP	149	37%	258	63%	407	4,0%
CQP	17	5%	331	95%	348	3,5%
DQP	35	6%	590	94%	625	6,2%
Total	2 057	20%	7 999	80%	10 056	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP

S'intéressant à la répartition des formateurs par genre, on observe que pour l'année de formation 2021-2022, il y a eu plus de formateurs femmes que de formateurs hommes, soit **65% contre 35%**. En outre, il apparaît que les femmes détentrices d'un diplôme de type **INGENIEUR/MASTER et LICENCE PRO** sont majoritaires (**17,7% et 15,6%**) par rapport aux hommes (**10,7% et 14,3%**) ; à l'inverse lorsqu'il s'agit du diplôme de type **CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ**, les hommes dominant (**23,5%**).

### 3.2-2. Formateurs et diplôme professionnelle suivant le genre

Tableau 7: Répartition des formateurs par diplôme professionnelle selon le genre

Diplôme professionnel	Femme	%	Homme	%	Total	%
DIPLEG, DIPESII, CAPES, DIPLET, DIPETHI, DIPCO/ DIPES, DIPENI	736	11,3%	308	8,6%	1 044	10,4%
INGENIEUR/MASTER	1 148	17,7%	383	10,7%	1 531	15,2%
DIPCEG, DIPES I, DIPCET, DIPET I, CAPCEG, DIPENIA, ING TRAVAUX	514	7,9%	204	5,7%	718	7,1%
LICENCE PRO	1 012	15,6%	511	14,3%	1 523	15,2%
BTS/HND/HPD	669	10,3%	377	10,6%	1 046	10,4%
BEP, BP, BREVET TECH, BACC PRO	324	5,0%	233	6,5%	557	5,5%
CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ	1 082	16,7%	837	23,5%	1 919	19,1%
CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET ou EQ	177	2,7%	161	4,5%	338	3,4%
CAP	224	3,5%	183	5,1%	407	4,1%
CQP	207	3,2%	141	4,0%	348	3,5%
DQP	395	6,1%	230	6,5%	625	6,2%
Total	6 488	100 %	3 568	100 %	10 056	100,0%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP

### 3.3- PRISE EN COMPTE DE L'ORIENTATION DANS LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il s'agit ici d'apprécier la prise en compte de l'orientation des apprenants au sein du Centre de Formation Professionnelle, ainsi que les moyens d'encadrement pédagogiques et techniques mis à disposition pour ces derniers.

S'agissant de l'orientation, il a été recensé en 2022 un nombre de **653** Centres de Formation Professionnelle agréés prenant en compte l'orientation des apprenants. Ce chiffre se répartit en **201** Centres Publics (soit **31 %**) et **452** structures privées (soit **69 %**). Ainsi, plus de la moitié des Centres de Formation Professionnelle agréés du MINEFOP (**58,5%**) s'implique dans l'orientation des apprenants au Cameroun. Ce chiffre est en augmentation par rapport à l'année dernière (année de formation 2020-2021) où l'on dénombrait seulement **35,26%** des Centres de Formation Professionnelle qui prenaient en compte l'orientation.

*Tableau 8: Répartition des Centres de formation professionnelle disposant d'un dispositif d'orientation des apprenants suivant l'ordre d'enseignement*

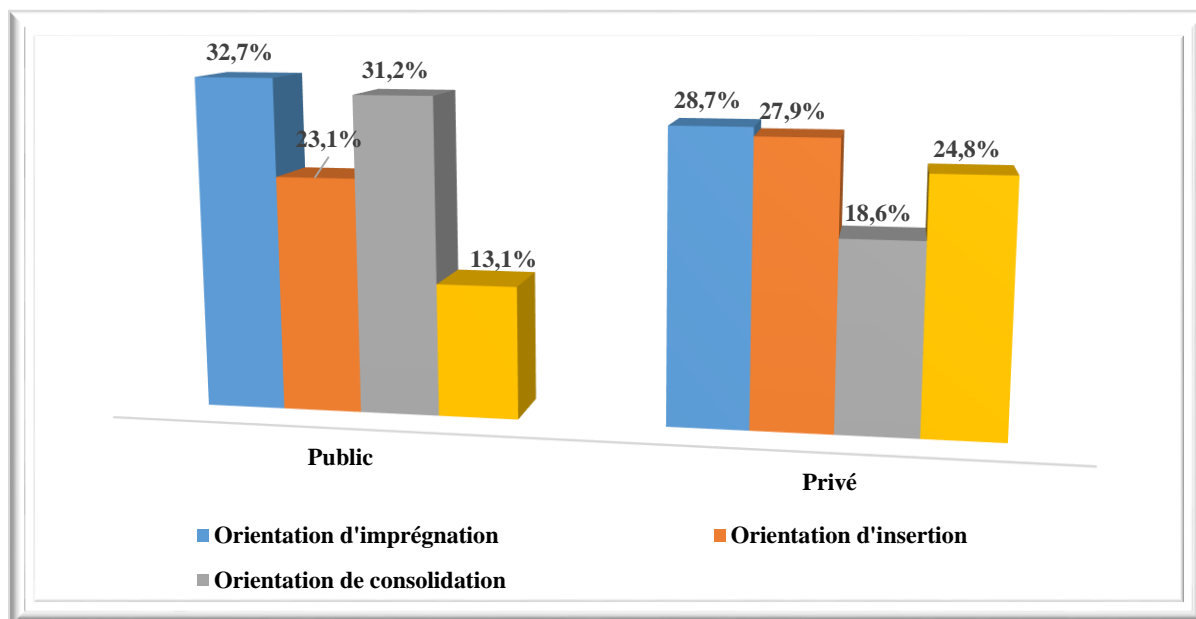
Ordre d'enseignement		Nombre de centres prenant en compte l'orientation des apprenants	Nombre Total de centres	Ratio
Agréés	Public	201	299	67,2%
	Privé	452	818	55,3 %
	<b>Total</b>	653	1117	58,5 %
Privés non agréés		337	705	47,8 %
<b>Total CFP</b>		<b>990</b>	<b>1 822</b>	<b>54,3 %</b>

*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

L'orientation des apprenants peut se faire avant la formation, celle-ci est dite orientation d'imprégnation ou pendant la formation et celle-ci est dite orientation de consolidation. Ici, l'apprenant consolide les acquis dans le cadre de sa formation, ou s'oriente vers une autre spécialité ou va rejoindre les voies générale et technologique ou encore peut décider de poursuivre des études supérieures. Dans le cas de l'orientation d'insertion, les offres de formation lui sont présentées, pendant la formation ou alors vers la fin de la formation, dans le cadre d'un suivi-insertion.

A l'observation du graphique ci-dessous, il ressort que la pratique de l'orientation d'imprégnation domine aussi bien dans le Public que dans le Privé, mais semble être plus courante dans le Public (**32,7% contre 28,7%**). A l'inverse, la pratique du suivi-post formation semble être plus fréquente dans le Privé que dans le Public (**24,8% contre 13,1%**). Ce constat pourrait s'expliquer par le fait que les structures privées de formation professionnelle sont tenues de faire un suivi-post formation de leurs apprenants si elles veulent voir leur agrément renouvelé ou si elles veulent bénéficier de subventions, dons et d'incitations fiscales particulières.

**Graphique 21: Répartition des Centres de Formation Professionnelle selon le type d'accompagnement et selon l'ordre d'enseignement**



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP

Conformément aux textes en vigueur encadrant la Formation Professionnelle au Cameroun, les normes en ce qui concerne les caractéristiques des infrastructures et équipements ainsi que les nomenclatures des manuels de Formation Professionnelle sont fixées par voie réglementaire. C'est dans cette perspective que le Ministre en charge de la Formation Professionnelle fixe par arrêté, les conditions préalables à remplir par le Centre de Formation Professionnelle pour l'obtention d'un agrément. L'une des conditions est l'inspection du Centre à travers une fiche d'inspection en vue de s'assurer que celui-ci dispose des équipements technico-pédagogiques spécifiques aux domaines de formation concernés et indispensables pour atteindre les objectifs de formation visés.

### 3.4- EVALUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le dernier critère d'appréciation de la qualité de la formation professionnelle est la performance des apprenants à la fin de leur formation. Celle-ci s'estime par la capacité pour les apprenants à restituer systématiquement, à la fin de la formation, les enseignements reçus pendant la formation.

