

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

**MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**

SECRETARIAT GENERAL

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

**MINISTRY OF EMPLOYMENT AND
VOCATIONAL TRAINING**

GENERAL SECRETARIAT

**NATIONAL OBSERVATORY OF EMPLOYMENT
AND VOCATIONAL TRAINING**

RAPPORT D'ANALYSE STATISTIQUE DU SOUS-SYSTEME « FORMATION PROFESSIONNELLE »



2020-2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES	2
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES FIGURES.....	6
DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES	7
PREFACE	8
CHAPITRE 1.....	9
<i>CONTEXTE GENERAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN</i>	9
CHAPITRE 2.....	15
<i>ANALYSE GLOBALE DES PROFILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	15
2.1. DEMANDE EFFECTIVE EN FORMATION PROFESSIONNELLE.....	16
2.2. EFFICACITE INTERNE	23
2.3. HANDICAP ET VULNERABILITE	25
CHAPITRE 3	28
<i>ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	28
3.1 SITUATION DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE 2018/2019 à 2020/2021	29
3.2 Les infrastructures et équipements dans les centres de formation professionnelle.....	32
3.3 Analyse des commodités dans les CFP	32
3.4 Personnel formateur.....	33
3.6 LA QUALITE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	34
3.7 MANUELS DANS LES CFP	35
3.8 Gestion des Ressources Humaines au MINEFOP	36
CHAPITRE 4.....	39
ORIENTATION ET SUIV-POST FORMATION PROFESSIONNELS.....	39
4.1 Analyse de la prise en compte de l'orientation professionnelle dans les Centres de Formation Professionnelle	40
4.1.1 Prise en compte de l'orientation	40
4.1.2 EXISTENCE D'UN SERVICE D'ORIENTATION.....	41
4.2 Collaboration avec les structures publiques.....	41
4.3 Suivi post-formation et insertion des sortants.....	42
CHAPITRE 5	43
FINANCEMENT PUBLIC DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	43
5.1 Financement dans les centres de formation	44
5.2 Financement au niveau du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.....	44
5.3 Bourses de formation professionnelle	49
RECOMMANDATIONS.....	51

ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

ABREVIATIONS	SIGNIFICATIONS
ACC	Advanced Craft Certificate
AF Pro	Attestation de Formation Professionnelle
AFD	Agence Française de Développement
AFP BEPC	Attestation de Formation Professionnelle Niveau BEPC
AFP CEPE	Attestation de Formation Professionnelle Niveau CEPE
AQP	Attestation de Qualification Professionnelle
Bac Gén	Baccalauréat de l'Enseignement Général
Bac Tech	Baccalauréat de l'Enseignement Technique
BD	Bachelor Degree
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BOT	Bachelor of Technology
BP	Brevet Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BUCREP	Bureau Central des Recensements et des Etudes de la Population
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPA	Capacité
CAPEPS	Certificat d'Aptitude au Professorat d'Education Physique et Sportive
CAPI	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur
CAPIA	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur Adjoint
CAPIAEG	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur-Adjoint de l'Enseignement Général
CAPIAET	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur-Adjoint de l'Enseignement Technique
CAPIEG	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Général
CAPIEMP	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Maternel et Primaire
CAPIET	Certificat d'Aptitude Pédagogique d'Instituteur de l'Enseignement Technique
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CEPE	Certificat d'Etudes Primaires et Élémentaires
CEPS	Cellule des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
CF Pro	Certificat de Formation Professionnelle
CFM	Centre de Formation aux Métiers
CFPR	Centre de Formation Professionnelle Rapide
CIOP	Centre d'Information et d'Orientation Professionnelles
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CRSESF	Centre de Recherches Statistiques, Economiques et Sociales et de Formation pour les Pays (SESRIC)
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
DATU	Diplôme d'Agent Technique de l'Urbanisme
DCJA	Diplôme de Conseiller de Jeunesse et d'Animation
DCPJA	Diplôme de Conseiller Principal de Jeunesse et d'Animation
DDEFOP	Délégation Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

ABREVIATIONS	SIGNIFICATIONS
DEA	Diplôme d'Etudes Approfondies
DEPC	Division des Etudes, de la Prospective et de la Coopération
DESS	Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DFOP	Direction de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
DI	Déplacé Interne
DIAS	Diplôme d'Ingénieur d'Application de la Statistique
DIJA	Diplôme d'Instructeur de Jeunesse et d'Animation
DIMEPS	Diplôme de Maître d'Education Physique et Sportive
DIMPEPS	Diplôme de Maître Principal d'Education Physique et Sportive
Dip de Formation	Diplôme de Formation Professionnelle
DIPCO	Diplôme de Conseiller d'Orientation
DIPEN I	Diplôme de Professeur d'Enseignement Normal premier Grade
DIPEN II	Diplôme de Professeur d'Enseignement Normal second Grade
Dip-ENAM	Diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
DIPES I	Diplôme de Professeur d'Enseignement Général de Premier Degré
DIPES II	Diplôme de Professeur d'Enseignement Général de second degré
DIPET I	Diplôme de Professeur d'Enseignement Technique de Premier Degré
DIPET II	Diplôme de Professeur d'Enseignement Technique de Second Degré
DIPJA	Diplôme d'Instructeur Principal de Jeunesse et d'Animation
DISE	Diplôme d'Ingénieur Statisticien Economiste
DIT	Diplôme d'Ingénieur des Travaux
DMAEPS	Diplôme de Maître-Adjoint d'Education Physique et Sportive
Docta	Doctorat, PHD
DQP-BAC	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau BAC)
DQP-BEPC	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau BEPC)
DQP-Prob	Diplôme de Qualification Professionnelle (Niveau Probatoire)
DREFOP	Délégation Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DSTIC	Diplôme des Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication
DT	Diplôme de Traducteur
DTSS	Diplôme de Technicien Supérieur de la Statistique
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EESI	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
ENAM	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
ESG	Enseignement Secondaire Général
EST	Enseignement Secondaire Technique
FA	Formation par Alternance
FC	Formation Continue
FI	Formation Initiale
FNE	Fonds National de l'Emploi
FOAD	Formation à Distance
FPA	Formation Par Apprentissage
FSLC	First School Leaving Certificate
GCE AL	General Certificate of Education Advanced Level
GCE OL	General Certificate of Education Ordinary Level
GCET AL	General Certificate of Education Technical Advanced Level
HCR	Haut-Commissariat pour les Réfugiés
HND	Higher National Diploma
IGF	Inspection Générale des Formations
Ing	Diplôme d'Ingénieur

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

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des apprenants par niveau d'étude selon le sexe et l'ordre d'enseignement pour l'année 2020/2021.....	18
Tableau 2 : Evolution du nombre d'apprenants par niveau d'étude de 2016 à 2021.....	18
Tableau 3 : Evolution des Effectifs des apprenants par milieu d'implantation selon le sexe de 2016/2017 à 2020/2021.....	20
Tableau 4 : Evolution des effectifs des apprenants par Région de 2016 à 2021.....	21
Tableau 5 : Effectif des apprenants par secteur porteur de croissance selon le sexe et l'ordre d'enseignement pour l'année de formation 2020/2021	22
Tableau 6 : Evolution des effectifs des apprenants par année d'étude dans les SAR/SM de 2016/2017 à 2020/2021.....	24
Tableau 7 : Efficacité de la formation professionnelle dans les Régions en 2020/2021	24
Tableau 8 : Effectif des apprenants par Région selon l'ordre d'enseignement et la nature de vulnérabilité	25
Tableau 9 : Nombre d'abandons par Région selon l'ordre d'enseignement et la nature de vulnérabilité.....	26
Tableau 10 : Nombre d'apprenants par genre selon l'ordre d'enseignement et type de handicap	26
Tableau 11 : Nombre d'apprenants par Région selon l'ordre d'enseignement et le type d'handicap.....	27
Tableau 12 : Répartition des abandons des personnes en situation de handicap pour l'année de formation 2020/2021	27
Tableau 13 : Nombre de CFP par Région selon l'ordre d'enseignement et le type de CFP en 2020/2021	30
Tableau 16 : Infrastructures dans les Centres de Formation Professionnelle selon leur état	32
Tableau 17 : Proportion des CFP disposant des commodités selon l'ordre d'enseignement	32
Tableau 18: Répartition (%) du personnel formateur par Région, selon l'ordre d'enseignement et le sexe dans les CFP	33
Tableau 19 : Ratio apprenants/formateur par Région selon l'ordre d'enseignement.....	34
Tableau 20 : Répartition (%) de formateurs par ordre d'enseignement par genre selon le diplôme professionnel	35
Tableau 21 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) par sexe et par Statut pour les années budgétaires 2019 à 2021	37
Tableau 22 : Répartition des Personnels par sexe et par tranche d'âge pour les années budgétaires 2019 à 2021	37
Tableau 23 : Répartition des personnels par niveau d'instruction et par genre pour les années budgétaires 2019 à 2021	38
Tableau 24 : Répartition de CFP prenant en compte l'orientation professionnelle dans le dispositif de FP par ordre d'enseignement pour l'année 2020-2021 (%)	40
Tableau 25 : Répartition de Centres publics prenant en compte l'orientation professionnelle dans le dispositif de FP pour l'année 2020-2021 (%)	40
Tableau 26 : Répartition (%) des CFP prenant en compte l'orientation professionnelle par ordre d'enseignement et selon le type d'accompagnement pour l'année 2020-2021	41
Tableau 27 : Répartition (%) des CFP ayant une collaboration avec les structures publiques par ordre d'enseignement pour l'année 2020-2021.....	41
Tableau 28 : Nombre de CFP ayant un mécanisme de suivi post -formation par ordre d'enseignement.....	42
Tableau 29 : Répartition des CFP selon les mécanismes de suivi post -formation par ordre d'enseignement	42
Tableau 30 : Frais de la formation professionnelle par type de centre dans le Public.....	44
Tableau 31 : Présentation des Programmes du MINEFOP en 2021.....	46
Tableau 32 : Montant de subventions reçues par les Centres de Formation Professionnelle du MINEFOP en 2021	47
Tableau 33 : Quelques Partenaires Techniques et Financiers intervenant dans le financement de la formation professionnelle	48
Tableau 34 : Nombre de bourses par Région par genre et selon le type de bourse 2019/2020.....	49
Tableau 35 : Nombre d'apprenants bénéficiaires de bourses nationales offertes par le MINEFOP par Région selon le genre pour les années 2019-2020 et 2020-2021	50

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution de la population du Cameroun de 1976 à 2035.....	11
Figure 2 : Proportion de la population de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle par spécialité	13
Figure 3 : Répartition des apprenants selon le sexe en 2020/2021	16
Figure 4 : Evolution du nombre des apprenants selon le sexe pour les années de formation 2016/2017 à 2020/2021	16
Figure 5 : Répartition des apprenants par tranche d'âge et selon le sexe en 2020/2021	17
Figure 6 : Répartition des apprenants par type de formation selon le sexe en 2020/2021	19
Figure 7: Répartition des apprenants par ordre d'enseignement en 2020/2021	19
Figure 8 : Répartition des apprenants par zone d'implantation selon le sexe en 2020/2021	20
Figure 9 : Répartition des apprenants par Région en 2020/2021	21
Figure 10 : Evolution des effectifs des apprenants par secteur porteur de 2016 à 2021	23
Figure 11 : Répartition des apprenants dans le public pour l'année de formation 2020/2021	24
Figure 12 : Evolution du nombre de CFP de 2018/2019 à 2020/2021	29
Figure 13 : Evolution du nombre de CFP par ordre d'enseignement de 2018/2019 à 2020/2021	29
Figure 14 : Evolution du nombre de CFP selon la zone d'implantation de 2018/2019 à 2020/2021	30
Figure 15:CFP privées par Région disposant d'un agrément en cours de validité en 2020/2021	31
Figure 16:CFP privés disposant d'une convention avec l'Etat par Région2020/2021	31
Figure 17: Évolution des effectifs du personnel formateur en formation professionnelle par ordre d'enseignement de 2016/2017 à 2020/2021	33
Figure 18 : Répartition de CFP disposant d'un manuel de formation selon l'ordre d'enseignement	35
Figure 19 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) par sexe pour l'année budgétaire 2021	36
Figure 20 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) selon le statut, suivant la période de 2019 à 2021	36
Figure 21 : Evolution du Budget du MINEFOP au cours des cinq dernières années (en millions de FCFA)	44
Figure 22 : Evolution du Budget du MINEFOP alloué par Programme au cours des quatre (04) dernières années (en millions de FCFA).....	47

DEFINITION DE QUELQUES CONCEPTS CLES

Concepts	Définitions
Apprenant	Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre. Il comprend les « Entrant », « Sortant » et « Abandon »
Apprentissage	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.
Centres de Formation Professionnelle Rapide	Structures publiques et privées de formation professionnelle créées afin de réguler les besoins de formation des apprenants issus du niveau post secondaire et plus.
Formateur	Personne ayant acquis de l'expérience dans un domaine d'activité et ayant des compétences nécessaires pour former.
Formation en alternance	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.
Formation Ouverte et à Distance	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.
Formation Professionnelle	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.
SAR/SM	Section Artisanale Rurale/Section Ménagère. Structure publique de formation professionnelle créée afin de réguler les besoins de formation des apprenants issus du niveau post primaire pour une formation de 2 ans
Spécialité	Domaine d'étude dans lequel un apprenant est spécialisé à partir d'une formation.

