

L'état des lieux du —  
**système de  
formation  
professionnelle**



Organisation  
internationale  
du Travail



1919-2019



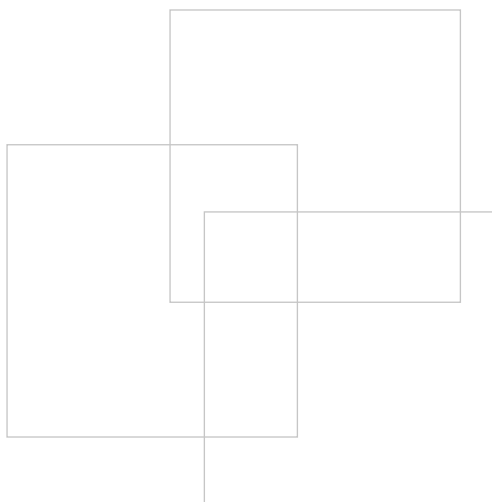
**Cameroun**



L'état des lieux du —

# **système de formation professionnelle**

---



---

## **Cameroun**



# Table des matières

---

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Le contexte socio-économique                                                             | 7  |
| Politiques de développement et d'emploi                                                  | 12 |
| Le système de l'enseignement technique et<br>de la formation professionnelle au Cameroun | 18 |
| Anticipation des compétences                                                             | 24 |
| Développement des compétences                                                            | 26 |
| Inclusion sociale                                                                        | 34 |
| Éducation et formation tout au long de la vie                                            | 38 |
| Principaux défis                                                                         | 40 |
| Solutions potentielles                                                                   | 44 |
| Bibliographie                                                                            | 50 |



# **Le contexte socio- économique**

**Depuis plusieurs décennies, la population du Cameroun est en augmentation, mais à un rythme modéré.**

En 2018, la population était estimée à 23,8 millions d'habitants, avec un taux de croissance annuel évalué à 2,6 pour cent sur la période 2010-2018 contre 2,8 pour cent sur la période 1987-2005 (Bureau central des recensements et des études de population – BUCREP, 2010). Toutefois, le Cameroun n'a pas encore véritablement entamé la phase de transition démographique puisque la fécondité y est encore élevée. En 2014, l'indice synthétique de fécondité était estimé à 4,9 contre 5,1 en 2011 (Enquête par grappes à indicateurs multiples – MICS, 2015). Par ailleurs, la population camerounaise reste caractérisée par son extrême jeunesse. L'âge médian est de 17,7 ans, et la population ayant moins de 25 ans représente 64,2 pour cent de la population totale (ministère de la Santé publique – MINSANTE, 2016). Le système d'éducation et de formation du pays est confronté à une forte demande scolaire d'une part et à la problématique de l'accès des sortants au marché du travail d'autre part.

## **Les performances économiques du Cameroun se sont améliorées.**

Depuis le début de la mise en œuvre de la Stratégie pour la croissance et l'emploi en 2010, les performances économiques du Cameroun se sont améliorées, malgré un ralentissement observé à partir de 2016. Sur la période 2010-2018, son PIB réel était situé à 4,6 pour cent en moyenne, tiré principalement par les secteurs des services (59 pour cent) et de l'industrie (26 pour cent), alors que le secteur primaire, principal secteur pourvoyeur d'emploi, ne contribuait qu'à 15 pour cent (ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire – MINEPAT, 2018).

## **Cependant cette tendance n'a eu que très peu d'effets sur les conditions de vie des populations et la réduction des inégalités sociales, particulièrement en milieu rural.**

En 2014, l'incidence de la pauvreté était estimée à 37,5 pour cent au niveau national contre 39,9 pour cent en 2007. En milieu rural, la pauvreté est encore plus accentuée avec plus de la moitié (56,8 pour cent) de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté, contre 8,9 pour cent en milieu urbain (Enquête camerounaise auprès des ménages – ECAM, 2014). On note en outre une accentuation des inégalités entre les différentes catégories sociales sur la période 2007-2014, traduite par une hausse de 13 pour cent de l'indice de Gini qui s'est situé à 0,44 en 2014, contre 0,39 en 2007.



## **Dans le domaine de l'éducation, le Cameroun continue d'engranger de bons résultats.**

Suite aux stratégies déployées pour l'alphabétisation et l'éducation non formelle, le développement de la petite enfance, du préscolaire, de l'enseignement primaire et secondaire, ainsi que celui de la formation professionnelle, le taux d'alphabétisation de la population des 15-24 ans notamment a progressé, passant de 73,4 pour cent en 2004 à 81,8 pour cent en 2011 (Enquête démographique et de santé et Enquête à indicateurs multiples – EDS-MICS, 2011). L'introduction de la gratuité dans l'enseignement primaire a porté ses fruits, avec un taux brut de scolarisation de 109 pour cent en 2018, un taux d'achèvement au primaire de 68,3 pour cent (ministère de l'Education de base – MINEDUB, 2018) et un taux de transition au secondaire se situant quant à lui à 66,5 pour cent en 2015, selon l'UNESCO.

## **Au secondaire et au supérieur, les niveaux de scolarisation sont nettement inférieurs à celui du primaire.**

Bien qu'une tendance haussière des effectifs dans ces cycles d'enseignement soit observée, les statistiques de l'UNESCO montrent qu'en 2016, alors que les taux brut et net de scolarisation étaient respectivement de 61,8 et de 47,3 pour cent au secondaire, au supérieur le taux brut de scolarisation était encore plus faible (19,2 pour cent), avec un taux moins élevé pour les filles (16,9 pour cent) comparativement aux garçons (21,4 pour cent).