Conformément au décret N°2020/2662/PM du 23 juin 2020 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun, toutes les structures de Formation Professionnelle sont astreintes

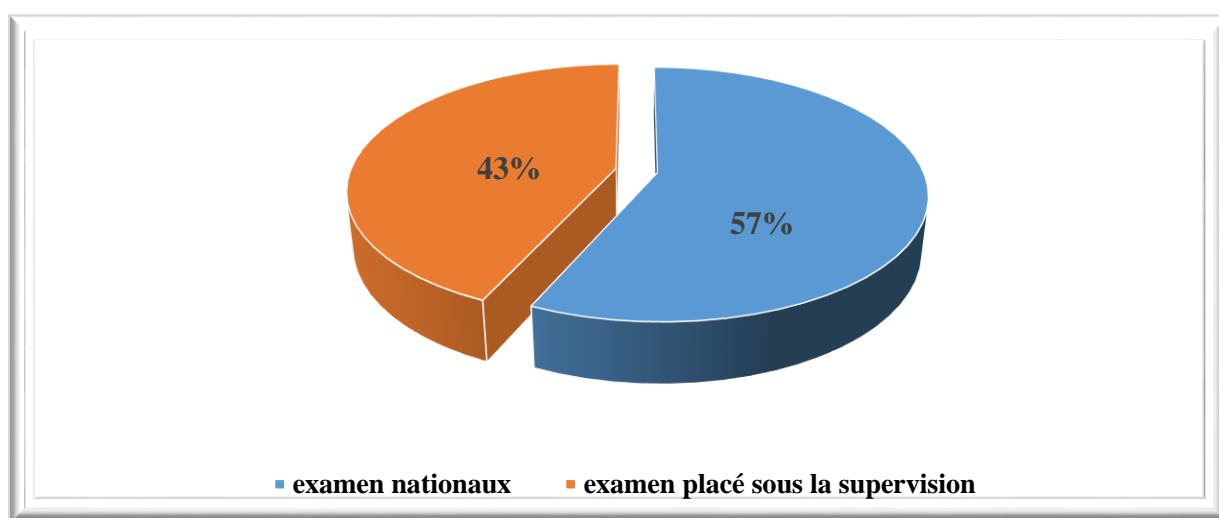
à l'organisation d'un concours d'entrée et à des examens de fin de formation. Dans l'article 45 dudit décret, il ressort que les examens sont de trois types à savoir les examens nationaux, les examens placés sous la supervision du Ministre chargé de la Formation Professionnelle et la Validation des Acquis de l'Expérience.

Il ressort globalement qu'en 2022, **14 304** apprenants sur **39 767** apprenants recensés dans les Centres de Formation Professionnelle se sont inscrits aux différents examens, soit un taux de participation de **36%**. Aussi, seul un peu plus d'un tiers des apprenants a participé aux examens.

Bien que le décret sus-évoqué en son article 49 dispose que les candidats peuvent ou non être présentés aux examens par les Centres de Formation Professionnelle, le constat fait amène à s'interroger sur les causes pouvant expliquer le faible taux de participation des apprenants aux examens. Serait-ce alors un défaut de communication de la part du Centre ? Le coût élevé des frais d'inscription aux examens ou alors le refus délibéré de certains apprenants à se soumettre à cette exigence qui en seraient la cause ?

En outre, s'intéressant au type d'examen, il ressort que **57%** des apprenants ont participé aux examens nationaux, qui donnent droit au DQP, contre **43%** qui ont participé aux examens placés sous la supervision; les examens nationaux semblent être mieux appréciés que les examens placés sous la supervision, qui donnent droit au CQP.

*Graphique 22: Répartition des apprenants inscrits aux examens suivant le type d'examen*

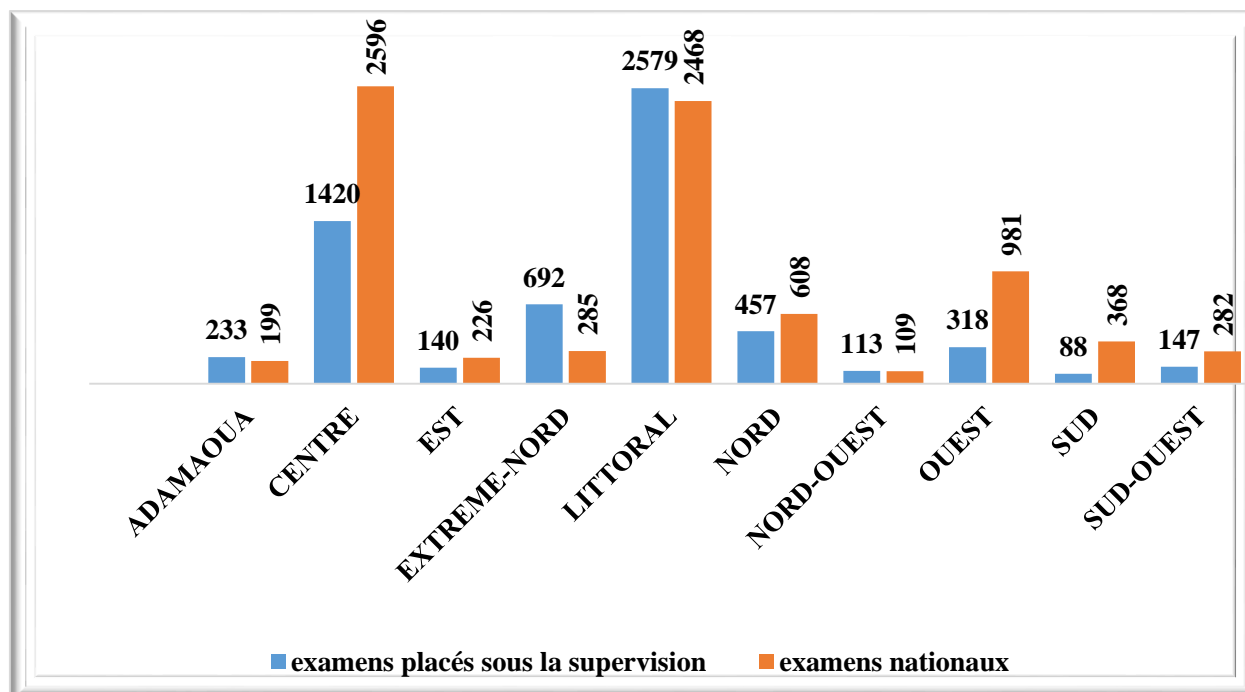


*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

Considérant la répartition régionale des inscriptions aux différents examens, il ressort que les Régions du Centre, du Littoral et de l'Ouest sont celles qui ont présentées le plus d'apprenants aux examens. Cependant, il apparaît que dans les Régions du Centre et de l'Ouest, les

apprenants ont davantage participé aux examens nationaux que dans la Région du Littoral où le nombre d'apprenants aux examens placés sous la supervision semble dominé.

*Graphique 23: Répartition régionale de la participation aux examens suivant le type d'examen*

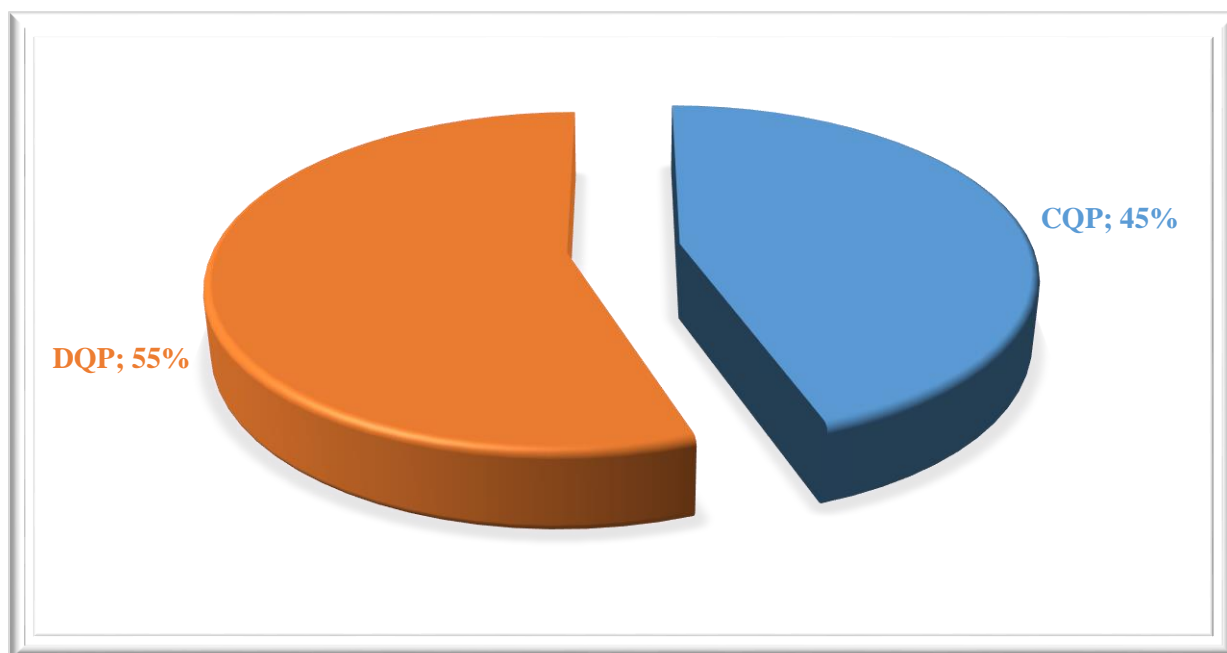


*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP*

En ce qui concerne les titres professionnels, ceux-ci sont obtenus au terme d'une évaluation certificative ; l'apprenant ayant pris part à un examen doit alors avoir été déclaré définitivement admis par une décision du Ministre en charge de la Formation Professionnelle. Les titres professionnels délivrés par le MINEFOP sont de deux natures : le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP). Le CQP est obtenu suite à un examen placé sous la supervision du Centre de formation, tandis que le DQP est obtenu suite à une admission aux examens nationaux.