PREFACE

La 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 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 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.

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 Ministre de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle**

(é)

Issa TCHIROMA BAKARY

CHAPITRE 1

CONTEXTE GENERAL DE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU CAMEROUN

Ce chapitre revient sur les éléments contextuels d'évolution du système éducatif en général et en particulier du sous-secteur de la formation professionnelle, à travers des ancrages internationaux et institutionnels, l'évolution démographique, la situation économique, sécuritaire et sanitaire.

- **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 lourdement 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 ». Avec l'entrée en vigueur de cet Agenda qui se traduit au niveau continental à travers la Stratégie continentale d'éducation pour l'Afrique (CESA 16-25) comme 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 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 de l'Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes 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.

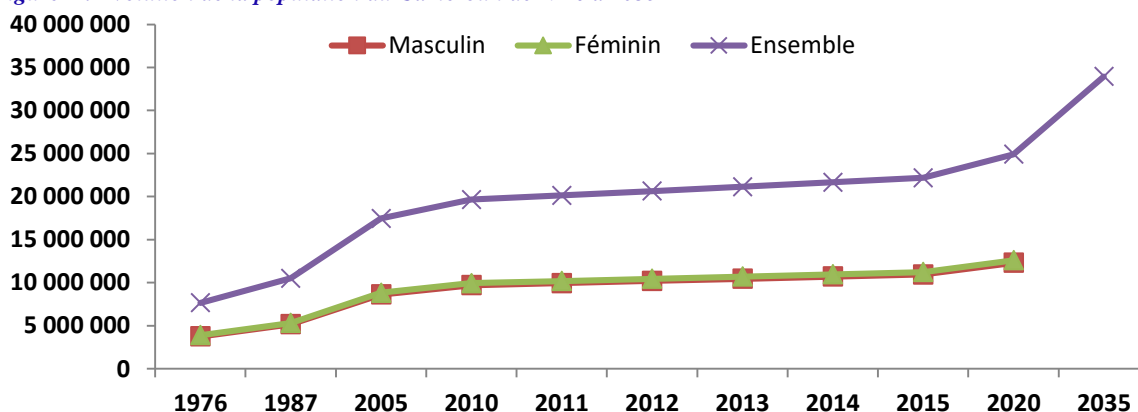
Cependant, il est à noter que le dispositif de formation professionnelle reste faiblement développé et majoritairement dominé par le privé (3 apprenants sur 4 sont scolarisés dans les centres privés). S'il est reconnu que l'éducation produit des bénéfices sociaux incontestables, on observe des difficultés 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 ces différents aspects pour faire du système actuel un système 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.

- **Contexte démographique –dividende démographique**

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%).

Figure 1 : Evolution de la population du Cameroun de 1976 à 2035



Source : BUCREP1976, 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.

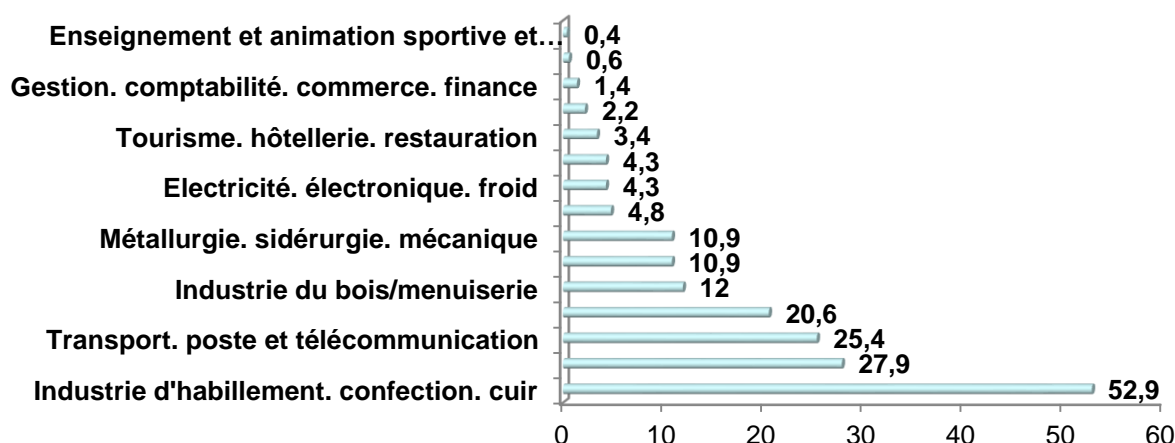
Toutefois, cette masse importante de jeunes constitue un atout pour le développement. Conscient de ce fait, le Gouvernement ambitionne de faire de cette frange de la population une force productive, motrice de la croissance économique et de l'émergence du Cameroun à travers la formation professionnelle.

D'après la SND 30, l'enjeu pour les dix prochaines années en matière du DD est donc d'investir suffisamment et de manière efficiente sur le développement humain de 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 rapport 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 exclu du marché du travail sera également un réel impératif. Le défi sera de porter le rapport de dépendance économique en dessous de 240 pour 100 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 du fait de la vieillesse et constitue de nouveau un fardeau pour la société.

En outre, l'industrialisation représente pour le Gouvernement une voie incontournable pour le développement du pays il s'agira donc 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).

Figure 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

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.

- **Contexte macro-économique et financier**

En 2021, la croissance du PIB 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.

- **Contexte sécuritaire 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 domino, 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 accentue 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 système éducatif 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 GLOBALE DES PROFILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette partie présente les informations recueillies sur profil et l'efficacité de la formation professionnelle de 2016 à 2021. Notre analyse vise à tracer le portrait le plus complet et réel de la formation professionnelle au Cameroun tout en évaluant son efficacité. On y présente des données générales et l'évolution des apprenants (entrants, sortants et abandons) des centres de formation professionnelle du MINEFOP, ainsi que des suggestions ayant trait au développement et à l'amélioration du contexte de la formation professionnelle au Cameroun.

L'analyse du profil et de l'efficacité de la formation professionnelle peut servir à plusieurs fins : comme outil de référence pour les décideurs au sein du Gouvernement, comme ligne de mire des entreprises pour l'orientation professionnelle des jeunes, et comme boussole pour les ministères concernés.

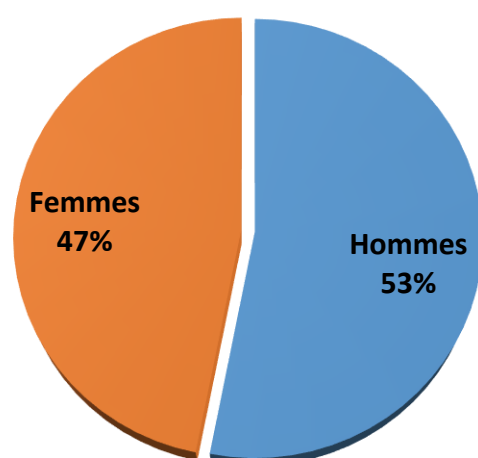
Nous aborderons dans un premier temps la demande effective de formation professionnelle dans les centres de formation du MINEFOP, dans un second, nous analyserons l'efficacité interne de la formation professionnelle et nous terminerons par examiner les cas des apprenants en situation de handicap et des apprenants vulnérables.

2.1. DEMANDE EFFECTIVE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous nous proposons dans cette partie d'analyser la demande effective de formation professionnelle offerte par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Nous présenterons une photographie de la situation pour l'année de formation 2020/2021 mais aussi, nous ferons ressortir son évolution pour les années de formation de 2016/2017 à 2020/2021. Cette analyse se fera selon le sexe des apprenants, leurs groupes d'âges, leurs niveaux d'étude, leurs types de formation, l'ordre d'enseignement, la Région et le milieu d'implantation des centres de formation où ils sont inscrits et enfin les secteurs porteurs de croissance où se retrouvent leurs spécialités de formation.

❖ Apprenants selon le sexe

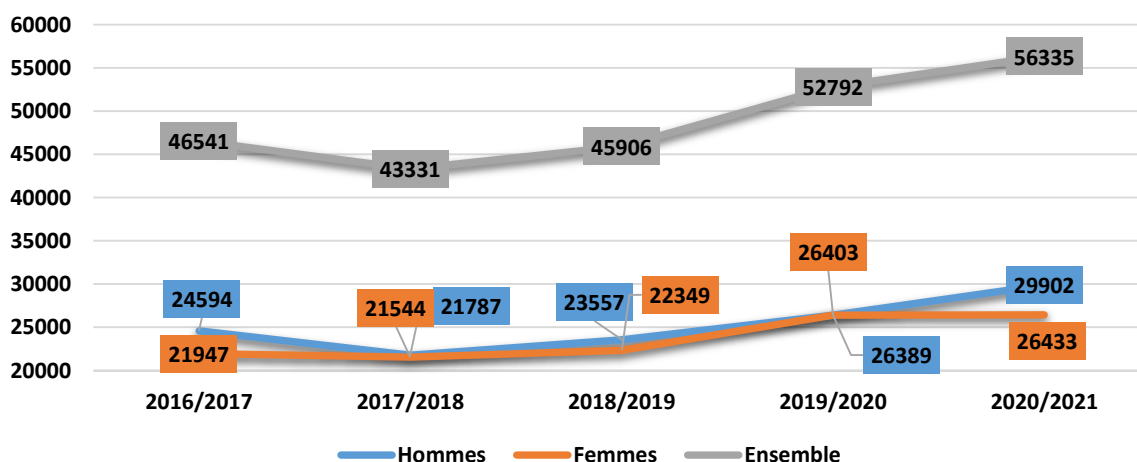
Figure 3 : Répartition des apprenants selon le sexe en 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

La demande de la formation professionnelle au MINEFOP est quasi équitablement répartie en considérant le sexe de l'apprenant. Toutefois, la part des hommes représente 53% de la demande globale.