En outre, en 2016, seulement 23,9 pour cent d'élèves scolarisés au secondaire sont inscrits dans l'enseignement technique et professionnel. Par ailleurs, s'agissant de la formation professionnelle, près d'une personne sur quatre aurait déjà suivi une formation professionnelle au Cameroun, ce chiffre atteignant quatre personnes sur dix en milieu urbain, alors qu'il n'est que de deux sur dix en milieu rural (Enquête sur l'emploi et le secteur informel – EESI, 2010).

## **Le secteur informel offre l'essentiel des opportunités d'emploi et l'emploi vulnérable est répandu.**

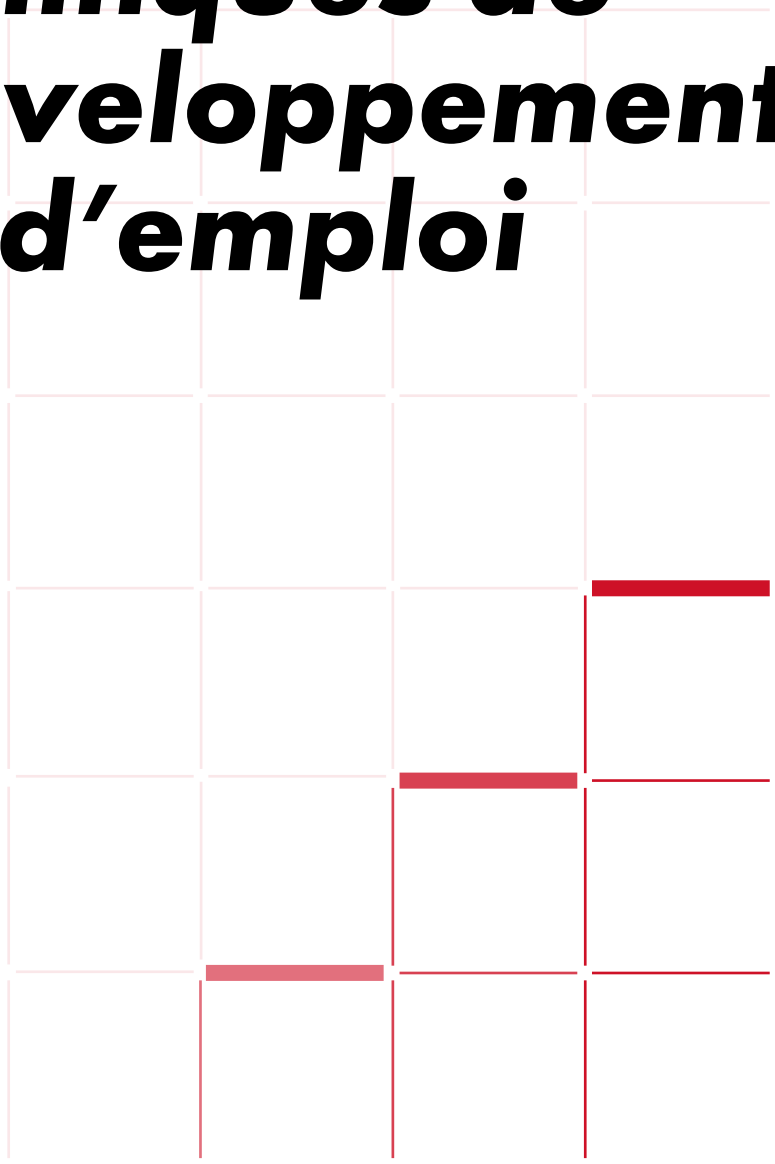
Le taux d'activité des personnes âgées de 15 à 64 ans, selon la définition du BIT, a baissé pour se situer à 72,1 pour cent en 2014, contre 76,2 pour cent en 2010 et 81,9 pour cent en 2007, et le secteur informel offre l'essentiel des opportunités d'emploi (ECAM, 2014). En 2014, le secteur informel est le principal pourvoyeur d'emplois avec près de neuf actifs occupés sur dix (89,5 pour cent), dont 86 pour cent d'hommes et 93,2 pour cent de femmes. Ces emplois informels se répartissent entre le secteur agricole (48,6 pour cent) et non agricole (40,9 pour cent), tandis que l'industrie occupe seulement 13,4 pour cent des actifs, dont 16,5 pour cent d'hommes et 10,3 pour cent de femmes. Quant au secteur tertiaire, sa part dans les emplois a augmenté de près de 6 points sur la période 2007-2014 pour se situer à 36,2 pour cent en 2014, contre 30 pour cent en 2007, avec une représentativité presque semblable d'hommes (38,1 pour cent en 2014) et de femmes (34,1 pour cent en 2014). En outre, les emplois sont pour la plupart vulnérables : 30,1 pour cent des travailleurs sont des exploitants de l'informel agricole, 27,2 pour cent sont des travailleurs pour compte propre de l'informel non agricole, 14,6 pour cent sont des salariés de l'informel non agricole et 13,7 pour cent sont des dépendants de l'informel agricole (ECAM, 2014).

## Pour renforcer l'industrie et les services, l'éducation et la formation doivent être renforcées.

Par ailleurs, tandis que le secteur primaire recrute majoritairement les actifs de niveau d'instruction primaire ou sans niveau d'instruction, dans le secteur du commerce et des services, ce sont les actifs de niveau secondaire et plus qui y sont majoritairement employés. En 2014, par exemple, près de 82 pour cent des actifs occupés de niveau supérieur sont employés dans le secteur tertiaire, alors que le secteur primaire emploie 76,4 pour cent d'actifs sans niveau d'instruction et 59,4 pour cent de niveau primaire. Le chômage demeure un phénomène essentiellement urbain en touchant, au sens large, près de 10,2 pour cent de la population active, contre 2,7 pour cent en milieu rural. Le sous-emploi global, quant à lui, touche près de huit actifs sur dix (77,6 pour cent) en 2014, les femmes (86,9 pour cent) et le milieu rural (85,8 pour cent) (ECAM, 2014).