En 2022, Il ressort globalement que **12 818** titres professionnels ont été délivrés aux apprenants ayant été évalués à la suite de leur formation professionnelle ; ce chiffre se répartit en **5 721 (45%)** pour le CQP et **7 097 (55%)** pour le DQP.

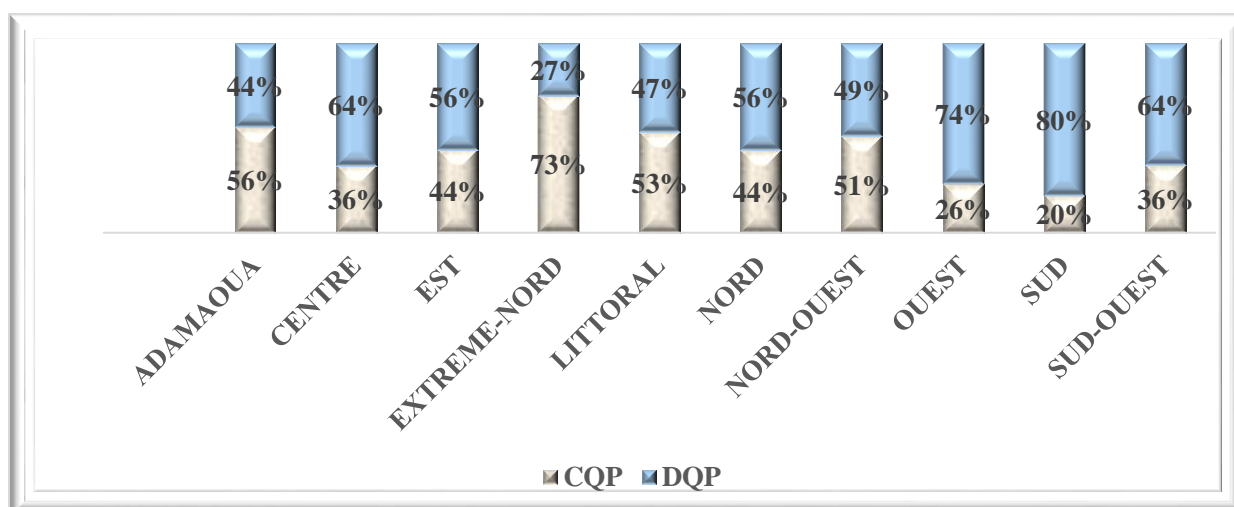
*Graphique 24: Répartition des titres professionnels par type*



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP

S'intéressant à la répartition Régionale des titres de formation par type délivrés dans les Régions de l'Extrême-Nord, du Littoral et du Nord-Ouest, il ressort que les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ont été beaucoup délivrés par rapport au Diplômes de Qualification Professionnelle (DQP), soit respectivement **73%** contre **27%**, **53%** contre **47%** et **51%** contre **49%**. Dans le même ordre d'idées, les DQP ont été plus délivrés par rapport aux CQP dans les Régions du Sud et de l'Ouest, **80%** contre **20%** et **74%** contre **26%**.

*Graphique 25: Répartition Régionale des titres professionnels par type*



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021/2022, ONEFOP

### **3.5- EFFICACITE INTERNE EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

L'analyse du système de formation professionnelle passe par celle de son efficacité interne, qui permet d'apprécier les premiers résultats de la combinaison des moyens mis en œuvre pour offrir une formation de qualité. L'efficacité interne de la formation s'intéresse aux relations entre les inputs éducatifs et les résultats obtenus à la fin de la formation.

La formation professionnelle au MINEFOP est tenue par deux ordres d'enseignement (privé et public). Dans le Public, on distingue les SAR/SM (Section Artisanale Rurale et Section Ménagère) où la durée de formation est de deux ans et les Centres de Formation Professionnelle (CFP) Publics (Rapides, d'Excellence et aux Métiers) où la durée de formation est d'un an.

Dans le Privé, on retrouve les centres de formation où la durée de la formation dépend de son type.

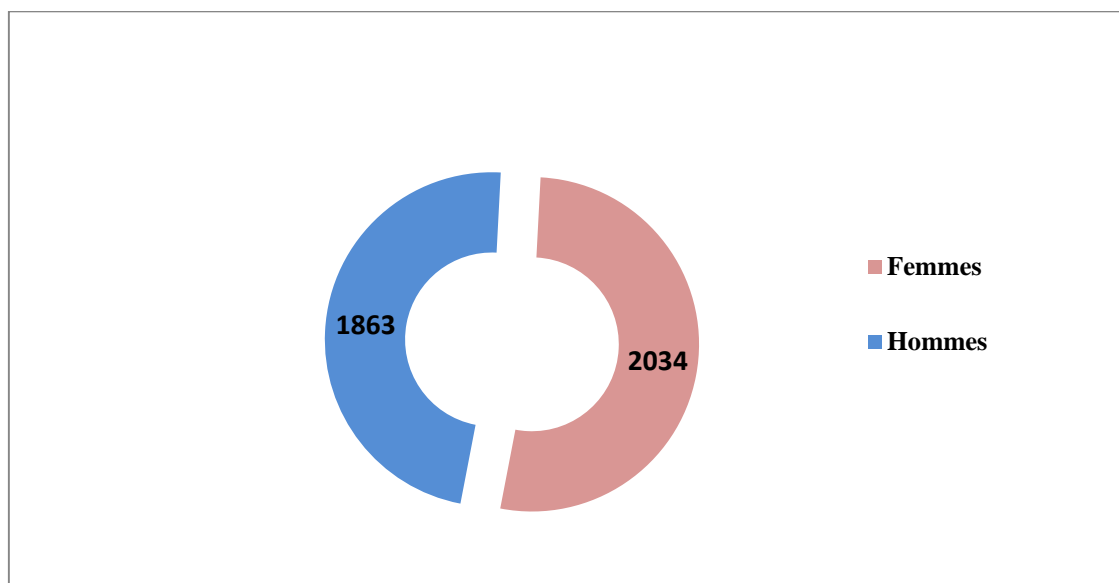
L'efficacité interne de la formation sera mesurée en prenant en compte les diplômes obtenus à la fin de la formation pour tous les types de centres. Toutefois, dans les SAR/SM, la durée de formation sera également considérée.

#### **3.5-1. Abandons dans les Centres de Formation Professionnelle**

##### **3.5-1.1. Abandons et genre**

Au terme de l'année de formation 2021/2022, 3 897 apprenants ont abandonné leur formation professionnelle ; les apprenantes étant les plus nombreuses à démissionner avec un pourcentage de 52% (graphique 26), bien que la différence avec les hommes ne soit pas très importante.

*Graphique 26: Répartition des abandons de la formation professionnelle par genre*