Figure 4 : Evolution du nombre des apprenants selon le sexe pour les années de formation 2016/2017 à 2020/2021



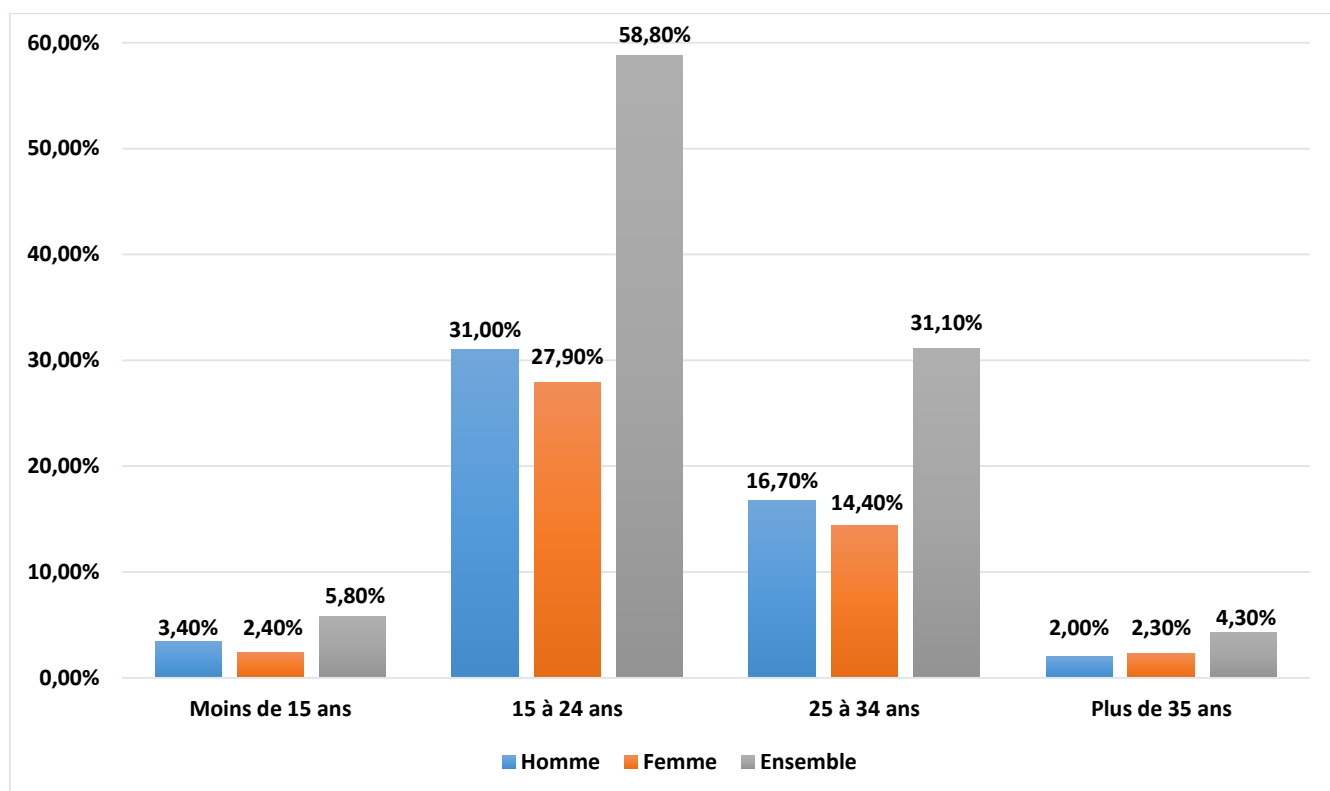
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

L'évolution des effectifs des apprenants est quasi-constante au cours de la période 2016-2018 avec un taux de variation de 1,36% des effectifs. Par contre, on enregistre une forte progression sur la période 2018-2021 avec un taux d'accroissement de 22,72%. Ceci pourrait s'expliquer par la prolifération des centres de formation professionnelle.

La même tendance s'observe sur la répartition des effectifs des apprenants hommes et femmes.

❖ Apprenants par tranche d'âge

Figure 5 : Répartition des apprenants par tranche d'âge et selon le sexe en 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les jeunes de 15 à 24 ans dominent les effectifs des apprenants dans les centres de formation professionnelle du MINEFOP avec environ 58% de l'ensemble des apprenants. Une prédominance est observée chez les hommes de cette tranche d'âge, qui représentent 31% de l'ensemble des apprenants contre 27,9% chez les femmes. Par ailleurs, trois apprenants sur dix se retrouvent dans la tranche 25 à 34 ans.

❖ Niveau d'étude

Tableau 1 : Répartition des apprenants par niveau d'étude selon le sexe et l'ordre d'enseignement pour l'année 2020/2021

NIVEAU ETUDE	Public			Privé			Total
	H	F	T	H	F	T	
Sans niveau d'étude	39	9	48	145	192	337	385
Education primaire	4 040	2 140	6 180	2 234	2 385	4 619	10 799
Premier cycle de l'enseignement secondaire général	1 749	1 120	2 869	6 531	6 334	12 864	15 733
Premier cycle de l'enseignement secondaire technique	444	150	594	1 034	1 108	2 142	2 736
Second cycle de l'enseignement secondaire général	1 223	693	1 916	7 390	6 782	14 173	16 089
Second cycle de l'enseignement secondaire technique	116	31	147	1 190	1 415	2 605	2 752
Enseignement supérieur	60	62	122	3 707	4 012	7 719	7 841
Total général	7 671	4 205	11 876	22 231	22 228	44 459	56 335

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les apprenants ayant le niveau d'étude du premier cycle de l'enseignement général sont prédominants dans la formation professionnelle, alors que les apprenants n'ayant aucun niveau d'étude sont minoritaires.

Les apprenants ayant le niveau d'étude primaire se retrouvent majoritairement dans le public alors que ceux ayant le niveau correspondant au second cycle de l'enseignement général se retrouvent en majorité dans le privé.

Les femmes ayant un niveau d'étude correspondant au second cycle de l'enseignement général sont majoritaires dans la formation professionnelle, alors que celles n'ayant aucun niveau sont minoritaires, mais sont tout de même en supériorité numérique aux hommes n'ayant aucun niveau.

Tableau 2 : Evolution du nombre d'apprenants par niveau d'étude de 2016 à 2021

Niveau d'étude	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Sans niveau d'étude	1 006	1 229	840	636	385
Education primaire	11 896	11 153	11 110	9 482	10 799
Premier cycle de l'enseignement secondaire général	12 030	10 552	10 666	13 332	15 734
Premier cycle de l'enseignement secondaire technique	2 464	2 653	2 930	3 937	2 736
Second cycle de l'enseignement secondaire général	11 428	9 622	10 733	14 324	16 089
Second cycle de l'enseignement secondaire technique	1 884	2 012	3 089	3 502	2 752
Enseignement supérieur	5 834	6 111	6 538	7 580	7 841
Total général	46 541	43 331	45 906	52 792	56 335

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

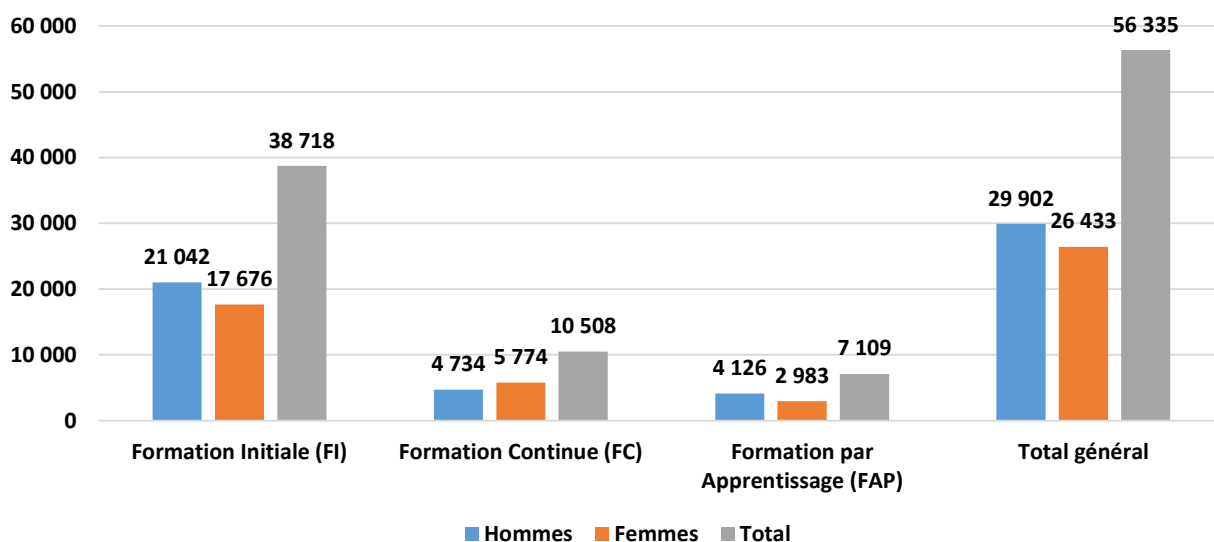
L'évolution de la demande de formation professionnelle considérant le niveau d'étude des apprenants montre que les effectifs de ceux n'ayant aucun niveau d'étude décroissent sur

toute la période. Ce qui pourrait s'expliquer par le fait que la formation professionnelle n'est pas adaptée pour ces derniers.

Par contre, la formation professionnelle est de plus en plus sollicitée au fil des années par les apprenants ayant un niveau d'étude supérieur.

❖ Type de formation

Figure 6 : Répartition des apprenants par type de formation selon le sexe en 2020/2021



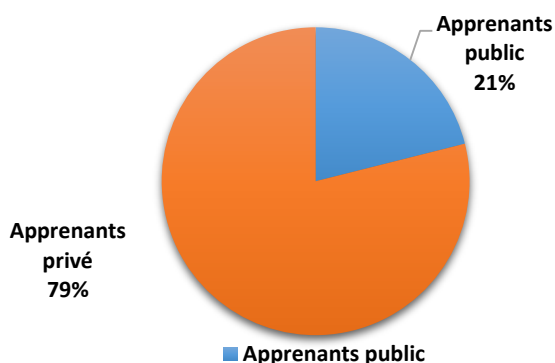
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

La Formation Initiale est la plus sollicitée en formation professionnelle au MINEFOP. En effet, ce type accueille environ 70% de la demande globale pour l'année de formation 2021/2022 avec une légère prédominance chez les hommes. La formation continue est majoritairement sollicitée par les femmes.

Enfin, bien qu'il soit reconnu par le BIT que l'apprentissage soit le mode de formation par excellence qui facilite le mieux l'insertion des apprenants le plus faible effectif des apprenants est enregistré dans ce type de formation et ce dernier est porté par les hommes. Ce faible effectif est dû au fait que les tests relatifs à l'apprentissage sont en cours.

❖ Ordre d'enseignement

Figure 7: Répartition des apprenants par ordre d'enseignement en 2020/2021

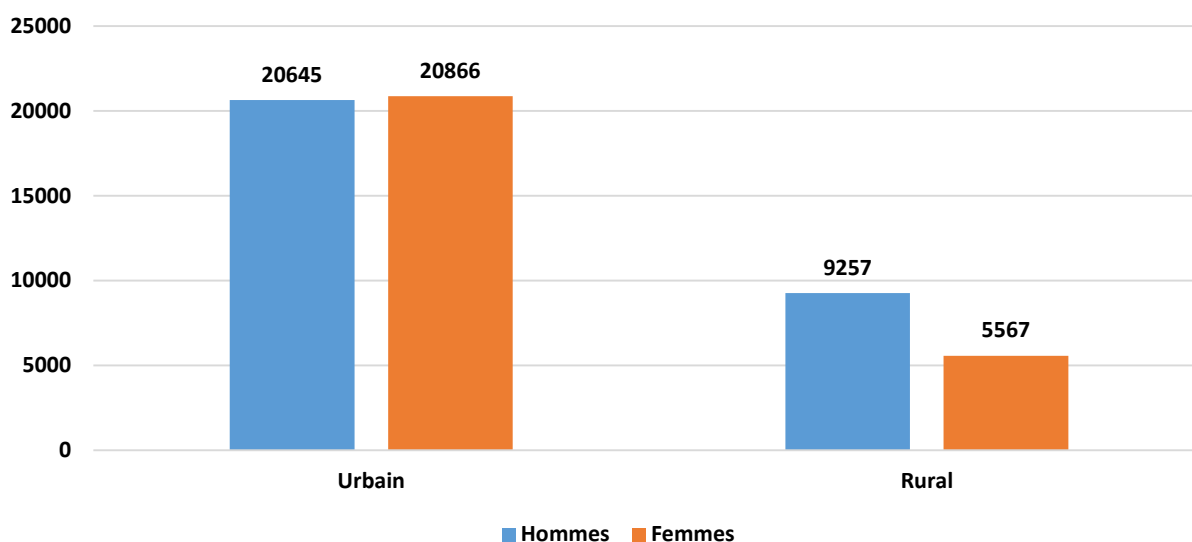


Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le privé concentre le plus grand nombre d'apprenants avec 79% de l'effectif global contre 21% dans le public. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les structures privées sont plus attractives que les structures publiques, notamment à cause de la qualité du plateau technique, la diversité des spécialités et la situation géographique à proximité des entreprises.