# ***Politiques de développement et d'emploi***



En 2009, le Cameroun a adopté un nouveau cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020 (Document de stratégie pour la croissance et l'emploi – DSCE), qui s'appuie sur une vision de développement à long terme à travers laquelle le pays affiche l'ambition de devenir, à l'horizon 2035, « un pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité. » D'après cette vision de développement, le Cameroun projette de devenir un pays à revenu intermédiaire avec un niveau de développement humain élevé.

Dans le domaine macroéconomique, la Vision 2035 envisage d'accélérer la croissance en investissant massivement dans les infrastructures et la modernisation de l'appareil de production, tout en préservant la stabilité macroéconomique et en développant des mesures visant l'amélioration significative du climat des affaires et de la gouvernance qui devrait faciliter la mobilisation des financements internes et externes nécessaires au développement. La Vision 2035 retient l'accélération de l'investissement comme moteur de la croissance.

Dans le domaine sectoriel, la Vision 2035 prévoit d'intensifier les activités sylvo-agro-pastorales et piscicoles et de passer à une structuration plus professionnelle du monde rural, dominée par les grandes et moyennes exploitations. Elle envisage également une modification de la structure de l'économie qui devra passer d'une dominance des activités primaires (agriculture et extraction) et tertiaires informelles à un stade où le secteur secondaire sera prépondérant, le primaire intensif et le tertiaire professionnel, spécialisé et créateur d'emplois décents.

Le DSCE s'inscrit dans une perspective de renforcement de l'intégration sous-régionale, régionale et internationale et la recherche des débouchés sur les marchés européens, américains ou asiatiques, à travers une politique de développement et de diversification des échanges commerciaux.

Concernant le domaine de l'éducation, la Vision 2035 met l'accent sur la nécessité :

- I.** d'assurer un accès universel à l'éducation, à l'apprentissage et à la formation professionnelle ;
- II.** d'améliorer l'efficacité interne et la régulation de l'ensemble du système scolaire et universitaire ;
- III.** d'améliorer la valeur et la pertinence des formations professionnelles au regard des exigences du marché du travail.

Ainsi, la Vision 2035 veut renforcer d'une part l'éducation et la formation des ressources humaines dans le domaine de la santé, des sciences et des techniques notamment, et, d'autre part, la formation des enseignants dans tous les cycles et la formation des ingénieurs (TIC, Génie civil, pétrochimie, mines, génie des procédés, agronomie, industries animales, etc.). En ce qui concerne l'amélioration de l'employabilité des jeunes, le DSCE envisage de relever de 5 à 30 pour cent, d'ici à 2035, la proportion des élèves aux niveaux secondaire et supérieur dans les filières scientifiques et technologiques.

Dans le domaine de l'emploi, la politique nationale fait de l'emploi des jeunes un axe central de la politique de développement. L'emploi est donc considéré non seulement comme un résultat de la croissance économique, mais aussi et surtout comme un facteur inducteur et accélérateur du recul de la pauvreté. La question de l'emploi dans le DSCE est axée autour de trois angles fondamentaux : i) l'accroissement de l'offre d'emplois décents ; ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi et de l'offre de formation ; et iii) l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi. Ainsi, le DSCE montre la nécessité de promouvoir un cadre global incitatif favorable au développement des petites et moyennes entreprises pour en faire le creuset de la création d'emplois décents.





**« Chacun a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins aux stades élémentaire et fondamental. L'éducation élémentaire devrait être obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé et l'enseignement supérieur doit être également accessible à tous sur la base du mérite. »**



(© OIT)



## – Constitution de la République du Cameroun

Article 26

# ***Le système de l'EFTP au Cameroun***



(© CIT)

# Politiques de réforme

---

Le Cameroun a depuis quelques années engagé des réformes visant une restructuration de son système de développement des compétences à travers :

- I.** l'institution par le ministère de l'Education de base (MINEDUB) en 2007 et le ministère des Enseignements secondaires (MINESEC) en 2014 de l'approche par compétences (APC) comme pédagogie d'enseignement au primaire et au secondaire ;
- II.** la mise en œuvre en 2014, par le MINESEC, du Projet d'appui à la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PARETFOP), qui vise à créer les conditions institutionnelles d'un système de formation efficace et à améliorer la transition de la formation vers l'emploi ;
- III.** l'adoption du système LMD (abréviation de licence, master et doctorat) en 2008 par le ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP), dont l'objectif est, d'une part, l'introduction des formations spécialisées pour certains domaines d'activités et, d'autre part, la transformation des universités pour donner une dimension professionnelle à toutes (ou une partie importante) les filières ;

- 
- IV.** la mise en place, depuis 2013, par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) de nouvelles structures de formation telles que les centres de formation aux métiers (CFM) offrant des formations non agricoles en milieu rural, les centres de formation professionnelle rapide (CFPR) et les centres de formation professionnelle d'excellence (CFPE);
- V.** la mise sur pied par le MINEFOP du Projet d'appui au développement des compétences pour la croissance et l'emploi (PADECE), dont le démarrage est prévu en 2020 pour une durée de cinq ans. Développé avec l'appui de la Banque mondiale, ce projet vise à augmenter l'offre et la qualité des compétences requises par le marché du travail, particulièrement dans les secteurs porteurs tels que le bâtiment et les travaux publics (BTP), l'agro-industrie, le numérique et l'énergie, et à améliorer la gouvernance et le pilotage du système de développement des compétences au Cameroun, en vue d'une croissance soutenue et inclusive de l'économie.