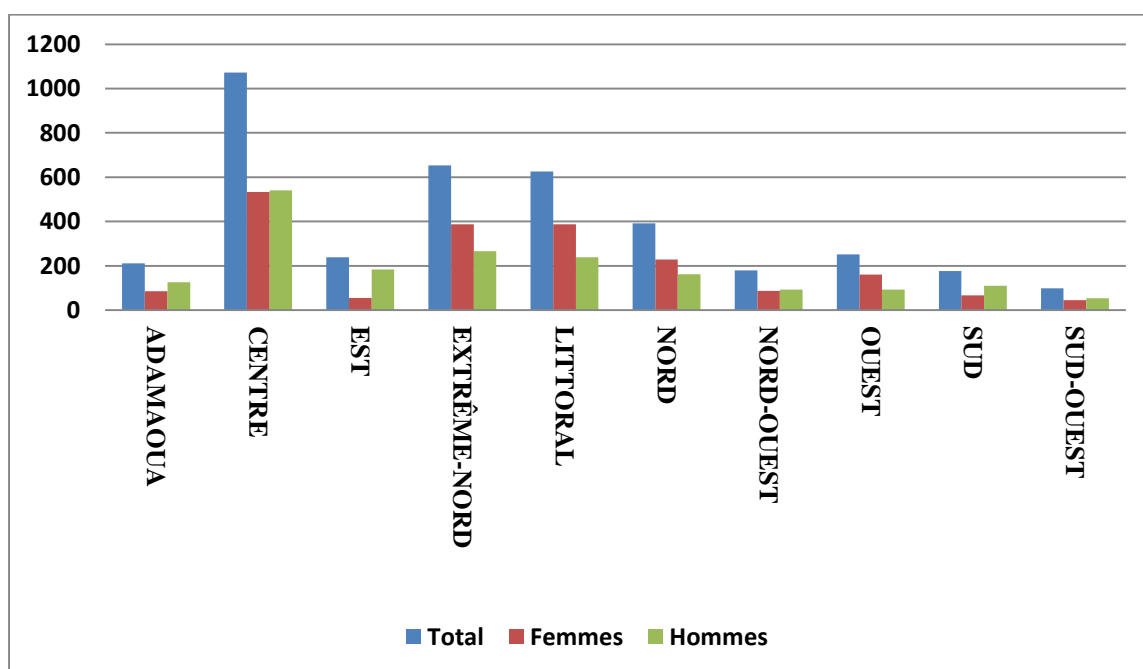


Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

### 3.5-1.2. Abandons et Région

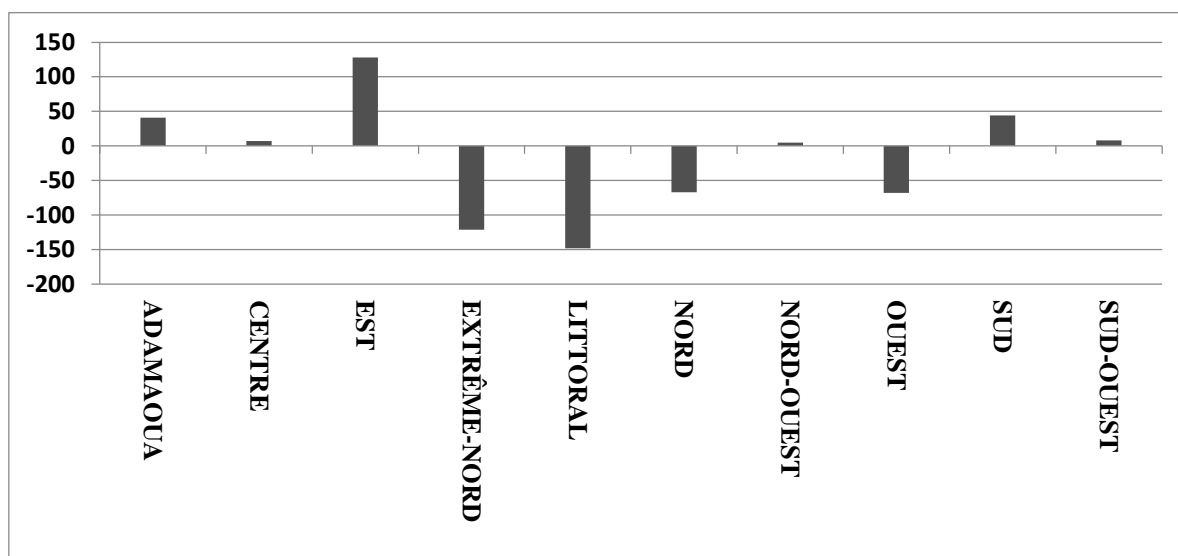
La Région du Centre enregistre le plus grand nombre d'abandons dans l'ensemble et selon la répartition par sexe (graphique 27). A contrario, la Région du Sud-Ouest est celle dans laquelle les apprenants ont le moins abandonné leur cursus.

*Graphique 27: Répartition par Région et sexe des abandons de la formation professionnelle*



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

*Graphique 28: Ecart d'abandon par Région et sexe des démissionnaires de la formation professionnelle*



*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

Le graphique ci-dessus présente pour chacune des Région l'écart d'abandon entre les hommes et les femmes. On constate que la Région du Littoral est celle dans laquelle l'écart est le plus grand : dans cette Région, il apparaît que les femmes sont celles qui abandonnent majoritairement la formation professionnelle. Un constat similaire peut être émis dans les Régions de l'Extrême-Nord, du Nord et de l'Ouest. A contrario, dans toutes les autres Régions, l'écart est dans l'autre sens c'est-à-dire que, dans les Régions de l'Est, du Sud, de l'Adamaoua, les hommes sont ceux qui abandonnent le plus.

**Tableau 9: Taux d'abandon par Région, genre et ordre d'enseignement**

REGION	GENRE	Privé			Public		
		E	A	Taux d'abandon(%)	E	A	Taux d'abandon(%)
ADAMAOUA	H	759	25	3,29	392	101	25,77
	F	1068	26	2,43	293	59	20,14
CENTRE	H	8525	400	4,69	1201	140	11,66
	F	9643	467	4,84	593	66	11,13
EST	H	492	12	2,44	641	171	26,68
	F	477	10	2,1	242	45	18,6
EXTRÊME-NORD	H	1006	102	10,14	813	164	20,17
	F	1140	121	10,61	1090	266	24,4
LITTORAL	H	8418	204	2,42	692	35	5,06
	F	7613	368	4,83	272	19	6,99
NORD	H	1074	84	7,82	1197	78	6,52
	F	1785	176	9,86	914	53	5,8
NORD-OUEST	H	688	74	10,76	463	18	3,89
	F	785	72	9,17	245	15	6,12
OUEST	H	893	47	5,26	976	45	4,61
	F	1730	113	6,53	444	47	10,59
SUD	H	387	46	11,89	442	64	14,48
	F	458	44	9,61	225	22	9,78
SUD-OUEST	H	495	31	6,26	322	22	6,83
	F	558	42	7,53	106	3	2,83
Total Hommes		22737	1025	4,51	7139	838	11,74
Total Femmes		25257	1439	5,7	4424	595	13,45
Total		47994	2464	5,13	11563	1433	12,39

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP

Le taux d'abandon des apprenants issus du Privé (5,1%) est largement inférieur à celui de ceux issus du Public (12,39%). Aussi, quel que soit leur ordre d'enseignement d'appartenance et comparativement aux hommes (6,24%), les femmes abandonnent plus la formation professionnelle (6,85%).

### 3.5-1.3. Abandon et niveau d'étude à l'entrée

*Tableau 10: Taux d'abandon selon le niveau d'étude à l'entrée et l'ordre d'enseignement*

Ordre enseignement Niveau d'instruction	Public			Privé		
	Entrant	Abandon	Taux d'abandon (%)	Entrant	Abandon	Taux d'abandon (%)
Non alphabète	207	16	7,73	298	73	24,5
Alphabétisé	1 146	298	26	3 982	248	6,23
Education primaire	5 397	789	14,62	5 804	261	4,5
Premier cycle de l'enseignement secondaire général	2 701	253	9,37	10 509	608	5,79
Premier cycle de l'enseignement secondaire technique	1 369	43	3,14	6 294	232	3,69
Second cycle de l'enseignement secondaire général	494	9	1,82	9 872	506	5,13
Second cycle de l'enseignement secondaire technique	152	25	16,45	2 549	200	7,85
Enseignement supérieur	97	0	0	8 686	336	3,87
<b>Total</b>	<b>11 563</b>	<b>1 433</b>	<b>12,39</b>	<b>47 994</b>	<b>2 464</b>	<b>5,13</b>

*Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2021-2022, ONEFOP*

Le taux d'abandon le plus élevé est observé chez les non alphabètes, a contrario les apprenants ayant un niveau initial de premier cycle de l'enseignement secondaire technique et fréquentant un CFP privé abandonnent le moins la formation professionnelle (3,69%) ; de même que les apprenants ayant un niveau supérieur (3,87%).

# **CHAPITRE4 :**

## **ANALYSE DE LA GOUVERNANCE DANS LE SOUS-SECTEUR « FORMATION PROFESSIONNELLE »**

### **PRINCIPAUX RESULTATS**

- Entre 2021 et 2022, le budget du MINEFOP a connu une relative hausse de l'ordre de 13%
- L'effectif du personnel du MINEFOP est en augmentation depuis 2019, porté en grande partie par les agents contractuels
- Dans le cadre du fonctionnement du Système d'information, il existe des producteurs et des utilisateurs

Parler de gouvernance dans une organisation ou un système revient à évoquer l'ensemble de décisions, de règles et de pratiques visant à assurer le fonctionnement optimal de cette organisation ou de ce système. Elle interroge ainsi les questions de financement, de gestion optimale des ressources (financières, matérielles, humaines), de contrôle, d'évaluation en vue de l'amélioration des performances.