❖ Milieu d'implantation

Figure 8 : Répartition des apprenants par zone d'implantation selon le sexe en 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

La zone urbaine accueille le plus grand nombre d'apprenants au cours de l'année 2020/2021, soit 41 511 apprenants, contre 14 824 en zone rurale. Cette distribution d'apprenants est équi-répartie selon le sexe dans le milieu urbain. En milieu rural, les femmes ne représentent que 37,5% de la demande de formation professionnelle.

Tableau 3 : Evolution des Effectifs des apprenants par milieu d'implantation selon le sexe de 2016/2017 à 2020/2021

Milieu d'implantation	Sexe	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Rural	Homme	7 916	5 373	5 957	7 851	9 257
	Femme	4 305	3 662	4 365	5 573	5 567
	Total	12221	9035	10322	13424	14824
Urbain	Homme	16 678	16 414	17 608	18 687	20 645
	Femme	17 642	17 882	18 081	20 881	20 866
	Total	34320	34296	35689	39568	41511
Total		46541	43331	46011	52992	56335

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

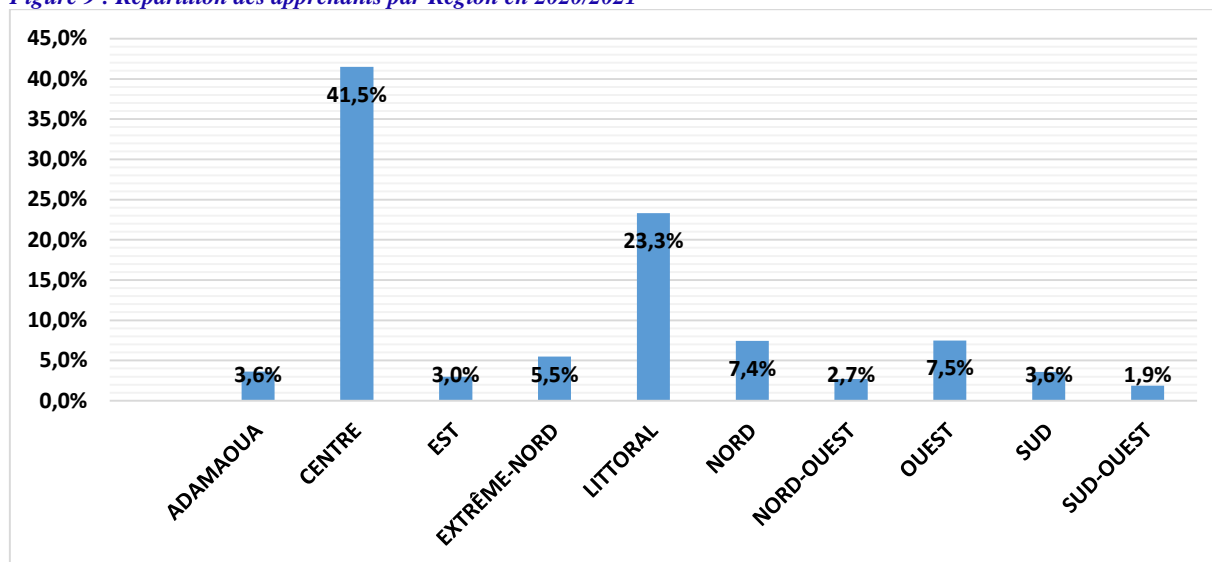
L'évolution des effectifs des apprenants en zone rurale comme urbaine a connu une baisse entre les années de formation 2016/2017 et 2017/2018 suivie d'une augmentation à partir de 2018/2019 jusqu'en 2020/2021.

Cette tendance est la même au niveau rural tant chez les hommes que chez les femmes. Par contre dans le milieu urbain, les effectifs des femmes sont croissants sur toute la période.

La demande de formation professionnelle est plus portée par les femmes dans le milieu urbain, ce qui n'est pas le cas dans le milieu rural où les hommes dominent.

❖ Région

Figure 9 : Répartition des apprenants par Région en 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les Régions du Centre et du Littoral enregistrent le plus grand nombre d'apprenants avec respectivement 41,5% et 23,3% de l'ensemble des apprenants pour l'année de formation 2020/2021. Ceci s'expliquerait par le fait que les deux grandes métropoles Yaoundé et Douala regorgent de la plus grande part des centres de formation professionnelle du pays.

Au bas de l'échelle se retrouvent les Régions du Nord-ouest (2,7%) et du Sud-ouest (1,9%) qui pourrait bien se justifier par la persistance de la crise sécuritaire qui sévit dans ces deux Régions.

La tendance des femmes au niveau Régional est la même qu'au niveau national.

Tableau 4 : Evolution des effectifs des apprenants par Région de 2016 à 2021

Régions	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
ADAMAOUA	1 877	1 791	1 848	1 970	2 045
CENTRE	15 261	13 271	14 583	18 949	23 381
EST	1 252	1 214	1 298	2 061	1 686
EXTRÊME-NORD	1 891	2 735	3 384	4 366	3 102
LITTORAL	9 245	9 888	10 803	12 000	13 141
NORD	2 040	2 566	2 841	2 965	4 184
NORD-OUEST	6 699	4 686	3 856	1 854	1 518
OUEST	4 704	4 594	4 689	5 584	4 218
SUD	1 491	1 525	1 843	1 900	2 012
SUD-OUEST	2 081	1 061	761	1 143	1 048
Total général	46 541	43 331	45 906	52 792	56 335

Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP/MINEFOP

L'analyse de l'évolution des effectifs des apprenants dans les Régions permet d'identifier 3 principaux groupes :

- Le premier constitué des Régions du Littoral, du Nord et du Sud où nous observons une croissance des effectifs sur la période 2016-2021.
- Le deuxième constitué des Régions de l'Adamaoua, du Centre, de l'Est et de l'Ouest fait état d'une décroissance des effectifs des apprenants entre les années de formation 2016/2017 et 2017/2018, puis une croissance desdits effectifs à partir de l'année de formation 2018/2019 jusqu'en 2020/2021.
- Le dernier groupe composé des Régions du Nord-Ouest, du Sud-Ouest et de l'Extrême-Nord où est observée une évolution particulière des effectifs des apprenants. Dans la Région du Nord-Ouest, les effectifs des apprenants sont décroissants sur toute la période. Dans la Région du Sud-Ouest, nous observons une évolution des effectifs des apprenants en dents de scie et enfin dans la Région de l'Extrême-Nord, l'évolution des effectifs des apprenants est caractérisée par une croissance pour les années de formation de 2016/2017 à 2019/2020 puis une décroissance pour l'année de formation 2020/2021.

❖ Secteurs porteurs

Tableau 5 : Effectif des apprenants par secteur porteur de croissance selon le sexe et l'ordre d'enseignement pour l'année de formation 2020/2021

SECTEUR PORTEUR	Public			Privé			Total Homme	Total Femme	Total général
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total			
Agro-industrie	15	51	66	388	295	683	403	346	749
BTP	278	8	286	516	161	677	794	169	963
Energie	42	3	45	190	50	240	232	53	285
Numérique	34	95	129	856	828	1 684	890	923	1 813
Total général	369	157	526	1 950	1 334	3 284	2 319	1 491	3 810

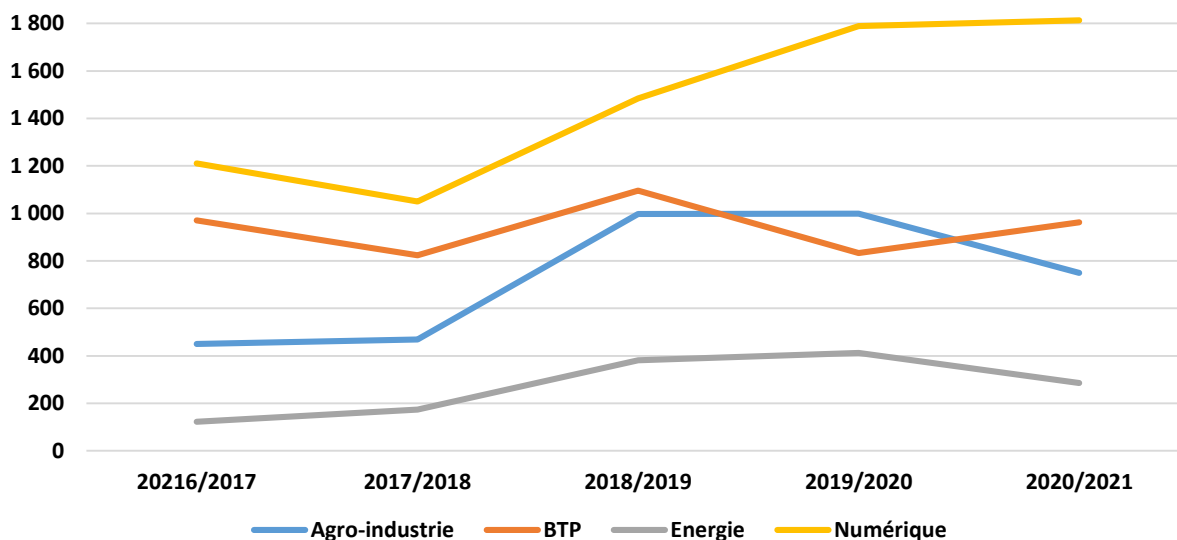
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

L'analyse des effectifs des apprenants dans les quatre secteurs porteurs présentés permet de remarquer que le secteur du numérique domine en terme d'effectifs d'apprenants avec à lui seul 1 813 apprenants, soit 48% de l'effectif total.

Selon l'ordre d'enseignement, l'analyse des secteurs porteurs présentés fait ressortir le privé comme celui où se retrouvent le plus d'apprenants avec 3 284 apprenants, soit 86% des effectifs. Ledit ordre est porté par le secteur du numérique représentant 51% de l'effectif des apprenants. Par contre, dans le public, le secteur du BTP est présenté comme le secteur ayant l'effectif des apprenants le plus élevé avec 286 apprenants soit 54% de l'effectif total de cet ordre. Dans les deux ordres d'enseignement, le secteur de l'énergie se retrouve au bas de l'échelle avec seulement 45 apprenants dans le public soit 8% de l'effectif total des apprenants de cet ordre et 240 apprenants dans le privé 7% de l'effectif total dudit ordre.

L'analyse de ces secteurs selon le sexe présente les hommes comme majoritaires dans tous les secteurs, exception faite du numérique où les femmes représentent 51% de l'effectif total des apprenants.

Figure 10 : Evolution des effectifs des apprenants par secteur porteur de 2016 à 2021



Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP*

L'évolution des effectifs des apprenants en considérant les secteurs porteurs de croissance identifiés permet de dégager les constats ci-après :

- ✓ Les secteurs de l'agro-industrie et de l'énergie voient leurs effectifs en termes d'apprenants croître sur les années de formation de 2016/2017 à 2019/2020 puis, décroître à l'année de formation 2020/2021 avec des taux de diminution de 25% et 31% respectivement.
- ✓ Les effectifs des apprenants du secteur du numérique décroissent entre les années de formation 2016/2017 et 2017/2018 puis s'en suit une croissance jusqu'en 2020/2021.
- ✓ L'évolution des effectifs des apprenants du secteur des BTP se fait en dents de scie.

2.2. EFFICACITE INTERNE

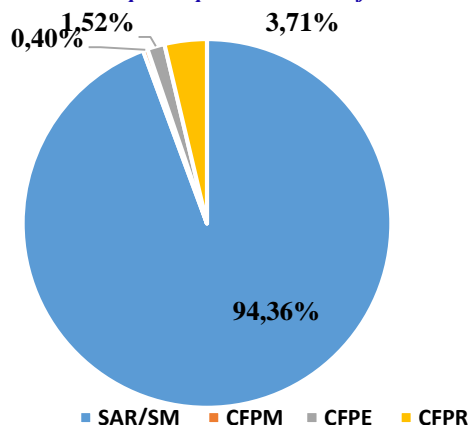
L'analyse du système de formation professionnelle passe par celle de son efficacité interne, qui permet d'apprécier les premiers résultats de la combinaison des moyens mis en œuvre pour offrir une formation de qualité. L'efficacité interne de la formation s'intéresse aux relations entre les inputs éducatifs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

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.