# Gouvernance

---

Le système d'éducation et de formation au Cameroun est régi par plusieurs départements ministériels, notamment :

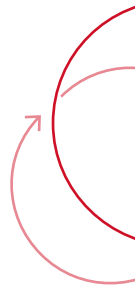
- I.** le MINESEC qui a sous sa tutelle les lycées et collèges d'enseignement général et technique, les écoles normales d'instituteurs d'enseignement général et d'enseignement technique (ENIEG, ENIET);
- II.** le MINESUP qui est chargé des écoles normales supérieures (ENS) et de l'enseignement technique (ENSET), des facultés, des instituts d'enseignement supérieur préparant au brevet de technicien supérieur (BTS), à la licence, au diplôme universitaire de technologie (DUT), etc.;
- III.** le MINEFOP qui est responsable de l'enseignement postprimaire et de la formation professionnelle. Il assure ainsi la supervision technique de toutes les structures publiques ou privées responsables de la diffusion de l'enseignement et formation techniques et professionnelles (EFTP) au Cameroun, notamment les CFPE, les CFPR, les CFM, les sections artisanales et rurales et les sections ménagères (SAR/SM), etc.

# Dialogue social

---

Le Cameroun a mis en place des mécanismes institutionnels de dialogue social entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les syndicats concernant l'EFTP, à savoir :

- I.** Un comité interministériel élargi au secteur privé et auquel participent également les acteurs de la société civile. Présidé par le Premier ministre, ce comité, qui se réunit deux fois par an, est une plateforme officielle pour le développement de compétences. Il s'agit également d'un cadre de concertations sur les actions à mener pour développer l'EFTP. Cependant, la tenue irrégulière de ses réunions ne permet pas une opérationnalisation et une prise en compte de l'ensemble des contraintes du sous-secteur de l'EFTP ;
- II.** L'établissement des conventions de partenariat entre le MINEFOP, le MINESUP et les organisations d'employeurs, notamment le Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM), en vue de la participation des entreprises dans la définition, la conception et l'élaboration des programmes de formation des filières professionnelles et professionnalisantes. Cependant, les organisations d'employeurs et les syndicats jouent un rôle limité dans la définition des politiques, la gouvernance et la gestion de l'EFTP au Cameroun.



# Financement de l'EFTP

---

Trois sources principales contribuent au financement de l'EFTP : le financement public (Etat et collectivités territoriales décentralisées), le financement privé (structures privées de formation, ménages, etc.) et les autres sources de financement (financement extérieur, etc.). En 2018, les dépenses publiques totales consacrées à l'éducation et à la formation s'élevaient à 657,9 milliards de francs CFA, soit 15,8 pour cent du budget de l'Etat, dont 55,6 pour cent allaient à l'enseignement secondaire et seulement 12,5 pour cent à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle (loi des finances, 2018). Toutefois, les parts allouées à l'enseignement secondaire technique et à l'enseignement universitaire technique et professionnel ne sont pas disponibles.

Face au financement assez limité de l'Etat, l'appui des prestataires privés et le financement des ménages pour le développement des compétences sont souvent mobilisés.

Les partenaires techniques et financiers, notamment la Banque mondiale, l'agence de coopération sud-coréenne KOICA, la coopération autrichienne et l'Agence française de développement (AFD) participent également au financement de l'EFTP.



# ***Anticipation des compétences***

Au Cameroun, le MINEFOP, à travers l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP), est la principale institution responsable de l'anticipation des compétences. Cependant, l'ONEFOP n'a pas encore un mécanisme efficient visant à identifier et à anticiper les besoins de compétences futures du marché du travail et métiers y afférents en raison notamment de : i) la faible capacité nationale à harmoniser les interventions des partenaires techniques et financiers et à élaborer des stratégies de formation anticipant les besoins des compétences futures ; et ii) l'absence d'un partenariat public-privé efficace, d'une part, dans l'élaboration et la mise en œuvre des filières pédagogiques efficaces et efficientes pour l'économie nationale, ainsi que de la certification et, d'autre part, pour le financement et la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle (MINEFOP, 2015).



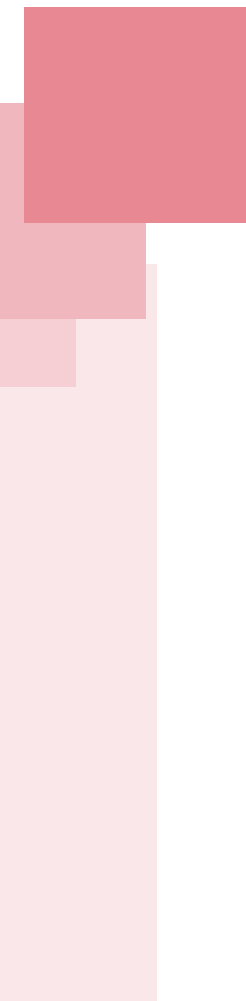
Néanmoins, la mise en œuvre effective du PADECE et du programme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – programme sur lequel des réflexions sont menées depuis quelques années au sein du MINEFOP – pourrait être une solution pour véritablement aborder le problème d’anticipation des besoins de compétences au Cameroun.



(© OIT)

# **Développement des compétences**

Les différents ministères en charge de l'EFTP au Cameroun sont engagés depuis des années dans un vaste programme de réforme visant le développement des compétences, dont l'impact se manifeste déjà au niveau de l'accroissement du nombre d'apprenants dans l'EFTP.