Ce chapitre sur la gouvernance de la formation professionnelle va s'attarder sur trois points à savoir :

- **Le financement de la formation professionnelle : il sera question de s'interroger sur la part du budget de l'Etat consacré à la formation professionnelle d'une part, et sur la contribution du MINEFOP à l'accès facile à la formation professionnelle pour les apprenants d'autre part ;**
- **La gestion des ressources humaines : qui va rendre compte de l'évolution des effectifs des personnels et des formateurs du MINEFOP aussi bien dans les services centraux que déconcentrés ;**
- **Le système d'information de la formation professionnelle : qui parlera des producteurs et des utilisateurs des données sur la formation professionnelle.**

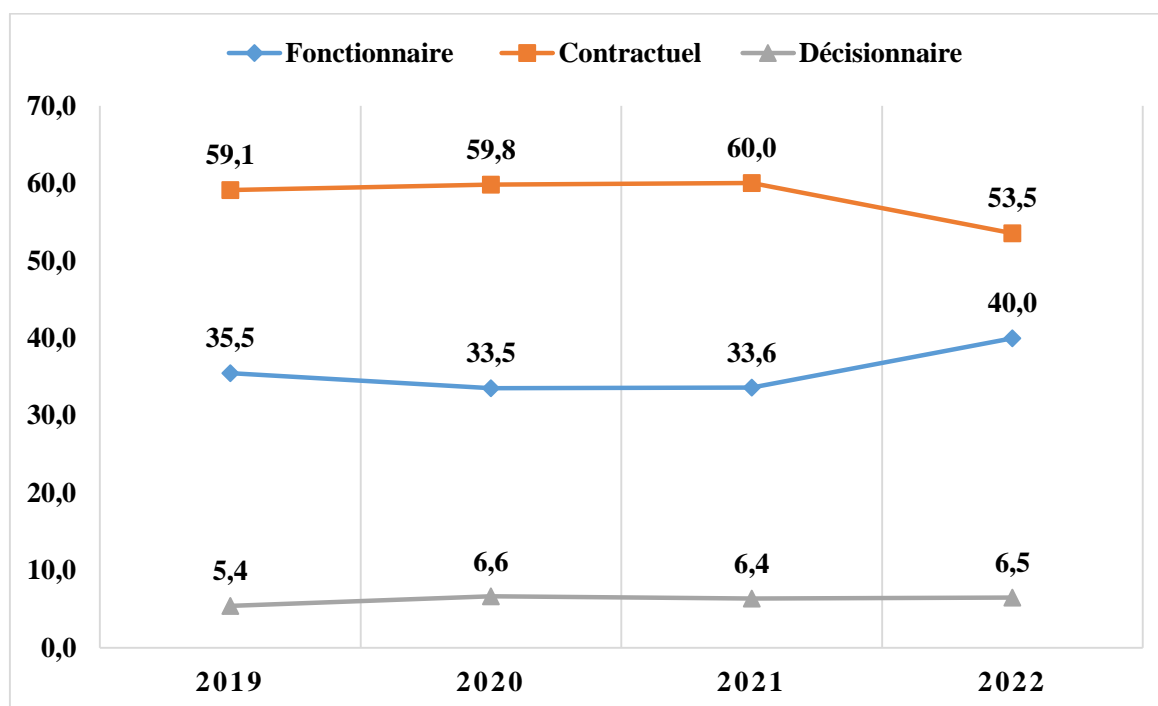
## 4.1 RESSOURCES HUMAINES

Il s'agit ici de faire une analyse sur les Ressources Humaines qui passera par une évolution des effectifs des personnels et des formateurs du MINEFOP aussi bien dans les services centraux que déconcentrés. Aussi les acteurs du Système d'Information Statistique de la formation professionnelle seront abordés en termes de producteurs et d'utilisateurs des données sur la formation professionnelle.

### 4.1.1 Personnel du MINEFOP et leur statut dans la fonction publique

Depuis 2019, le MINEFOP enregistre une augmentation de son effectif. Ce dernier a connu un accroissement moyen annuel de 5,18% entre 2019 et 2022. Cette hausse du nombre de personnels est en grande partie portée par les agents contractuels. Le graphique ci-après illustre mieux cette évolution.

*Graphique 29: Structure du personnel du MINEFOP selon leur statut dans la fonction publique*



*Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES*

Toutefois, le graphique ci-dessus montre également qu'en 2022, la part des agents contractuels a diminué de 6,5 points par rapport à 2021 au profit des fonctionnaires qui progresse de 6,4 points. Cette évolution est en grande partie la conséquence directe du changement de statut de certains contractuels, qui sont justement devenus des fonctionnaires

conformément au décret n°2000/359 du 05 décembre 2000 portant statut particulier des fonctionnaires du corps de l'Education Nationale.

En date du 31 décembre 2022, le MINEFOP comptait 3416 personnels, parmi lesquels 1 452 femmes et 1 964 hommes.

*Tableau 11: Répartition de personnel agent de l'Etat selon le genre et par statut pour l'année budgétaire 2022*

Sexe/Statut	Fonctionnaires	Contractuels	Décisionnaires	Total
<b>Hommes</b>	872	948	144	<b>1 964</b>
<b>Femmes</b>	494	881	77	<b>1 452</b>
<b>Total</b>	<b>1 366</b>	<b>1 829</b>	<b>221</b>	<b>3 416</b>

*Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES*

En s'appuyant sur le statut des personnels du MINEFOP, le graphique ci-dessous montre que plus de la moitié (53%) des personnels sont des contractuels. Les fonctionnaires représentent 39% du personnel de l'Etat et les agents décisionnaires seulement 6% des effectifs.

#### **4.1.2 Personnel du MINEFOP et leur Région d'affectation**

De façon globale, Le tableau ci-dessous montre que l'effectif des agents de l'Etat employés au MINEFOP connaît un accroissement continu entre 2020 et 2022. Il est passé de 3121 agents en 2020 à 3416 agents en 2022.

*Tableau 12: Evolution du personnel du MINEFOP par Région d'affectation et par sexe entre 2020 et 2022*

Domaine		ANNEE 2020			ANNEE 2021			ANNEE 2022		
		SEXE		T	SEXE		T	SEXE		T
		H	F		H	F		H	F	
<b>Services Centraux</b>		141	125	<b>266</b>	148	145	<b>293</b>	149	147	<b>296</b>
<b>Services Décentralisés</b>	<b>ADAMAOUA</b>	71	15	<b>86</b>	89	24	<b>113</b>	86	27	<b>113</b>
	<b>CENTRE</b>	364	385	<b>749</b>	399	412	<b>811</b>	413	428	<b>841</b>
	<b>EST</b>	133	51	<b>184</b>	150	56	<b>206</b>	149	55	<b>204</b>
	<b>EXTRÊME-NORD</b>	97	61	<b>158</b>	103	73	<b>176</b>	99	72	<b>171</b>
	<b>LITTORAL</b>	199	171	<b>370</b>	235	192	<b>427</b>	240	193	<b>433</b>
	<b>NORD</b>	179	110	<b>289</b>	188	117	<b>305</b>	184	114	<b>298</b>
	<b>NORD-OUEST</b>	106	42	<b>148</b>	121	61	<b>182</b>	119	58	<b>177</b>
	<b>OUEST</b>	151	116	<b>267</b>	158	125	<b>283</b>	155	123	<b>278</b>
	<b>SUD</b>	163	106	<b>269</b>	173	117	<b>290</b>	173	112	<b>285</b>
	<b>SUD-OUEST</b>	137	96	<b>233</b>	133	96	<b>229</b>	137	98	<b>235</b>
<b>AUTRES</b>		78	24	<b>102</b>	56	27	<b>83</b>	60	25	<b>85</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 819</b>	<b>1 302</b>	<b>3 121</b>	<b>1953</b>	<b>1445</b>	<b>3398</b>	<b>1964</b>	<b>1452</b>	<b>3416</b>

*Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES*

Au 31 décembre 2022, L'effectif des personnels formateurs employés au MINEFOP a connu une baisse par rapport à 2021. En effet hormis les services centraux et la Région du Littoral pour lesquels on relève une augmentation des personnels formateurs respectivement de 01 et 08 formateurs, l'effectif des formateurs a diminué dans les neuf autres Régions du pays.