Figure 11 : Répartition des apprenants dans le public pour l'année de formation 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

L'analyse de la répartition des apprenants dans la formation professionnelle permet de constater que le secteur public ne recrute qu'environ 20% des apprenants pour l'année de formation 2020/2021. Les SAR/SM accueillent plus de 94% des apprenants dans le secteur public. Les CFM se retrouvent au bas de la liste avec moins de 0,4% des apprenants du public.

Tableau 6 : Evolution des effectifs des apprenants par année d'étude dans les SAR/SM de 2016/2017 à 2020/2021

Année d'études	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Entrants 1 ^{ère} année	5 766	6 126	5 816	7 820	7 611
Entrants 2 ^{ème} année	2 751	2 444	2 560	1 166	3 829
Total	8 517	8 570	8 376	8 986	3 829

Source : Annales Statistiques de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

L'analyse de l'évolution des effectifs des cohortes des différentes années de formation permet de constater un taux élevé des abandons dans les SAR/SM. En effet, ce taux est supérieur à 50% sur toute la période, ce qui pourrait traduire un faible niveau d'efficacité de la formation professionnelle dans le public et notamment dans les SAR/SM. Il convient tout de même de relever qu'un bon nombre d'apprenants des SAR/SM dans les zones rurales se contentent des compétences acquises, leur permettant d'exercer directement un métier.

Tableau 7 : Efficacité de la formation professionnelle dans les Régions en 2020/2021

Région	Entrants	Sortants	Taux d'abandons (%)	EXAMEN		Taux de participation aux examens	Taux de réussite
				Présentés	Admis		
ADAMAOUA	2045	1866	8,75	234	180	12,54%	76,92%
CENTRE	23381	21384	8,54	2706	2043	12,65%	75,50%
EST	1686	1575	6,58	240	199	15,24%	82,92%
EXTR-NORD	3102	2907	6,29	663	620	22,81%	93,51%
LITTORAL	13141	12491	4,95	4108	3622	32,89%	88,17%
NORD	4184	3643	12,93	395	387	10,84%	97,97%
NORD-OUEST	1518	1325	12,71	115	112	8,68%	97,39%
OUEST	4218	3850	8,72	823	686	21,38%	83,35%
SUD	2012	1901	5,52	198	152	10,42%	76,77%
SUD-OUEST	1048	926	11,64	211	174	22,79%	82,46%
Total Général	56335	51868	7,93	9693	8175	18,69%	84,34%

Source : MINEFOP/DFOP/ONEFOP

L'analyse de l'efficacité de la formation professionnelle à travers les effectifs des entrants et des sortants révèle un taux d'abandon de 7,93% au niveau national. Ce taux est plus élevé dans les Régions du Nord, du Nord-ouest et du Sud-ouest et moins élevé dans les Régions du Littoral et du Sud.

Le taux de participation des apprenants aux examens organisés par le MINEFOP est de 18,69%. Ceci pourrait s'expliquer d'une part par le fort taux d'abandon dans les SAR/SM et d'autre part par la prolifération des centres privés non agréés, ces derniers ne pouvant présenter leurs candidats aux différents examens. La Région du Centre enregistre le taux le plus élevé (32,89%), tandis que la Région du Nord-ouest enregistre le plus faible taux (8,68%).

Ces deux éléments mis ensemble traduisent un très faible niveau d'efficacité de la formation professionnelle.

Toutefois, le taux d'admission aux examens des participants est au-dessus de 80% en moyenne dans les dix Régions. Ce dernier élément dénote un bon niveau d'efficacité de la formation professionnelle.

2.3. HANDICAP ET VULNERABILITE

Tableau 8 : Effectif des apprenants par Région selon l'ordre d'enseignement et la nature de vulnérabilité

REGION	PUBLIC			PRIVE			Total général
	Refugiés	Enfants Orphelins Vulnérables	Déplacés internes	Refugiés	Enfants Orphelins Vulnérables	Déplacés internes	
ADAMAOUA	1	34	1	0	22	13	71
CENTRE	0	63	1	223	156	79	522
EST	1	14	10	52	5	0	82
EXTRÊME-NORD	8	105	73	0	34	2	222
LITTORAL	0	4	5	16	118	27	170
NORD	0	3	0	41	51	12	107
NORD-OUEST	0	1	8	2	22	83	116
OUEST	0	2	0	3	23	32	60
SUD	2	8	5	1	4	0	20
SUD-OUEST	0	2	6	3	13	12	36
Total	12	236	109	341	448	260	1 406

Source : MINEFOP/DFOP/ONEFOP

Les Centres de Formation Professionnelle au Cameroun comptent 1 406 Personnes Vulnérables (PSV) soit 2,5% de l'effectif total des apprenants. Si les enfants orphelins vulnérables sont les plus nombreux (684 orphelins vulnérables), les déplacés internes occupent également une part belle parmi les PSV à raison de 369 déplacés internes soit 26% de l'ensemble.

Le privé est l'ordre d'enseignement qui accueille le plus de PSV, soit environ 1 049 PSV et 357 PSV dans le public.

La répartition de ces PSV par Région permet de remarquer que la Région du Centre détient près de la moitié des PSV inscrites en formation professionnelle, soit 522 apprenants.

Parmi ces PSV déplacés internes (DI), 109 se retrouvent dans le public et 260 dans le privé. Ces DI se retrouvent en majorité dans la Région du Nord-Ouest à raison de 91 déplacés,

soit 8 dans le privé et 83 dans le public suivie, de la Région du Centre, qui enregistre 80 déplacés à raison d'un déplacé dans le public et 79 dans le privé.

Tableau 9 : Nombre d'abandons par Région selon l'ordre d'enseignement et la nature de vulnérabilité

REGION	PUBLIC			PRIVE			Total général
	Refugiés	Enfants Orphelins Vulnérables	Déplacés internes	Refugiés	Enfants Orphelins Vulnérables	Déplacés internes	
ADAMAOUA	0	16	0	3	6	5	30
CENTRE	1	12	5	24	31	17	90
EST	0	11	7	10	5	0	33
EXTRÊME-NORD	0	25	4	0	5	0	34
LITTORAL	1	7	1	11	34	45	99
NORD	0	3	0	1	0	0	4
NORD-OUEST	7	4	5	0	2	7	25
OUEST	0	1	0	3	0	11	15
SUD	0	1	0	6	5	14	26
SUD-OUEST	4	9	2	0	10	4	29
TOTAL	13	89	24	55	98	92	371

Source : Annuaire Statistiques de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le taux d'abandons des PSV s'élève 26% au niveau national ce qui dénote un bon niveau d'encadrement des PSV.

Les Régions du Centre et du Littoral sont celles où on enregistre le plus grand nombre d'abandons de ces personnes avec plus de 50% d'abandons pour ces deux Régions.

La Région du Nord est celle où on enregistre le moins d'abandons pour ces personnes (moins de 1%).

Tableau 10 : Nombre d'apprenants par genre selon l'ordre d'enseignement et type de handicap

ORDRE ENSEIGNEMENT		Genre	Moteur (ou physique)	Visuel	Auditi f	Polyhandicap	Autre s	Total général
PUBLIC		HOMME S	9	3	3	0	1	16
		FEMMES	4	0	0	1	2	7
		TOTAL	13	3	3	1	3	23
PRIVE	Privé Laïc	HOMME S	37	12	8	0	16	73
		FEMMES	29	31	6	1	7	74
		TOTAL	66	43	14	1	23	147
	Privé confessionnel	HOMME S	7	5	0	2	5	19
		FEMMES	77	29	4	1	4	115
		TOTAL	84	34	4	3	9	134
Total HOMMES			53	20	11	2	22	108
Total FEMMES			110	60	10	3	13	196
TOTAL			163	80	21	5	35	304

Source : Annuaire Statistiques de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Au courant de l'année 2020/2021, on enregistre 304 personnes en situation d'handicap (0,5%) avec une prédominance chez les femmes (plus de 64%). Les apprenants en situation de handicap moteur sont les plus nombreux et représentent environ 54% de l'ensemble.

Selon l'ordre d'enseignement, le privé enregistre le plus grand nombre d'apprenants victimes d'un handicap avec 283 apprenants (plus de 93%).

Tableau 11 : Nombre d'apprenants par Région selon l'ordre d'enseignement et le type d'handicap

REGION	Public					Privé					Total
	Moteur (ou physique)	Visuel	Auditif	Polyhandicap	Autres	Moteur (ou physique)	Visuel	Auditif	Polyhandicap	Autres	
ADAMAOUA	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	5
CENTRE	1	0	2	0	0	87	29	8	1	9	137
EST	0	0	0	0	1	3	0	1	0	4	9
EXTRÊME-NORD	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
LITTORAL	1	2	0	0	2	7	25	5	1	15	58
NORD	7	1	1	1	0	48	7	2	0	0	67
NORD-OUEST	0	0	0	0	0	0	6	0	1	2	9
OUEST	3	0	0	0	0	2	8	2	1	0	16
SUD	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
SUD-OUEST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	13	3	3	1	3	150	77	18	4	32	304

Source : Annuaire Statistiques de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le plus grand nombre d'apprenants en situation d'un handicap est enregistré dans la Région du centre, avec un effectif de 137 apprenants (45% environ). Par contre, la Région du Sud-ouest enregistre le plus faible nombre d'apprenants ou n'enregistre pas d'apprenants ayant un handicap.

Tableau 12 : Répartition des abandons des personnes en situation de handicap pour l'année de formation 2020/2021

TYPE HANDICAP	Public			Privé			Total Hommes	Total Femmes	Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total			
Moteur (ou physique)	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Auditif	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Polyhandicapés	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Autres	0	0	0	23	2	37	23	2	25
Visuel	0	0	0	0	1	2	0	1	1
Total	1	0	1	23	5	28	24	5	29

Source : Annuaire Statistiques de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le taux d'abandons des apprenants en situation de handicap s'élève à 10% environ au niveau national, ce qui traduit un bon niveau d'efficacité de la formation professionnelle pour les personnes en situation de handicap.

Le secteur privé enregistre pratiquement la totalité des abandons des personnes en situation de handicap avec plus de 96% de l'ensemble.

Les abandons sont davantage enregistrés chez les hommes en situation de handicap avec un taux de 83% sur l'ensemble.

CHAPITRE 3

ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

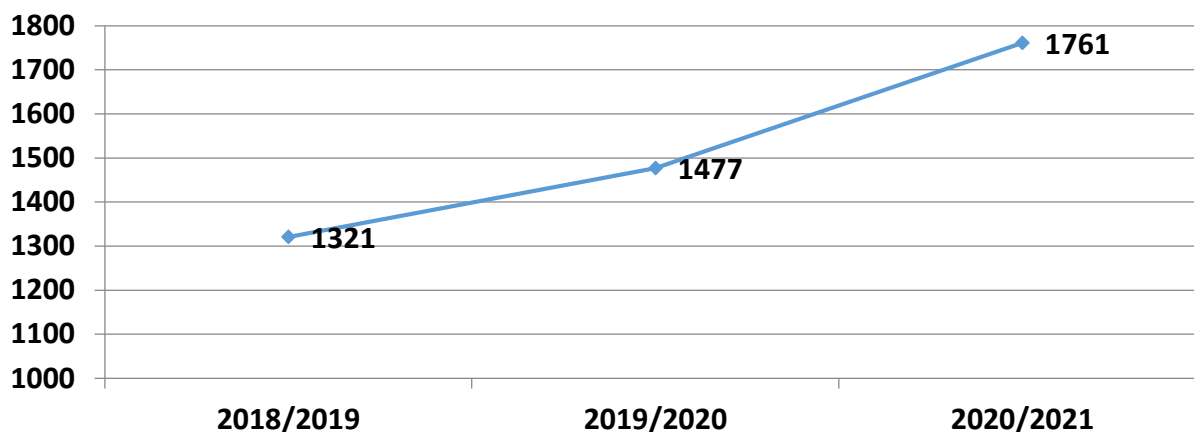
Ce chapitre a pour but de présenter la situation de l'offre quantitative et qualitative de la formation professionnelle pour l'année de formation 2020-2021.