En effet, les données de l'annuaire statistique du MINESEC montrent que, pour l'année 2015/2016, les effectifs de l'enseignement secondaire technique et professionnel (ESTP) public étaient de 343 597 élèves, dont 117 601 filles (soit 34,2 pour cent), alors que, en 2011, 145 516 élèves étaient inscrits dans l'ESTP public, dont 53 450 filles (soit 36 pour cent). Par contre, l'enseignement secondaire général public comptait, en 2015/2016, 1 238 891 élèves, dont 580 233 filles (soit 46,8 pour cent). Toutefois, ces statistiques ne prennent pas en compte les formations professionnelles formelles réglementées par le MINEFOP. L'EFTP recouvre la formation formelle, la formation non formelle ou informelle, y compris la formation par apprentissage et la formation accélérée en vue de l'entrée dans le monde du travail. Les programmes d'EFTP formels sont dispensés, d'une part, par les établissements (publics et privés) relevant du MINESEC et du MINESUP et, d'autre part, par des centres de formation professionnelle (CFP) relevant du MINEFOP. Les programmes d'EFTP sont dispensés en anglais et en français et sont structurés suivant le sous-système de formation (UNESCO, 2015) :

- I. Au niveau secondaire, l'EFTP est dispensé dans les collèges et lycées d'enseignement technique et prépare les apprenants à des métiers commerciaux et industriels tels que la comptabilité, l'ébénisterie, l'électronique, etc. En 2015/2016, on recensait 729 établissements publics d'ESTP, alors qu'en 2014/2015 on en comptait 670 (MINESEC, 2016).

A ces établissements d'ESTP publics s'ajoutent les établissements privés qui ont tendance à être plus petits et offrent une gamme restreinte de formations. En 2015/2016, on a dénombré 69 établissements d'ESTP privés au Cameroun. Bien que le nombre d'inscriptions à l'ESTP au Cameroun ait considérablement augmenté depuis 2011, les effectifs sont encore très faibles par rapport à l'enseignement secondaire général. Des mesures devraient être prises pour renverser la tendance si l'on veut que le système éducatif réponde efficacement aux besoins du marché du travail ;

**II.** Au niveau supérieur, l'enseignement technique et professionnel est dispensé majoritairement par les instituts privés de l'enseignement supérieur (IPES), bien que certaines universités publiques aient en leur sein des établissements d'enseignement technologique et professionnel (EETP). En 2017, 226 IPES et 41 EETP ont formé les étudiants dans les professions technologiques, d'ingénierie, de la santé, etc. ;

**III.** La formation professionnelle est dispensée dans des CFP publics et privés relevant du MINEFOP, ainsi que dans les établissements liés au monde professionnel, notamment la Chambre de commerce, d'industrie, des mines et de l'artisanat (CCIMA). Les données disponibles montrent qu'en 2017 plus de 1 600 structures, dont 87 pour cent relevant du privé, offraient des formations professionnelles à près de 46 000 apprenants dans les domaines aussi variés que les TIC, le génie électrique, le génie mécanique, l'industrie du bois, etc.

Par ailleurs, la formation par l'apprentissage est restée longtemps dans l'informalité au Cameroun, à cause notamment de l'inexistence d'un véritable cadre juridique régissant les partenariats entre les entreprises privées et les centres de formation du pays. Cependant, avec la loi no 2018/010 du 18 juillet 2018, l'Etat a fait une avancée en reconnaissant l'apprentissage comme type de formation professionnelle, bien que les modalités de son organisation restent encore à définir. Traditionnellement, l'apprentissage au Cameroun consistait en la formation sur le tas mise en œuvre par le secteur informel. La littérature existante montre que la plupart des actifs (66,9 pour cent) du secteur informel apprennent ou ont appris un métier tout seul ou par la pratique ; une frange non moins importante (24,4 pour cent) a été formée dans les petites entreprises et seulement 5,3 pour cent d'actifs occupés ont appris un métier dans un établissement d'EFTP (Ngathe Kom, 2015).

La formation non formelle est assurée par divers départements ministériels :

- le ministère de la Jeunesse et de l'Education civique (MINJEC) qui a mis en place des programmes de formation des jeunes tels que le Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) et le Programme d'insertion par la fabrication du matériel sportif (PIFMAS) pour leur insertion sur le marché de l'emploi ;
- le ministère de l'Agriculture et du Développement rural (MINADER) qui organise des apprentissages dans les métiers agricoles.

# Reconnaissance des compétences et assurance qualité

---

A ce jour, les certifications ne font pas référence à un cadre général comme dans d'autres pays (UNESCO, 2015). Il n'existe pas au Cameroun une plateforme de coordination de l'EFTP – intégrant tous les ministères concernés (MINESEC, MINESUP, MINEFOP, etc.) – à partir de laquelle on pourrait définir des normes d'évaluation, de certification et d'homologation des titres de qualification professionnelle. Chaque ministère, à travers des structures rattachées, définit ses normes d'évaluation et de certification correspondant à son système d'enseignement.

La certification de la qualification professionnelle relève exclusivement du MINEFOP qui, à travers la Direction de la formation et de l'orientation professionnelle (DFOP), réglemente les normes d'évaluation et de certification de la formation professionnelle. Le processus de certification de la qualification professionnelle consiste en l'organisation annuelle des sessions d'examens nationaux d'évaluation des apprenants à l'issue de la formation dans les centres de formation professionnelle publics et privés.

Les lauréats de ces examens reçoivent, en fonction de la formation suivie, soit un diplôme de qualification professionnelle (DQP), soit un certificat de qualification professionnelle ou un diplôme de technicien spécialisé (DTS), qui attestent de l'acquisition d'une qualification et d'une reconnaissance professionnelle nationale dans un emploi propre à une branche professionnelle ou à un secteur. Le MINEFOP n'a pas mis en place un mécanisme de reconnaissance d'un diplôme/certificat de qualification professionnelle obtenu à l'étranger par les immigrants. Le dispositif d'équivalence et de reconnaissance existant, qui relève du MINESUP, est plus d'ordre académique que professionnel et concerne les diplômes académiques acquis à l'étranger par les nationaux.