**Tableau 13: Répartition des formateurs dans les structures publiques par Région d'affectation et par sexe pour l'année budgétaire 2021 et 2022**

STRUCTURE		Année budgétaire 2021			Année budgétaire 2022		
		SEXE		T	SEXE		T
		H	F		H	F	
Services Centraux		4	0	4	4	1	5
Services Décentralisés	ADAMAOUA	30	11	41	27	11	38
	CENTRE	265	276	541	266	267	533
	EST	53	45	98	49	41	90
	EXTRÊME-NORD	58	27	85	58	25	83
	LITTORAL	136	113	249	140	117	257
	NORD	68	41	109	64	37	101
	NORD-OUEST	86	76	162	85	74	159
	OUEST	115	74	189	107	69	176
	SUD	105	73	178	99	70	169
SUD-OUEST	77	57	134	75	55	130	
<b>TOTAL</b>		<b>997</b>	<b>793</b>	<b>1 790</b>	<b>974</b>	<b>767</b>	<b>1 741</b>

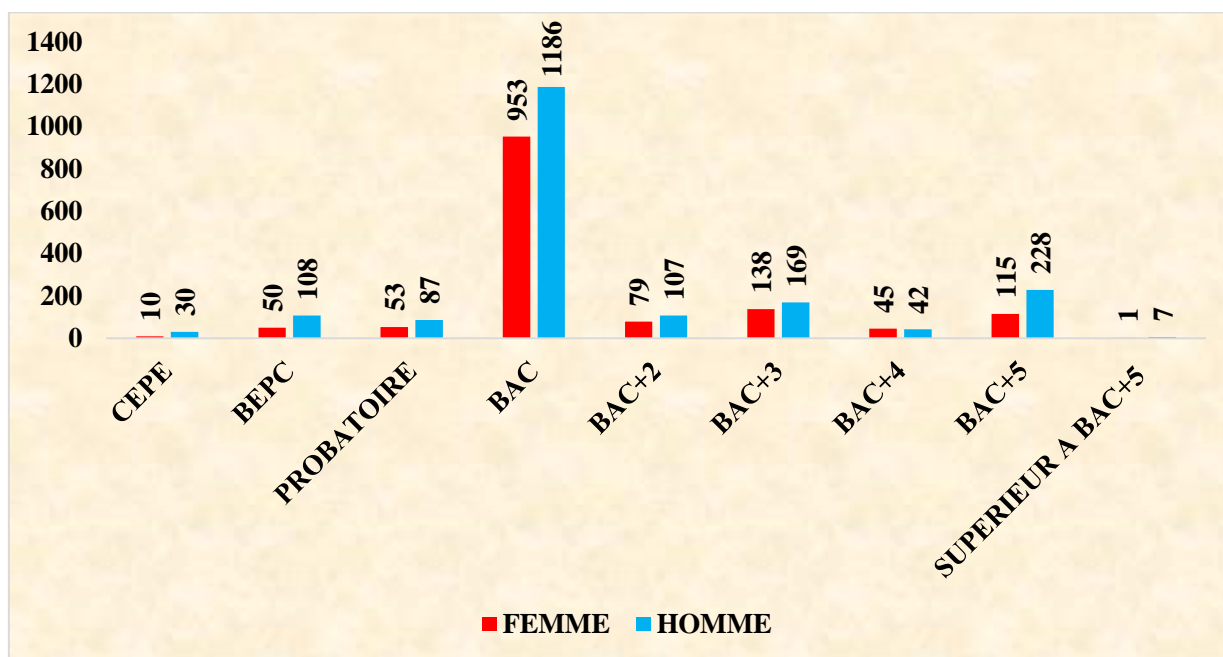
*Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES*

La Région de l'Ouest est celle qui enregistre la baisse la plus importante de l'effectif des formateurs entre 2021 et 2022, soit 13 formateurs (au total 5 formatrices et 8 formateurs).

### 5.1.3 Personnel du MINEFOP et niveau d'instruction

Le graphique ci-dessous renseigne sur l'effectif du personnel du MINEFOP selon le genre et par diplôme le plus élevé.

**Graphique 30: Répartition de personnel selon le sexe et le niveau d'instruction**



Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES, nos travaux

Selon le niveau d'instruction, le graphique ci-dessus montre qu'en 2022, la majorité des personnels du MINEFOP ont pour niveau d'étude le Baccalauréat ; ceci quel que soit le sexe considéré.

On observe également que l'effectif des femmes ayant une maîtrise (BAC+4) est supérieur à celui des hommes (45 femmes contre 42 hommes). Le personnel en cycle de recherche ou en cycle de doctorat est minoritaire, soit une femme et sept hommes.

#### 4.1.3 Personnel du MINEFOP suivant l'âge

Le tableau ci-dessous présente les effectifs des personnels du MINEFOP selon le sexe et par tranches d'âges.

**Tableau 14: Répartition de personnel du MINEFOP selon le sexe et par tranche d'âges pour l'année budgétaire 2022**

Sexe	20-24ans	25-29ans	30-34ans	35-39ans	40-44ans	45-49ans	50-54ans	55-59ans	Total
F	10	69	163	297	307	284	220	102	1452
M	17	119	202	418	430	321	252	205	1964
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>188</b>	<b>365</b>	<b>715</b>	<b>737</b>	<b>605</b>	<b>472</b>	<b>307</b>	<b>3416</b>

Source : MINEFOP/SG/DAG/C-SIGIPES

La structure par tranche d'âges quinquennaux selon le sexe montre qu'en 2022 au MINEFOP, les tranches d'âge 35-39 ans, 40-44 ans, 45-49 ans enregistrent les effectifs les plus élevés des agents de l'Etat. Chacune de ces classes a un effectif supérieur à 600 personnels. Les personnels qui sont dans la tranche 35-39 ans représentent 22% de l'effectif total et celles des tranches d'âge 40-44 et 45-49 ans respectivement 22 et 18%. Ces trois tranches d'âge concentrent plus de la moitié (60%) des personnels du MINEFOP en 2022.

Au niveau des structures déconcentrées, les Régions du Centre et du Littoral enregistrent le plus grand nombre de formateurs : La Région du Centre possède à elle seule 30% de l'effectif total des formateurs et le Littoral 15%. Ces deux Régions enregistrent 45% des personnels formateurs de MINEFOP. En revanche la Région de l'Adamaoua est celle qui compte le moins de formateurs soit 2% de l'effectif total des formateurs.

## 4.2 FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans ce chapitre, nous aborderons le financement de la formation professionnelle, aussi bien dans le Public, que le Privé, avec un point spécifique sur les bourses de formation professionnelle. Nous présenterons succinctement le financement dans les centres de formation et les allocations budgétaires du MINEFOP.

### 4.2.1 Financement dans les Centres de Formation Professionnelle

Les frais de formation dans le Public sont homologués. Dans les SAR/SM, ils s'élèvent à 4500 F CFA auxquels s'ajoutent les frais d'adhésion aux Associations des Parents d'Elèves (APE) qui fixés à 15.000 F CFA. Dans les six (06) Centres de Formation Professionnelle Rapide, l'admission sur étude de dossier coûte en moyenne 165 500 F CFA tandis que l'admission après réussite au concours d'entrée dans le centre coûte 65 500 F CFA. Dans les 3 Centres de Formation Professionnelle d'Excellence, les frais de formation varient entre 50 000 F CFA et 500 000 F CFA en fonction de la spécialité.

Le tableau suivant présente les différents frais de formation dans les structures publiques de formation professionnelle.

**Tableau 15 : Frais de la formation professionnelle par type de centre dans le Public**

	CFPR	CFPE	SAR/SM
Frais de formation	Par admission au concours : 65 500 F CFA	Formation des métiers tertiaires : 50 000 F CFA	Scolarité : 4 500 F CFA APE : 15 000 F CFA Total : 19 500 F CFA
	Par Admission par étude de dossier : 165 500 F CFA	Formation des métiers industriels : 500 000 F CFA	

Source : DAG/SDB/MINEFOP, MINEFOP

## 4.2.2 Financement au niveau du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

### 4.2.2.1 Budget de l'État et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Au cours de la période 2020-2022, il a été observé que le budget de l'État n'a pas réellement augmenté. Il en est de même de la part globale du secteur dans le budget national. Elle a connu une légère augmentation en 2020 soit 15,8 % et l'année d'après a baissé de 3,9 points. De manière générale et sur la même période, ce taux oscille en moyenne autour de 14,0 % par an. Par ailleurs, dans le budget global du secteur, l'on pourra constater à partir du tableau 16, que les parts allouées annuellement au MINEFOP varient significativement.