L'objectif visé par l'amélioration de l'offre quantitative de la formation professionnelle est d'améliorer l'offre de plateau technique et d'infrastructure de la formation professionnelle.

L'amélioration de l'offre qualitative de la formation professionnelle quant à elle a pour but de cette action est d'améliorer la qualité et la pertinence de la formation professionnelle des ressources humaines en mettant un accent sur leur employabilité.

3.1 SITUATION DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE 2018/2019 à 2020/2021

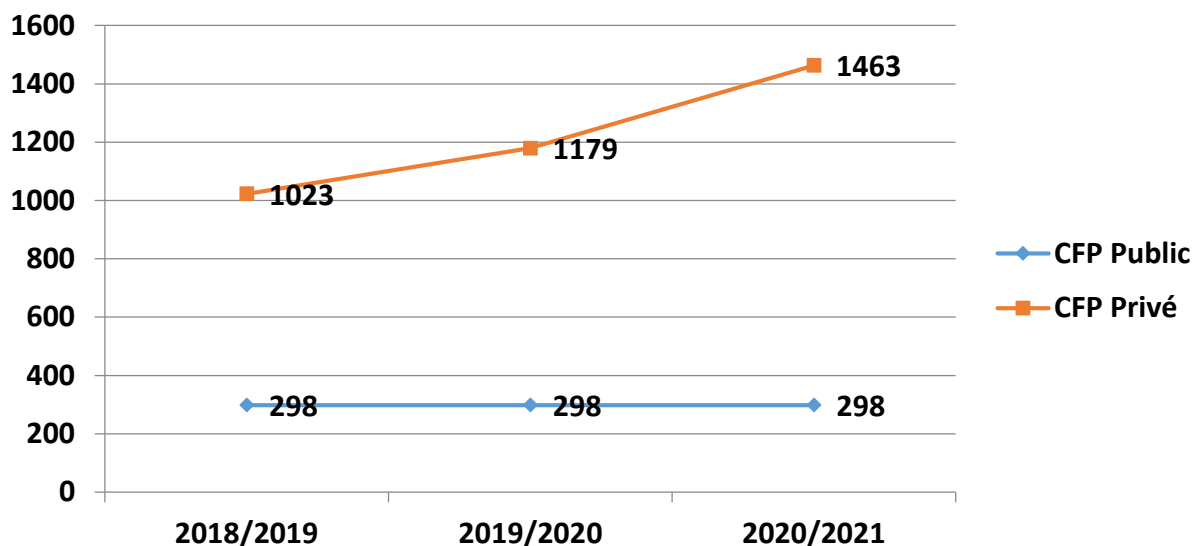
Figure 12 : Evolution du nombre de CFP de 2018/2019 à 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

L'évolution du nombre de centres de formation professionnelle est croissante sur toute la période, passant de 1 316 en 2018/2019 à 1 761 en 2020/2021.

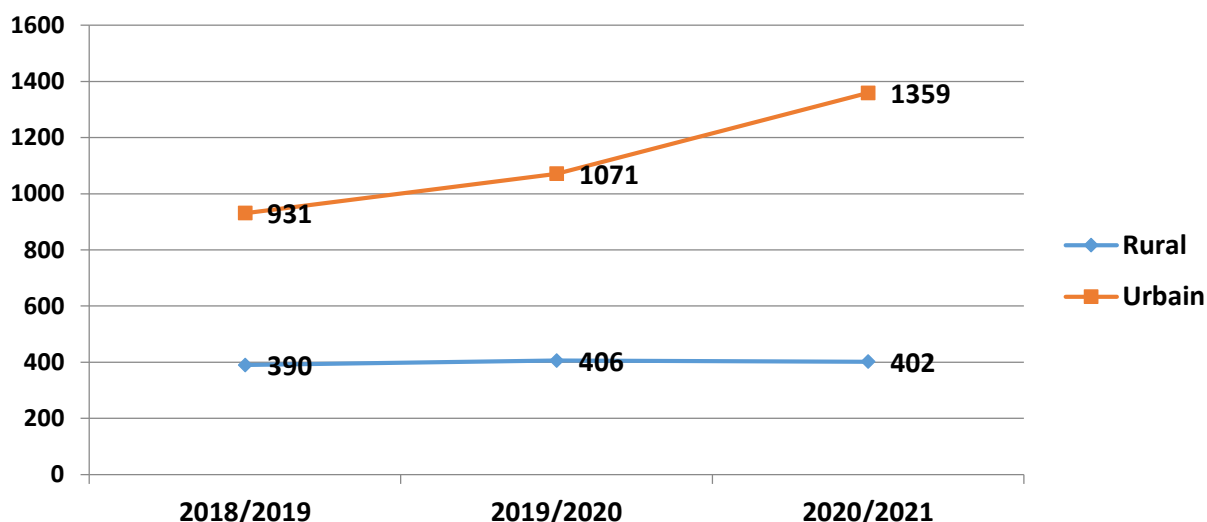
Figure 13 : Evolution du nombre de CFP par ordre d'enseignement de 2018/2019 à 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

Dans le Public, le nombre de Centres de Formation professionnelle reste constant sur toute la période (298) tandis que dans le privé, l'évolution est en hausse avec un taux de variation de 43,01% entre 2018/2019 et 2020/2021.

Figure 14 : Evolution du nombre de CFP selon la zone d'implantation de 2018/2019 à 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

La zone urbaine concentre le plus grand nombre de CFP. Une tendance à la hausse est observée dans ce milieu de 2018/2019 à 2020/2021 avec un taux de croissance de 45,97%.

L'évolution en milieu rural est quasi-constante, le taux de croissance restant autour de 3%.

Ceci pourrait s'expliquer par le fait que l'activité économique est plus développée en zone urbaine qu'en zone rurale.

Tableau 13 : Nombre de CFP par Région selon l'ordre d'enseignement et le type de CFP en 2020/2021

REGION	Public					Privé	Total général	Pourcentage %
	CFPM	CFPR	CFPE	INFFDP	SAR/SM	CFPP		
ADAMAOUA	0	0	0	0	13	53	66	3,7%
CENTRE	0	1	0	1	56	657	715	40,6%
EST	0	0	0	0	23	32	55	3,1%
EXTRÊME-NORD	0	0	0	0	32	54	86	4,9%
LITTORAL	1	0	1	0	36	354	392	22,3%
NORD	0	2	0	0	15	38	55	3,1%
NORD-OUEST	0	0	0	0	26	67	93	5,3%
OUEST	0	1	0	0	31	121	153	8,7%
SUD	0	0	1	0	30	42	73	4,1%
SUD-OUEST	0	1	1	0	26	45	73	4,1%
Total général	1	5	3	1	288	1 463	1761	100,0%

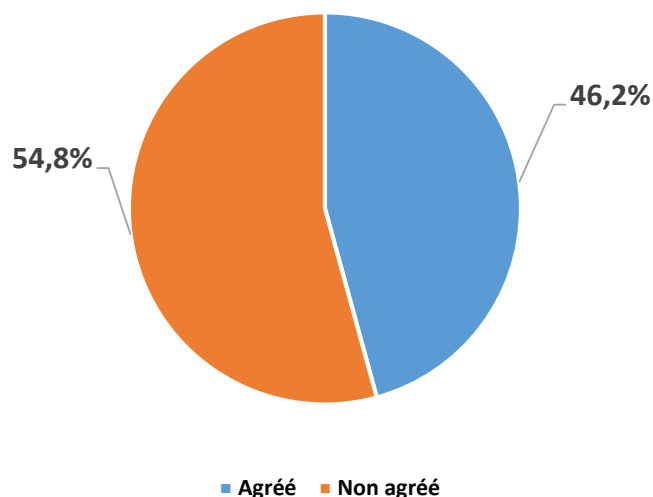
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les Régions du Centre et du Littoral enregistrent à elles seules plus de la moitié des centres de formation professionnelle du Cameroun, soit 62,9%. Considérant l'ordre d'enseignement, ces Régions ne comportent que 33,3% des centres publics et 69,1% des centres privés du territoire

national. La présence deux métropoles Yaoundé et Douala, où l'activité économique est plus intense pourrait expliquer cette concentration de CFP dans ces deux Régions.

Les Régions de l'Est et du Nord enregistrent le plus faible nombre de CFP avec chacune 55 centres, soit 3,1% de l'ensemble.

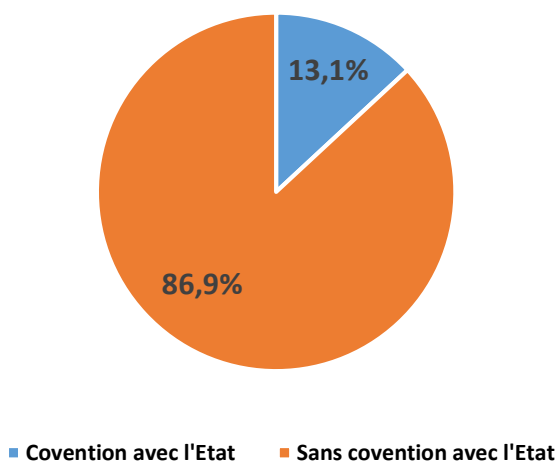
Figure 15: CFP privées par Région disposant d'un agrément en cours de validité en 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Pour l'année de formation 2020/2021 sur les 1 761 CFP existant, 676 centres étaient agréés, soit 46,2% de l'ensemble.

Figure 16: CFP privées disposant d'une convention avec l'Etat par Région 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Pour l'année de formation 2020/2021, sur les 1 463 CFP privés existant, seulement 192 centres disposaient d'une convention avec l'Etat, soit 13,1% de l'ensemble.

3.2 Les infrastructures et équipements dans les centres de formation professionnelle

Tableau 14 : Infrastructures dans les Centres de Formation Professionnelle selon leur état

Type infrastructure	Public		Privé		Ensemble	
	Total	Mauvais état	Total	Mauvais état	Total	Mauvais état
Ateliers de pratiques équipés	124	50	900	38	1 024	88
Blocs administratifs	57	33	520	22	577	55
Bureaux	101	44	1 126	27	1 227	71
Laboratoires de formation équipés	20	17	415	14	435	31
Magasin	66	26	462	21	528	47
Salle de classe	348	163	1 615	68	1 963	231
Salle de réunion	11	3	331	12	342	15
Salle de formateurs	39	8	393	15	432	23

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

L'analyse de l'état des infrastructures dans les centres de formation professionnelle montre que les salles de classe sont celles dont la proportion en mauvais état est plus grande, soit 11,76%. Cette proportion est plus grande dans les centres publics (41%) que dans les centres privés (4%).