Par ailleurs, s'agissant des compétences acquises de manière informelle, leur reconnaissance se fait à travers deux mécanismes mis en place respectivement au MINESUP et au MINEFOP, à savoir la valorisation des acquis de l'expérience et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Alors qu'au MINESUP ce mécanisme n'est pas encore fonctionnel à ce jour, au MINEFOP, la VAE est fonctionnelle et reconnue par les entreprises.



Elle consiste en des examens nationaux organisés chaque année à l'intention des personnes ayant acquis des qualifications en milieu professionnel et qui souhaitent les faire reconnaître. Toutefois, ce mécanisme reste encore méconnu par la population puisqu'en 2016 seuls dix-sept candidats ont été évalués lors des examens de VAE dans les métiers que sont le secrétariat bureautique, l'électrotechnique et la réparation automobile. Parmi ces candidats, seuls neuf (53 pour cent) ont réussi l'évaluation.





Le dispositif d'assurance qualité de la formation, de l'évaluation et de la certification du système d'EFTP est mis en place au sein du MINESUP et du MINEFOP. Au MINESUP, le mécanisme d'assurance qualité de la formation est encadré par la Sous-direction de l'assurance qualité dont les missions consistent entre autres en : i) l'élaboration des normes des programmes d'enseignement, en liaison avec l'Agence des normes et de la qualité (ANOR) du Cameroun ; ii) la production des standards d'évaluation et de certification des institutions de formation, des établissements, des programmes d'enseignement, des filières et cycles de formation; et iii) l'élaboration des normes des infrastructures académiques et sociales et des équipements didactiques.

Au MINEFOP, le dispositif d'assurance qualité porte essentiellement sur la prestation de la formation. Il relève de l'Inspection générale des formations (IGF) qui est entre autres chargée : i) de la normalisation du dispositif et des mécanismes de formation professionnelle pour l'emploi, de leur classification et de leur réhabilitation, ii) du développement de la qualité, de l'efficacité et de l'efficacé des méthodes de formation professionnelle, et iii) de la mise en œuvre des référentiels de formation professionnelle.

# ***Inclusion sociale***

En exécution de la politique de justice sociale et de lutte contre l'exclusion sociale, le gouvernement a mis en place un dispositif institutionnel et opérationnel de promotion et de protection des populations socialement vulnérables dont la charge revient au ministère des Affaires sociales (MINAS) aux termes du décret no 2011/408 du 9 décembre 2011 portant organisation du gouvernement.



Cependant, l'accès à l'EFTP formel demeure limité pour la plupart des personnes vulnérables, notamment les personnes handicapées, les migrants, les personnes du milieu rural, etc. Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette situation :

- I.** le nombre relativement limité de prestataires de formation professionnelle et leur concentration géographique dans les zones urbaines ;
- II.** les conditions d'entrée, qui excluent parfois les jeunes n'ayant pas achevé le premier ou le second cycle de l'enseignement secondaire ;
- III.** les coûts de participation à une formation professionnelle qui sont souvent très élevés par rapport aux revenus annuels de la plupart des ménages ;
- IV.** l'absence de matériels et équipements didactiques adaptés aux besoins des personnes handicapées notamment.

Le MINEFOP offre chaque année des bourses de formation professionnelle en priorité aux migrants de retour en vue de leur insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, dans le cadre du Programme d'appui à l'insertion-réinsertion professionnelle des personnes vulnérables (PAIRPEV), mis en place par le MINAS, en collaboration avec le Fonds national de l'emploi (FNE), des programmes non formels ont été élaborés comme alternative de formation aux personnes vulnérables que sont les adolescents de la rue, les personnes handicapées, les personnes marginalisées telles que les Pygmées, et bientôt les réfugiés.

En outre, le ministère de la Promotion de la femme et de la famille développe des actions de formation et de financement des projets au profit des femmes entrepreneurs. La récente loi de 2018 régissant la formation professionnelle institue que des dispositifs particuliers doivent être mis en place pour la formation professionnelle des personnes handicapées. Aussi, en vue de résorber le problème de la difficile insertion des jeunes diplômés sans expérience professionnelle ou qualification, le gouvernement a mis en place des programmes visant à faciliter l'insertion professionnelle des sortants du :

- système éducatif. Il s'agit notamment du Programme emplois diplômés (PED) en zone urbaine du FNE, qui vise à apporter aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sans expérience professionnelle une qualification et une expérience pratique permettant de faciliter leur insertion dans le circuit de production ;
- Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER) qui consiste à apporter aux jeunes sans activités ou sous-employés de l'espace rural et périurbain la formation aux méthodes modernes d'exploitation, les moyens matériels et financiers, ainsi qu'un appui à la gestion et à la vente des produits ;
- PAJER-U qui vise à renforcer les capacités techniques et entrepreneuriales des jeunes diplômés ou non et financer leurs microactivités, etc.

# **Éducation et formation tout au long de la vie**

Au Cameroun, le système de formation continue n'est pas assez développé, bien qu'un partenariat GICAM-MINESUP ait été signé en vue de coopérer pour son développement. Selon l'enquête menée en 2012 dans les entreprises, seulement quatre entreprises sur dix (39,1 pour cent) déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. Ce chiffre varie selon le secteur d'activité. Il est de 31,8 pour cent pour les entreprises du secteur primaire et de 42,4 pour cent pour celles du secteur tertiaire. Le fait que les entreprises du secteur tertiaire soient plus nombreuses à posséder un plan de formation pourrait se justifier par les exigences que requiert ce secteur en matière de technologie et d'innovation.

En outre, parmi les entreprises ayant un plan de formation, 46,4 pour cent déclarent avoir formé ou recyclé au moins un salarié en 2011 (Institut national de la statistique – INS, 2014). Le taux de recours des entreprises à la formation varie selon le secteur d'activité. Ce taux est plus important dans les entreprises de services (51,3 pour cent), comparativement aux entreprises du secteur primaire (INS, 2014).