*Tableau 16: Évolution du budget de l'État et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de 2020 à 2022 (en millions de FCFA)*

SECTEURS	2 020			2 021			2 022		
	BF	BIP	Total 2020	BF	BIP	Total 2021	BF	BIP	Total 2022
MINEDUB	198 629	27 386	<b>226 015</b>	201 766	30 976	<b>232 742</b>	210 261	35 599	<b>245 860</b>
MINESUP	28 705	21 327	<b>50 032</b>	59 648	5 500	<b>65 148</b>	56 217	5 508	<b>61 725</b>
MINESEC	374 711	9 008	<b>383 719</b>	293 097	8 307	<b>301 404</b>	429 093	10 300	<b>439 393</b>
MINJEC	18 650	3 496	<b>22 146</b>	13 593	6 740	<b>20 333</b>	15 461	8 350	<b>23 811</b>
MINEFOP	11 980	4 001	<b>15 981</b>	13 345	5 667	<b>19 012</b>	15 285	6 347	<b>21 632</b>
Secteur	632 675	65 218	<b>697 893</b>	581 449	57 190	<b>638 639</b>	726 317	66 104	<b>792 421</b>
Budget de l'État	3 154 737	1 254 310	<b>4 409 047</b>	4 865 200	1 497 000	<b>6 362 200</b>	4 558 700	1 419 000	<b>5 977 700</b>
Part du secteur	20,1%	5,2%	<b>15,8%</b>	12,0%	3,8%	<b>10,0%</b>	15,9%	4,7%	<b>13,3%</b>
Part du MINEFOP dans le budget national			<b>0,4%</b>			<b>0,3%</b>			<b>0,4%</b>
Part globale du secteur dans le budget national			<b>15,8%</b>			<b>10,0%</b>			<b>13,3%</b>

Source : Lois de Finances 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022

#### 4.2.2.2 Ressources allouées aux programmes du MINEFOP

Les ressources allouées aux programmes du MINEFOP sont présentées dans le tableau suivant :

*Tableau 17: Ressources allouées aux programmes du MINEFOP en 2022 (en FCFA)*

	Dotation budgétaire (en millions de Francs CFA)
Programme 120 : Promotion de l'emploi décent et de l'insertion professionnelle	2 549 497 500
Programme 121 : Développement des compétences	11 493 268 500
Programme 122 : Gouvernance et appui institutionnel dans le sous-secteur emploi et formation professionnelle	7 589 234 000
<b>Total</b>	<b>21 632 000 000</b>
<b>Poids des Programmes en dans le budget du MINEFOP</b>	
Programme 120 : Promotion de l'emploi décent et de l'insertion professionnelle	11,8%
Programme 121 : Développement des compétences	53,1%
Programme 122 : Gouvernance et appui institutionnel dans le sous-secteur emploi et formation professionnelle	35,1%

Source: SDB/DAG/MINEFOP

Le MINEFOP met en œuvre la stratégie nationale en matière d'emploi et de formation professionnelle à travers trois (03) programmes, deux (02) programmes opérationnels et un (01) programme support :

- **Le Programme 120** est intitulé « **Promotion de l'emploi décent et de l'insertion professionnelle** ». Il a pour objectif de promouvoir l'emploi pour la population active. Il s'agit dans ce programme de capter le nombre d'emplois créés et recensés annuellement.
- **Le programme 121 « Développement des compétences »** quant à lui a pour objectif d'accroître l'employabilité de la population active en adéquation avec les besoins du système productif. L'indicateur pour ce programme est le nombre d'apprenants encadrés dans le cadre d'une formation professionnelle.
- Ayant pour objectif d'améliorer la coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes, **le programme 121 « Gouvernance et appui institutionnel dans le sous-secteur emploi et formation professionnelle »** nous permet d'avoir à la fin de chaque exercice budgétaire le taux de réalisation des activités programmées.

Au regard du tableau ci-dessus, l'on constate que le budget alloué au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est passé de 19 Milliards 12 millions en 2021 à 21 Milliards 632 millions FCFA en 2022 soit un accroissement relatif de 13,8%. Toutefois, en fonction de l'objectif principal assigné à chaque programme, l'allocation des ressources par programme varie significativement. A cet effet, le Programme 121 relatif au «**Développement des compétences**» enregistre la plus grosse part soit 53,1 % dont les actions portent sur l'amélioration de l'accès et l'équité, l'amélioration de la qualité et la pertinence et du système d'information et de la formation et de l'orientation professionnelle. Ensuite, vient le Programme 122 «**Gouvernance et appui institutionnel dans le sous-secteur emploi et formation professionnelle** » avec 35,1 %. Et enfin, les programmes 120 «**Promotion de l'emploi décent et de l'insertion professionnelle**» qui engrange 11,8% du budget du ministère.

#### **4.2.3 Bourses à la formation professionnelle**

Les statistiques montrent que le MINEFOP a attribué 300 bourses aux apprenants en 2022 sur l'ensemble du territoire. Soit 268 bourses nationales et 32 bourses internationales, ces dernières étant issues de la coopération du Cameroun avec le Maroc (30) et l'Algérie (02).

*Tableau 18: Bourses nationales et internationales octroyées par le MINEFOP en 2022*

<b>Types de bourses</b>	<b>Nombre</b>
<b>Bourses nationales</b>	268
<b>Bourses internationales</b>	32
<b>Total</b>	<b>300</b>

**SOURCE : DFOP/MINEFOP**

L'analyse au niveau régional montre que toutes les Régions ont bénéficié des bourses de formation. La Région du Centre est celle dans laquelle il y a eu le plus de bénéficiaires (36,9% des bourses), suivie des Régions du Nord (19,7%) et de l'Extrême-Nord (8,2%).

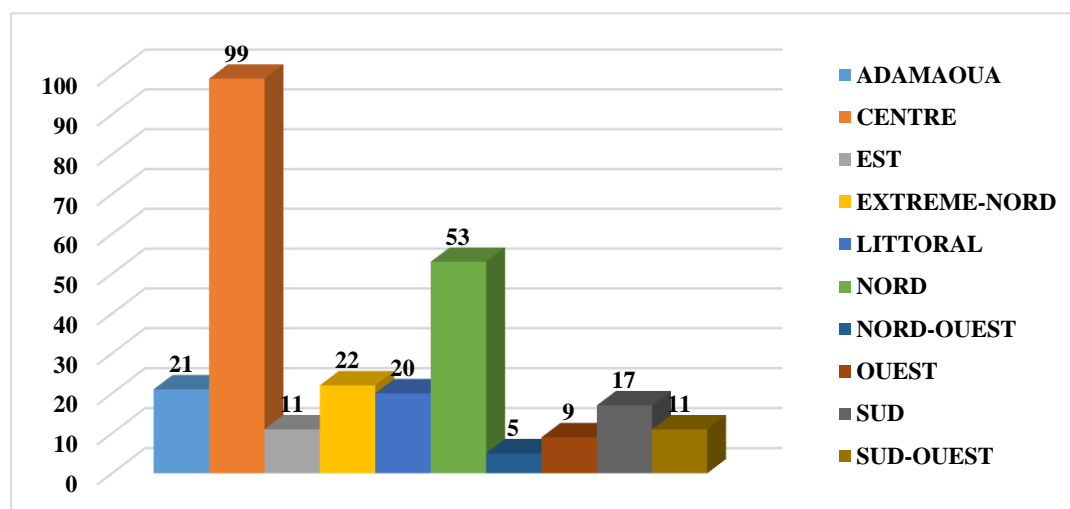
*Tableau 19: Répartition régionale des structures retenues pour accueillir les boursiers en 2022*

Région	Nombre de Structures retenues pour accueillir les boursiers
ADAMAOUA	8
CENTRE	30
EST	6
EXTREME-NORD	8
LITTORAL	3
NORD	5
NORD-OUEST	3
OUEST	6
SUD	2
SUD-OUEST	2
<b>Total</b>	<b>73</b>

SOURCE : DFOP/MINEFOP

On relève également que 39,9% de ces bourses ont profité aux apprenants des Zones d'Education Prioritaire (Adamaoua, Nord, Extrême-Nord et Est).

*Graphique 31: Répartition régionale des bourses nationales octroyées en 2022*



SOURCE: DFOP/MINEFOP

### **4.3 SYSTEME D'INFORMATION STATISTIQUE AU MINEFOP**

Dans son acception globale, le **Système d'Information** est entendu comme l'ensemble des ressources (matérielles, humaines, logicielles...) utilisées pour collecter, stocker, traiter et communiquer les informations dans un secteur donné, le cas échéant, ces informations concernent la formation professionnelle. De ce fait, il existe des producteurs chargés de la collecte et de l'analyse des données desquelles résultent des informations, qu'ils mettent ensuite à la disposition de tout utilisateur intéressé pour diverses raisons.

#### **4.3.1 Les producteurs du Système d'Information Statistique dans le sous-secteur « formation professionnelle »**

La production des données sur la formation professionnelle implique un ensemble de producteurs allant de la base, c'est-à-dire le Centre de Formation Professionnelle public ou privé, au sommet de la pyramide d'exploitation du MINEFOP. On retrouve ainsi :

- Le Centre de Formation Professionnelle (CFP) public ou privé : qui fournit toutes les données requises dont il dispose et ce par le biais des questionnaires ;
- Les services déconcentrés du MINEFOP : Délégations Départementales et Régionales qui transmettent les questionnaires reçus des CFP par voie hiérarchique. Sont aussi impliqués à ce stade, les Points focaux Départementaux et Régionaux de l'ONEFOP chargés de la supervision de la collecte et des premières corrections ;
- Les services centraux du MINEFOP : DEPC, ONEFOP qui après réception des questionnaires des Délégations Régionales sont chargés de la saisie, du traitement et de l'analyse des données, ainsi que de la validation technique des annuaires statistiques élaborés.
- Le système d'information de la formation professionnelle s'enrichit aussi des informations d'autres producteurs qu'on peut qualifier d'acteurs externes. On peut citer les administrations du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle (MINEDUB, MINESEC, MINESUP, MINRESI et MINJEC), du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) sur les données globales sur le financement de la formation professionnelle, ou encore de l'Institut National de la Statistique.