3.3 Analyse des commodités dans les CFP

Tableau 15 : Proportion des CFP disposant des commodités selon l'ordre d'enseignement

Commodités	CFP Public	% Public	CFP Privé	% Privé	Total général	% général
Connexion internet	7	2,35	522	35,68	529	30,04
Bibliothèque	5	1,68	356	24,33	361	20,50
Internat	12	4,03	167	11,41	179	10,16
Toilettes	78	26,17	731	49,97	809	45,94
Salle multimédia	7	2,35	400	27,34	407	23,11
Aire jeux	52	17,45	275	18,80	327	18,57
Eau potable	41	13,76	715	48,87	756	42,93
Electricité	74	24,83	774	52,90	848	48,15
Cantines	9	3,02	225	15,38	234	13,29
Infirmierie	4	1,34	287	19,62	291	16,52
Nombre total CFP	298		1463		1761	

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

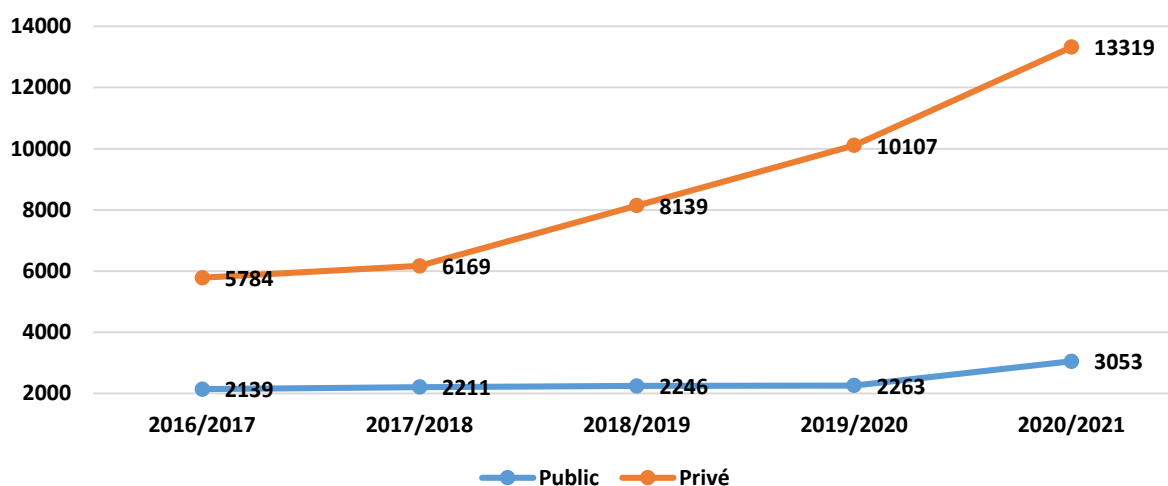
L'analyse de la disponibilité des commodités dans les centres de formation professionnelle montre globalement que, pour chaque commodité considérée, moins de la moitié des CFP en dispose.

L'électricité est la commodité la plus présente dans l'ensemble des CFP, soit 48,15%. Toutefois, son accès reste faible en ce sens que plus de la moitié des CFP n'y ont pas accès. Cette situation est plus préoccupante dans le public, où seulement 24,83% des CFP publics sont électrifiés.

Seulement 30% des CFP disposent d'une connexion internet avec moins de 3% de CFP publics, pourtant très importante pour l'essor de la formation professionnelle.

3.4 Personnel formateur

Figure 17: Évolution des effectifs du personnel formateur en formation professionnelle par ordre d'enseignement de 2016/2017 à 2020/2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2016/2017, 2017/2018, 2019/2020 et 2020/2021, ONEFOP

Les effectifs des formateurs des centres de formation publics sont restés quasi-constants de 2016/2017 à 2019/2020. Une croissance est observée en 2020/2021 avec un taux 40%.

L'évolution des effectifs dans le privé est croissante sur toute la période.

Tableau 16: Répartition (%) du personnel formateur par Région, selon l'ordre d'enseignement et le sexe dans les CFP

REGION	Public		Privé		Total Femmes	Total Hommes
	Femme	Homme	Femme	Homme		
ADAMAOUA	1%	3%	3%	3%	2%	3%
CENTRE	23%	18%	47%	45%	41%	41%
EST	3%	4%	2%	2%	2%	2%
EXTRÊME-NORD	35%	28%	2%	3%	9%	7%
LITTORAL	8%	9%	27%	27%	23%	24%
NORD	4%	6%	2%	2%	2%	3%
NORD-OUEST	7%	9%	4%	3%	4%	4%
OUEST	7%	10%	10%	9%	9%	9%
SUD	7%	8%	1%	2%	3%	3%
SUD-OUEST	4%	5%	3%	3%	3%	3%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les Régions du Littoral et du Centre concentrent plus de la moitié des formateurs des CFP avec 64,5% de l'ensemble. Ceci est d'autant plus justifié car, ces dernières concentrent également de la moitié des CFP du pays.

Il ressort que la Région de l'Extrême-Nord (28% des Hommes 35% des Femmes) est celle qui a le plus de formateurs elle est secondée de la Région du Centre (Hommes 18% et 23% des Femmes) dans le public.

S'agissant du privé, c'est la Région du centre qui vient en tête (45% des hommes et 47% des femmes) suivi du Littoral (27% des hommes et 27% des femmes).

3.6 LA QUALITE DE L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Tableau 17 : Ratio apprenants/formateur par Région selon l'ordre d'enseignement

Région	Public			Privé			Total Apprenants	Total Formateurs	Total Ratio
	Apprenant	Formateur	Ratio	Apprenant	Formateur	Ratio			
ADAMAOUA	565	65	9	1 480	369	4	2 045	434	5
CENTRE	1 800	582	3	21 581	4 241	5	23 381	4 823	5
EST	942	105	9	744	215	3	1 686	320	5
EXTRÊME-NORD	1 944	911	2	1 158	306	4	3 102	1 217	3
LITTORAL	935	238	4	12 206	2 674	5	13 141	2 912	5
NORD	2 390	165	14	1 794	267	7	4 184	432	10
NORD-OUEST	359	197	2	1 159	381	3	1 518	578	3
OUEST	1 442	197	7	2 776	888	3	4 218	1 085	4
SUD	1 329	178	7	683	163	4	2 012	341	6
SUD-OUEST	170	123	1	878	290	3	1 048	413	3
Total général	11 876	2 761	4	44 459	9 794	5	56 335	12 555	4

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le tableau ci-dessous présente les ratios apprenants/formateurs par Région selon l'ordre d'enseignement. Dans l'ensemble on observe un bon ratio d'encadrement qui est de 4 apprenants pour un formateur. Toutefois il existe de disparité entre les Régions. Ainsi, les Régions de l'Extrême-Nord, Nord-Ouest et Sud-Ouest enregistrent un ratio de 3 apprenants pour un formateur par contre la Région du Nord enregistre un ratio qui est un peu plus le double de la moyenne nationale (10 apprenants pour un formateur).

Tableau 18 : Répartition (%) de formateurs par ordre d'enseignement par genre selon le diplôme professionnel

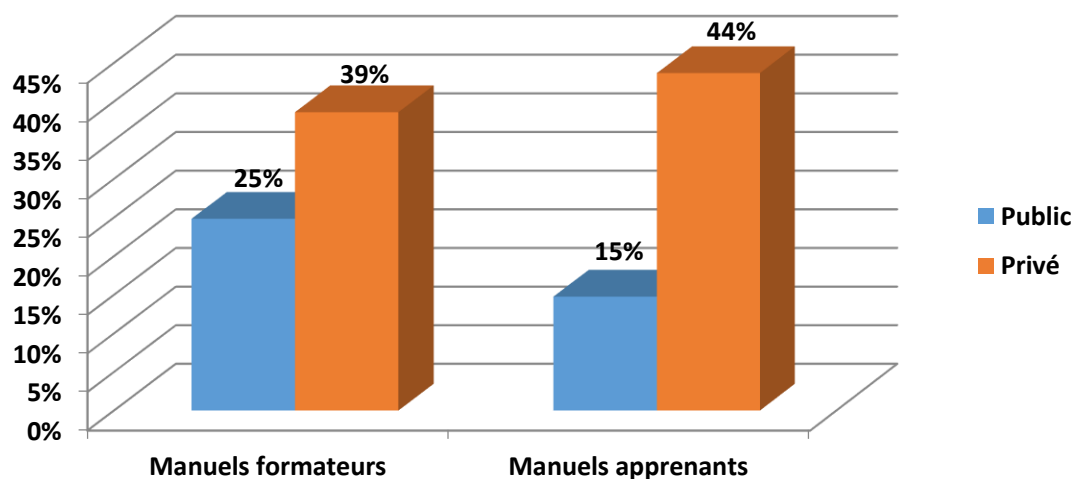
Diplôme professionnel	Public		Privé		Total	
	H	F	H	F	H	F
DIPLEG, DIPESII, CAPES, DIPLET, DIPETII, DPCO/ DIPES, DIPENI	1%	0%	8%	7%	7%	5%
DIPENI	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INGENIEUR/MASTER	1%	0%	14%	10%	11%	7%
DIPCEG, DIPES I, DIPCET, DIPET I, CAPCEG, DIPENIA, ING TRAVAUX	1%	1%	6%	5%	5%	4%
LICENCE PRO	4%	6%	12%	12%	11%	10%
BTS/HND/HPD	8%	6%	9%	11%	9%	10%
BEP, BP, BREVET TECH, BACC PRO	5%	5%	4%	4%	4%	5%
CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou EQ	53%	55%	4%	7%	14%	20%
CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET ou EQ	9%	9%	2%	2%	3%	4%
CAP	6%	6%	2%	4%	3%	4%
CQP	1%	1%	2%	3%	2%	3%
DQP	1%	1%	5%	6%	4%	4%
AUTRE DIPLÔME PROFESSIONNEL	4%	3%	21%	20%	18%	15%
SANS DIPLÔME PROFESSIONNEL	8%	7%	10%	10%	10%	9%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Plus de la moitié des formateurs du public ont un diplôme professionnel de CAPIEG, CAPIEMP, CAPI, CAPIET ou équivalent (53% pour les hommes et 55% pour les femmes). Par ailleurs seulement 2% de formateurs hommes comme femmes ont un diplôme de CQP ou DQP.

3.7 MANUELS DANS LES CFP

Figure 18 : Répartition de CFP disposant d'un manuel de formation selon l'ordre d'enseignement

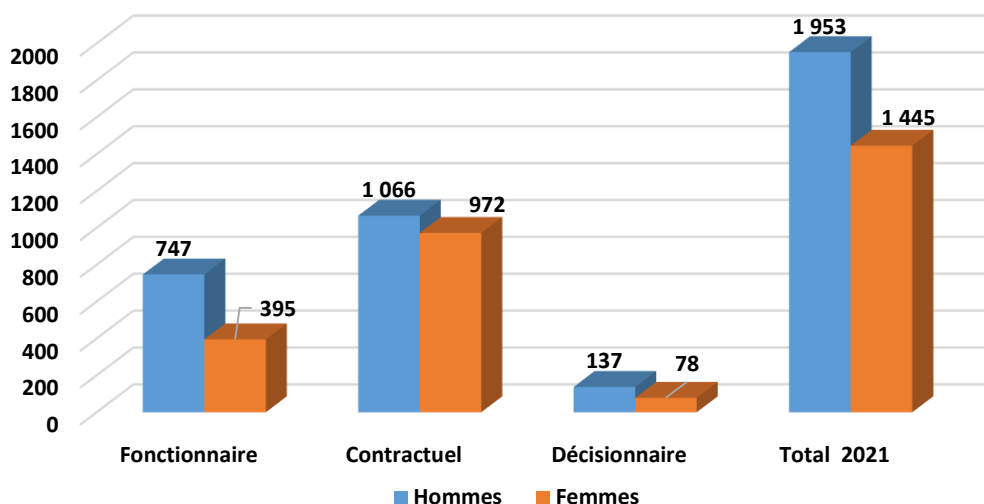


Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

L'analyse de la disponibilité des manuels dans les CFP montre que 64% de centres disposent de manuels pour formateurs (avec 25% de CFP publics) et 60% de centres disposent de manuels pour apprenants (avec 15% de CFP publics).