# ***Principaux défis***

La promulgation de la loi de 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun et la création du PADECE marquent la volonté du gouvernement de véritablement aborder la question du développement des compétences au Cameroun. Cependant, en attendant sa mise en application effective, le système des compétences au Cameroun reste confronté à d'importants défis :



# 1

## **Gouvernance fragmentée de l'EFTP.**

MINESEC, MINESUP et MINEFOP fonctionnent séparément et la coordination des dispositions et de la réglementation entre les trois niveaux est faible. Cette situation a des répercussions négatives sur la qualité de la formation offerte puisque, d'une part, elle hypothèque largement les capacités de l'Etat à réaliser une véritable réforme de cette formation et, d'autre part, elle est porteuse de conflits entre les structures administratives impliquées, car elle augmente la compétition, notamment en matière d'affectation des ressources budgétaires.

# 2

## **Offre de formation limitée.**

L'enseignement secondaire et supérieur n'a pas suffisamment mis l'accent sur les formations liées aux sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM) et aux sciences appliquées, ingénierie et technologie (ASET). Or, les compétences dans ces domaines sont essentielles pour l'avancée de l'économie nationale, le corollaire étant le manque de main-d'œuvre nationale qualifiée observé sur le marché du travail. En outre, la formation sur les petits métiers et sur l'entrepreneuriat n'est pas suffisamment prise en compte dans le système d'EFTP formel. Pourtant, face à la nature informelle de l'économie camerounaise et à la rareté des emplois formels, ces programmes de formation sont importants.

### **3 Ressources matérielles, financières et humaines insuffisantes.**

L'EFTP au Cameroun reçoit une part mineure du budget de l'Etat alloué au secteur de l'éducation et de la formation. Pourtant, le secteur a besoin de se développer et d'améliorer sa qualité. De plus, le déficit quantitatif et qualitatif des enseignants dans les centres d'EFTP est assez important. D'où le recours accru aux professionnels du secteur privé pour la formation des apprenants. Par ailleurs, au Cameroun l'EFTP souffre du manque d'équipements et de matériels didactiques spécialisés. Toutes les insuffisances susmentionnées impactent négativement la qualité de la formation.

### **4 Système d'information et d'orientation à améliorer.**

Malgré la mise en place de l'ONEFOP, dont l'une des missions est de suivre périodiquement la conjoncture du marché de l'emploi et de connaître l'offre et les besoins en matière de formation, le Cameroun ne dispose pas d'un véritable système d'information, d'orientation des jeunes, de gestion de l'EFTP, ni d'un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui sont pourtant indispensables si l'on veut résoudre le problème de l'inadéquation formation-emploi tant observé aujourd'hui au Cameroun.

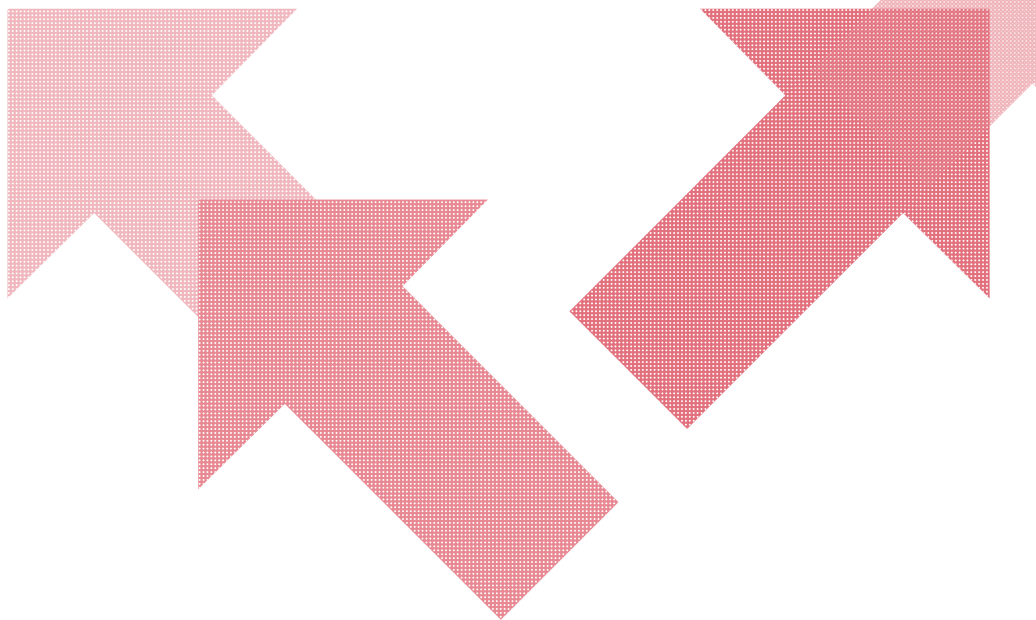
## 5 Inexistence d'un cadre national de certification.

A ce jour il n'existe pas de structure chargée de l'homologation des titres et diplômes de qualification professionnelle formelle et informelle au Cameroun. C'est à chaque ministère en charge de l'EFTP de définir des normes d'évaluation et de certification de la formation. Cette situation ne permet pas aux apprenants de migrer aisément d'une formation à une autre au sein de l'EFTP et entre EFTP.



# ***Solutions potentielles***

Le principal défi du Cameroun n'est pas tant la conception des politiques, mais leur mise en œuvre. Pour preuve, depuis la promulgation de la nouvelle loi régissant la formation professionnelle en juillet 2018, les textes d'application sont toujours attendus à ce jour. Pourtant, l'application de cette loi permettrait d'améliorer significativement le système d'EFTP au Cameroun.