### 4.3.2 Les utilisateurs du système d'information statistique de la formation professionnelle

Tout comme les producteurs, les utilisateurs des informations sur la formation professionnelle peuvent être internes et externes :

- Parmi les **utilisateurs internes**, on compte tous ceux qui interviennent dans le processus de production, les autres structures et acteurs du MINEFOP qui pourraient s'en servir pour leur travail au quotidien ;
- **Les utilisateurs externes**, sont constitués de toutes les personnes ayant eu accès aux informations sur la formation professionnelle après diffusion par les producteurs : travailleurs, étudiants, chercheurs, entreprises, société civile, administration, Partenaires Techniques et Financiers, etc.

A ce stade, la diffusion et la vulgarisation des documents élaborés est indispensable dans le but de démontrer le bien-fondé du système d'information et d'aider les autorités publiques à la prise des décisions. La diffusion et la vulgarisation doivent se faire de manière inclusive, aussi bien par les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) que par les supports physiques classiques.

## RECOMMANDATIONS

Les recommandations ci-après pourraient permettre d'améliorer le système d'Information de la formation professionnelle dans sa globalité (accès, qualité et gouvernance). Il s'agira entre autres de :

- d'encourager le développement de la Formation Professionnelle dans les Régions autres que celles du Centre et du Littoral par la création des Centres de Formation Professionnelle attractifs (formation de bonne qualité et à des prix abordables)
- de s'assurer de la conformité des formations offertes par Centres de Formation professionnelle privés à la réglementation en vigueur ;
- de renforcer le plaidoyer auprès du Gouvernement pour la création de plus de Centres de Formation professionnelle publics ;
- d'encourager la création des Centres de Formation professionnelle en Zone rurale ;
- de mettre en place un cadre favorable à la Formation Professionnelle inclusive ;
- de renforcer le suivi et le contrôle des Centres de Formation professionnelle pour lutter contre la clandestinité ;
- de mettre en place un système de suivi-post formation des apprenants ;
- d'améliorer les plateaux techniques des structures publiques de Formation Professionnelle ;
- de renforcer les capacités des formateurs du secteur public à l'utilisation des nouvelles technologies et des outils pédagogiques de l'ingénierie de la formation professionnelle ;
- de renforcer le Système d'Information Statistique de la Formation Professionnelle ;
- d'accentuer le partenariat public-privé afin de diversifier les sources de financement pour assurer la disponibilité des offres des formations, une meilleure qualité de la Formation Professionnelle et l'insertion socioprofessionnelle

## EQUIPE DE REDACTION

<b>Pilotage et orientation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>S.E. ISSA TCHIROMA BAKARY</b>, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</li> <li>- <b>Mme ESANDEM Prudence NKONG Epse FORCHAP</b>, Secrétaire Générale du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</li> <li>- <b>M. Paul COUSTER</b>, Directeur du Bureau Régional Multisectoriel de l'UNESCO pour l'Afrique Centrale</li> </ul>
<b>Coordination générale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mme NIBAMEH Comfort Epse NGU FOMEDE</b>, Chef de Division des Etudes, de la Prospective et de la Coopération</li> <li>- <b>Dr Ibrahim ABBA</b>, Directeur de la Formation et de l'Orientation Professionnelles</li> <li>- <b>M. ADAMOU</b>, Secrétaire Permanent de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</li> <li>- <b>M. MPUTU Hilaire</b>, Coordonnateur Régional du Programme Education, UNESCO</li> </ul>
<b>Coordination technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>M. NDEBI NTAMACK Donatien</b>, Chef de la Cellule des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (CEPS)</li> <li>- <b>M. EBONGO Arisber</b>, Sous-Directeur du Budget/Chef Section Administration et Finances (SAF)/ONEFOP</li> <li>- <b>Mme DONFACK TSAMO Lydie Epse YANDO</b>, Chef SER ONEFOP, CEA1/CEPS/DEPC/MINEFOP, Point Focal SIGE</li> </ul>
<b>Equipe de rédaction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mme BANIMA Suzanne</b>, AP1/IGF</li> <li>- <b>M. WOUAFEU Gaston</b>, Directeur CIOP Yaoundé</li> <li>- <b>M. Moïse Bertrand YANDO</b>, Chef de Cellule SIGIPES/MINEFOP</li> <li>- <b>M. KUATE FOTUE Ulrich</b>, Cadre/SER/ONEFOP</li> <li>- <b>M. NAYANGA Marc Fils</b>, Cadre/SER/ONEFOP</li> <li>- <b>M. TECHIATSOP Romanus</b>, Cadre/ONEFOP</li> <li>- <b>Mme EYENGA ATANGANA Alice</b>, Cadre/SER/ONEFOP</li> <li>- <b>M. BATCHAGNO MEKOUMOU Poplineau</b>, Cadre/SER/ONEFOP</li> <li>- <b>M BOUL A BIROUNG</b> Cadre/ONEFOP</li> <li>- <b>M. OBAMA</b>, Cadre/ONEFOP</li> <li>- <b>Mme OUAKEM Roxane</b>, Cadre/ONEFOP</li> <li>- <b>Mme HABIBA</b>, Cadre/CEPS/DEPC/MINEFOP</li> <li>- <b>Mme BILOA ONANA Gaëlle</b>, Cadre/CEPS/DEPC</li> <li>- <b>MPENYA MPENYA Marcel</b>, Cadre/CEPS/DEPC</li> <li>- <b>M. AMANI Paul</b>, Cadre/CEPS/DEPC/MINEFOP</li> <li>- <b>Mme FUNOU NAPA Malaïka</b>, Cadre/CEPS/DEPC</li> <li>- <b>Mme JIOTSA Winnie, Epse GUECHOUN</b>, CBS/DFOP</li> <li>- <b>M. AKONO Jean David</b>, CSGSF/DFOP</li> <li>- <b>Mme MAHATA Edwige</b>, SIGIPES/DAG</li> <li>- <b>Mme DJUIDJE Arielle</b>, Cadre/DPE</li> </ul>
<b>Equipe de coordination Régionale de la collecte de données</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mme ZEGANAWI Rosalie</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP</li> <li>- <b>M. MOULIOM NJUPUEN</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Centre</li> <li>- <b>M. YAYA Aboubakar</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Est</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>M. KELLOU Doudou</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Extrême-Nord</li> <li>- <b>Mme AISSATOU SAIDOU</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Littoral</li> <li>- <b>Mme MAHIRAMA</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Nord</li> <li>- <b>M. DJIEKA OUAMBA Jean Mitterrand</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Ouest</li> <li>- <b>Mme NOTEWOH LAWRENCE</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Nord-Ouest</li> <li>- <b>M. MIASSE Estelle</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Sud</li> <li>- <b>Mme IBRAHIM FOAPAH</b>, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Sud-Ouest</li> </ul>
<b>Personnes Ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>M. ABANDA Ambroise</b>, DCR-D1/INS</li> <li>- <b>M. KAMGUE Max</b>, INS</li> <li>- <b>M. KAMWA NDJATANG Brice Olivier</b>, Chargé de Projet Associé National/UNESCO</li> <li>- <b>M. Léonard SAWADOGO</b>, Spécialiste de Programme Education/UNESCO</li> </ul>
<b>Secrétariat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Mme Angéline KASSENA</b></li> <li>- <b>Mme EBOA Nicaise</b></li> <li>- <b>Mme HAWA IBRAHIM</b></li> <li>- <b>M. AYISSI</b></li> </ul>

## BIBLIOGRAPHIE

1. **African Union Commission (2016)**, Stratégie Continentale de l'Education 2016-2025
2. **CONFEMEN (2018)**, Rapport périodique sur la qualité de l'éducation-2018
3. **GPE (2020)**, améliorer l'apprentissage et l'équité grâce aux renforcements des systèmes d'éducation,
4. **MINEPAT (2023)**, Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation, DSSEF 2023-2030
5. **MINEPAT (2020)**, Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
6. **MINFI. (2021)**, Loi de règlement de l'exercice 2020
7. **MINFI. (2022)**, Loi de règlement de l'exercice 2021
8. **MINFI (2021)**, Loi des finances de l'exercice 2021
9. **MINFI (2022)**, Loi des finances de l'exercice 2022
10. **RESEN (2019)**, Diagnostic du secteur de l'éducation
11. **RGPH (2005)**, État et structure de la population, volume II-tome 1
12. **BUCREP**, Projection de la Population 2021, 2022
13. **RAP 2020 à 2022, MINEFOP**