Est également attendue la mise en œuvre effective du projet PADECE, soutenu par la Banque mondiale, qui contribuerait à l'amélioration systémique du développement des compétences au Cameroun. A côté des mesures susmentionnées, des interventions à plus petite échelle devraient être mises en œuvre afin d'améliorer le système d'EFTP. Il s'agit notamment de :

## **1 L'établissement d'un cadre harmonisé et unifié de gestion de l'EFTP comme en République démocratique du Congo.**

Cela consiste à mettre en place une instance unique chargée de l'EFTP, ayant notamment pour rôle de coordonner la prestation de la formation et l'assurance qualité, d'une part, et, d'autre part, d'établir les normes d'évaluation et de certification des qualifications. Cette instance servirait également de cadre de collaboration entre le gouvernement et le secteur privé en vue de leur participation effective à la définition et à l'élaboration des programmes de formation.

## **2 L'élaboration de programmes basés sur l'approche par compétences.**

Il s'agit d'introduire dans l'enseignement secondaire et supérieur des programmes solides dans les domaines liés aux sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM) et aux sciences appliquées, ingénierie et technologie (ASET), mais aussi dans les secteurs de l'infrastructure, de l'hôtellerie et du tourisme, notamment afin de répondre à la demande indirecte très importante en compétences pour les métiers auxiliaires générés par les projets structurants.

### **3** Une amélioration de l'orientation et de l'offre de la formation.

Il est nécessaire d'assurer une opérationnalité de la gestion tripartite des centres de formation professionnelle afin d'assurer une meilleure implication du secteur privé et des organisations de travailleurs dans la définition des filières pédagogiques. Face à la rareté des emplois formels et à la prépondérance du secteur informel, il faudrait aussi, d'une part, développer des programmes d'apprentissage aux petits métiers du secteur informel afin de renforcer les compétences des employés de ce secteur, et donc d'accroître leur revenu, et, d'autre part, intégrer davantage dans les filières de formation des programmes d'enseignement sur l'entrepreneuriat afin d'inculquer la culture d'entrepreneuriat aux apprenants. De telles mesures permettraient aux populations vulnérables d'avoir également accès au système d'EFTP.



## 4

### **La mise en place effective de l'Institut national de formation des formateurs et de développement des programmes (INFFDP).**

Ce projet, soutenu par l'agence de coopération coréenne KOICA, n'a pas encore démarré jusqu'à présent. Cependant, de par ses missions, notamment de perfectionnement des enseignants, l'INFFDP permettra de résoudre significativement le problème du déficit de formateurs qualifiés dans les CFP.

## **5** **La diversification des sources de financement de l'EFTP.**

Cela passerait par exemple par un processus formel de partage des coûts entre l'Etat et les entreprises du secteur privé, qui sont les principaux bénéficiaires des produits de l'EFTP.

## **6** **La vulgarisation de la formation en alternance.**

Il s'agit de mettre en place des mécanismes favorisant une véritable formation en alternance, notamment par l'instauration d'un cadre de partenariat étroit avec les entreprises (par l'entremise des organisations d'employeurs tels que le GICAM) et la CCIMA qui fixerait les conditions de son effectivité. Selon la Banque mondiale, une telle approche pourrait bien convenir aux secteurs de l'agroalimentaire, des textiles de coton, de l'huile de palme et du tourisme.



# 7

## **La mise en place d'un véritable système de gestion prévisionnel des emplois et des compétences.**

La mise en place d'un tel système, en collaboration avec les entreprises du secteur privé, favoriserait la résolution substantielle de la question d'adéquation formation/emploi. De plus cela facilitera la mise à jour du répertoire des emplois et métiers.

# 8

## **La subvention des coûts de formation de l'EFTP.**

Une telle mesure devrait faciliter l'accès des populations vulnérables, notamment les migrants, aux formations qualifiantes pour leur intégration socioprofessionnelle au Cameroun.

# Bibliographie

1. Bureau central des recensements et des études de population (BUCREP). 2010. *Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH)*.
2. Institut national de la statistique du Cameroun (INS). 2015. *5e Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS 5), Cameroun, 2014*.
3. —. 2014 *4e Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4)*.
4. —. 2014. *Rapport sur le dispositif de suivi de l'emploi et de la main-d'œuvre*.
5. —. 2011 a. *Rapport de synthèse de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI). Phase 1: Enquête sur l'emploi, novembre*.
6. —. 2011 b. *Rapport principal de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI). Phase 2: Enquête sur le secteur informel, novembre*.
7. —. 2007. *3e Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 3)*.
8. Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire (MINEPAT). 2013. *Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation (2013-2020)*.
9. —. 2018. *Note de conjoncture économique 2018*.
10. Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP). 2015. *Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ) 2016-2020, novembre*.
11. —. 2018. *Cadre de planification des peuples autochtones du projet PADECE (CPPA)*.
12. Ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP). 2017. *Annuaire statistique 2017*.
13. Ministère des Enseignements secondaires (MINESEC). 2016. *Annuaire statistique 2016*.
14. Ngathe Kom, Philippe. 2015. *Encourager l'investissement des pays dans l'acquisition des compétences des formateurs et entrepreneurs: Rapport du Cameroun, juillet*.
15. *Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD 2018-2020), Cameroun, 2017*.

16. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2016. *Rapport sur le développement humain 2016*, New York.
17. République du Cameroun. 2009. *Document de stratégie pour la croissance et l'emploi*.
18. Sosale, Shobhana ; Majgaard, Kirsten. 2016. Renforcer les compétences au Cameroun : développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance, Directions du développement, Washington, DC, Banque mondiale [doi : 10.1596/978-1-4648-0764-0. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO].
19. UNESCO. 2015. Base de données sur l'EFTP dans le monde : Cameroun, Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, octobre.



**Service des compétences  
et de l'employabilité**

Département de la politique de l'emploi  
Bureau international du Travail,  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Site web : [www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills)



Norwegian Ministry  
of Foreign Affairs