3.8 Gestion des Ressources Humaines au MINEFOP

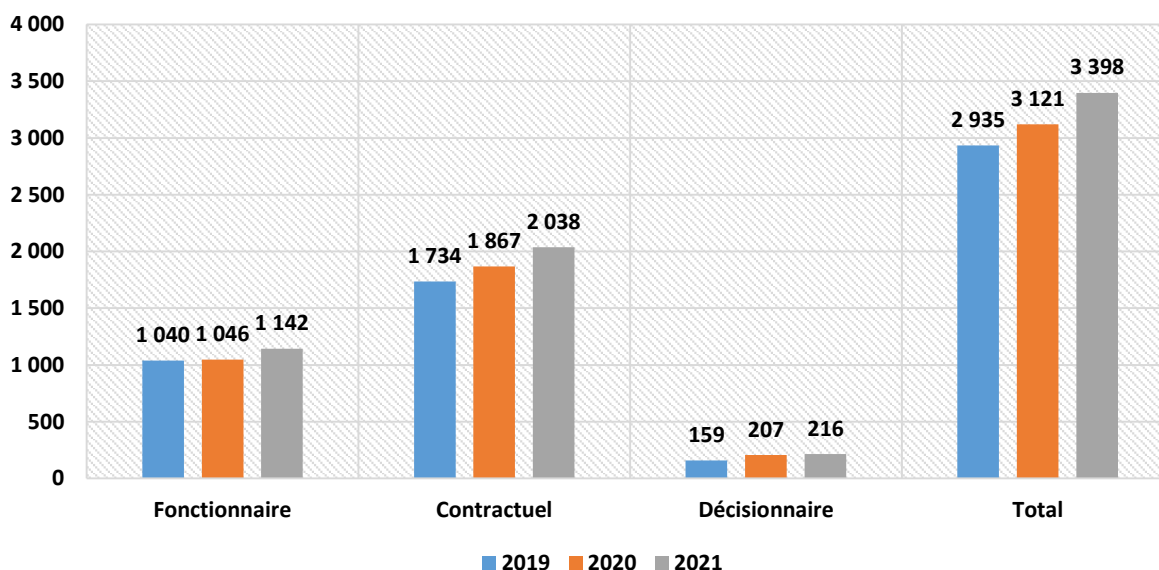
Figure 19 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) par sexe pour l'année budgétaire 2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Au cours de l'année 2021, la base de données du MINEFOP enregistre au total 3 398 agents de l'Etat représenté le plus par les hommes (1 953 personnels du MINEFOP hommes contre 1 445 femmes). Ces agents de l'Etat sont désagrégés suivant les statuts de fonctionnaire, contractuel et décisionnaire. Les agents contractuels représentent plus de la moitié du personnel du MINEFOP.

Figure 20 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) selon le statut, suivant la période de 2019 à 2021



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le personnel agent de l'Etat a augmenté au cours de la période de 2019 à 2021. Les statistiques ressortent une progression de 463 personnels entre les années 2019 à 2021. Cette hausse du personnel est porte le plus par les agents contractuels dont la variation est de 304. Les mêmes tendances sont observées au niveau des statuts des personnels relevant de cette administration sectorielle.

Tableau 19 : Répartition des Personnels (Agents de l'État) par sexe et par Statut pour les années budgétaires 2019 à 2021

Sexe	Année budgétaire 2019								Année budgétaire 2020								Année budgétaire 2021							
	Fonctionnaire		Contractuel		Décisionnaire		Total 2019		Fonctionnaire		Contractuel		Décisionnaire		Total 2020		Fonctionnaire		Contractuel		Décisionnaire		Total 2021	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Homme	686	66%	922	53%	92	58%	1702	58%	700	67%	987	53%	131	63%	1819	58%	747	65%	1066	52%	137	63%	1953	57%
Femme	354	34%	812	47%	67	42%	1233	42%	346	33%	880	47%	76	37%	1302	42%	395	35%	972	48%	78	36%	1445	43%
Total	1040	100%	1734	100%	159	100%	2935	100%	1046	100%	1867	100%	207	100%	3121	100%	1142	100%	2038	100%	216	100%	3398	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Entre 2019 et 2021, le nombre de personnel s'est accru suivant le sexe. En 2020, la tranche d'âges contenant plus de personnels était située entre 41 et 50 ans, soit un taux de (38,51%) de personnels, et la tranche d'âge contenant moins de personnels étaient de 17 et 30 ans soit un taux de (7,04%) de personnels. En 2021, on observe un taux de (38,54%) de personnels pour la tranche d'âges 41 et 50 ans, presque stable par rapport à l'année antérieure, et (8,98%) de personnels pour la tranche d'âges 17 et 30 ans qui subit une légère évolution.

Tableau 20 : Répartition des Personnels par sexe et par tranche d'âge pour les années budgétaires 2019 à 2021

Sexe	Année budgétaire 2020					Année budgétaire 2021				
	17-30	31-40	41-50	51-60	Total	17-30	31-40	41-50	51-60	Total
Hommes	124	690	659	346	1 819	172	736	705	340	1 953
Femmes	96	481	543	182	1 302	133	525	570	217	1 445
Total	220	1171	1202	528	3 121	305	1 261	1 275	557	3 398

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

La répartition des personnels par niveau d’instruction suit une tendance croissante suivant les années de 2020 à 2021 à l’exception des niveaux probatoire (159 personnels en 2020 contre 152 en 2021) et cycle de recherche (12 personnels en 2020 contre 11 en 2021). La proportion des hommes personnels étant la plus élevée suivant les 02 années successives bien qu’il subit une légère diminution en 2021.

Tableau 21 : Répartition des personnels par niveau d’instruction et par genre pour les années budgétaires 2019 à 2021

Niveau d’instruction	Année budgétaire 2019			Année budgétaire 2020			Année budgétaire 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Sans Diplôme	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CEP	28	8	36	31	9	40	31	10	41
BEPC	65	53	118	99	60	159	101	61	162
Probatoire	105	68	173	99	60	159	95	57	152
Baccalauréat	1 143	847	1 990	1 155	866	2 021	1 200	953	2 153
Bac + 2	61	52	113	85	68	153	99	77	176
Bac + 3	118	97	215	136	115	251	162	134	296
Bac + 4	38	34	72	38	43	81	38	44	82
Bac + 5	132	73	25	165	80	245	217	108	325
Cycle de Recherche	12	1	13	11	1	12	10	1	11
Total	1 702	1 233	2 935	1 819	1 302	3 121	1 953	1 445	3 398

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

CHAPITRE 4

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SUIVI-POST FORMATION

La qualité de la formation professionnelle étant largement tributaire de l'orientation, le MINEFOP a élaboré la Politique Nationale d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle (PNOSUP). Celle-ci se veut être un des instruments sur lesquels le Gouvernement et les autres acteurs peuvent s'appuyer pour optimiser l'apport en qualité et en quantité du capital humain à la croissance économique, et lutter durablement contre le chômage et le sous-emploi, une insertion sur le marché du travail étant conditionnée par une formation de qualité.

Le présent chapitre fait une analyse de la manière dont les acteurs de la formation professionnelle se servent de ces deux dispositifs.

4.1 Analyse de la prise en compte de l'orientation professionnelle dans les Centres de Formation Professionnelle

4.1.1 Prise en compte de l'orientation

La dimension « orientation » dans les CFP n'est pas suffisamment prise en compte dans les CFP; seulement 35,26% des CFP prennent en compte l'orientation dans leur dispositif de formation.

L'orientation professionnelle n'est prise en compte qu'à 36,24% dans le public. Pour atteindre les objectifs en matière de qualité et d'insertion professionnelle, l'Etat du Cameroun à travers le MINEFOP, doit élargir son dispositif en matière d'orientation, en installant les cellules d'orientation par exemple dans ses différents CFP.

Tableau 22 : Répartition de CFP prenant en compte l'orientation professionnelle dans le dispositif de FP par ordre d'enseignement pour l'année 2020-2021 (%)

Ordre d'enseignement	Nombre total de CFP	CFP prenant en compte l'orientation	%
Public	298	108	36,24%
Privé	1463	513	35,06%
Total général	1 761	621	35,26%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Au niveau du privé, sur les 1 463 centres de formation professionnelle qui existent, juste 35,06% de ces centres prennent en compte l'orientation professionnelle. Il faut aussi une collaboration plus intense entre l'Etat et les CFP privés pour une bonne sensibilisation sur les questions d'orientation, dans l'atteinte des objectifs plus performants sur les questions de formation.

Tableau 23 : Répartition de Centres publics prenant en compte l'orientation professionnelle dans le dispositif de FP pour l'année 2020-2021 (%)

Type de centre	Nombre Total	Prise en compte de l'orientation	
		Nombre	%
CFPR	5	3	60,00%
CFPE	3	1	33,33%
CFM	1	1	100,00%
SAR/SM	288	103	35,76%
INFFDP	1	0	0,00%
Total	298	108	36,24%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

La formation professionnelle dans le public est largement dominée par les SAR/SM (96,64%). Sur les 288 SAR/SM existantes, seulement 103 prennent en compte l'orientation dans leur dispositif d'orientation, soit 35,76%.

3 CFPR sur les 5 existants prennent en compte l'orientation professionnelle.

4.1.2 EXISTENCE D'UN SERVICE D'ORIENTATION

La prise en compte de l'orientation professionnelle dans le fonctionnement des CFP, part de l'existence d'un service qui y est dédié. Il est important de signaler que, dans un centre de formation prenant en compte l'orientation professionnelle, on peut y trouver un ou plusieurs services d'orientation à la fois.

Tableau 24 : Répartition (%) des CFP prenant en compte l'orientation professionnelle par ordre d'enseignement et selon le type d'accompagnement pour l'année 2020-2021

Service orientation	Public		Privé		Total général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	% Total
Orientation d'imprégnation	67	62,04%	222	43,27%	289	46,54%
Orientation d'insertion	54	50,00%	253	49,32%	307	49,44%
Orientation de consolidation	53	49,07%	142	27,68%	195	31,40%
Autres services	4	3,70%	9	1,75%	13	2,09%

Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP*

Par ailleurs, l'orientation d'insertion est le service que l'on retrouve dans la majorité des centres de formation professionnelle prenant en compte l'orientation dans leur dispositif de formation, soit 49,44% des CFP.

En considérant l'ordre d'enseignement, le service d'orientation d'imprégnation est celui qui prédomine dans les centres publics avec 62,04% CFP publics offrant ce service. Par contre, le service d'orientation prédominant dans le privé est l'orientation d'insertion avec 49,32%.

4.2 Collaboration avec les structures publiques d'orientation

Tableau 25 : Répartition (%) des CFP ayant une collaboration avec les structures publiques par ordre d'enseignement pour l'année 2020-2021

	Public	%Public	Privé	%Privé
Collaboration	42	14,09	119	8,13
Pas de collaboration	256	85,91	1 344	91,87
Total général	298	100	1 463	100

Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP*

L'on relève de l'analyse des données que très peu de CFP collaborent avec les structures publiques d'orientation (à l'exemple des CIOP pour l'orientation) qui délivrent pourtant des prestations gratuites, soit 9.14% de l'ensemble avec 14,09% dans le public et 8,13% dans le privé.

L'on est en droit de se demander si c'est parce qu'ils ne connaissent pas l'existence de ces structures ou si c'est parce qu'ils croient moins en leurs services.

4.3 Suivi post-formation et insertion des sortants

Tableau 26 : Nombre de CFP ayant un mécanisme de suivi post -formation par ordre d'enseignement

	Public	%Public	Privé	%Privé
Suivi post-formation	97	32,5	753	51,4
Pas de suivi post-formation	201	67,5	710	48,6
Total général	298	100	1 463	100

Source : Collecte des données sur la formation professionnelle 2020-2021, ONEFOP

Un mécanisme de suivi post-formation est présent dans 48,3% des centres de formation professionnelle.

Seulement 32,5% des CFP publics disposent en leur sein un mécanisme qui permet de suivre les apprenants à la fin de leur formation.

Par contre, plus de la moitié des centres privés disposent d'un mécanisme de suivi post-formation.

Tableau 27 : Répartition des CFP selon les mécanismes de suivi post -formation par ordre d'enseignement

Ordre d'enseignement		Contact direct	Téléphone	Email	Autres mécanismes
Public/ Public		74	71	8	5
Privé	Confessionnel	90	86	34	13
	Laïc	539	551	212	48
	Total privé	629	637	246	61
Total général		703	708	254	66

Source : Collecte des données sur la formation professionnelle 2020-2021, ONEFOP

L'analyse des mécanismes de suivi post-formation dans les CFP permet de constater que le « contact direct » et le « téléphone » sont les mécanismes les plus utilisés par les CFP quel que soit l'ordre d'enseignement). Toutefois, ces CFP rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre effective de ces mécanismes.

CHAPITRE 5

FINANCEMENT PUBLIC 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.

5.1 Financement dans les centres de formation

Tableau 28 : Frais de la formation professionnelle par type de centre dans le Public

Frais de formation	CFPR	CFPE	SAR/SM
	Par admission au concours : 65 500 F CFA	Formation des métiers tertiaires : 400 000 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		

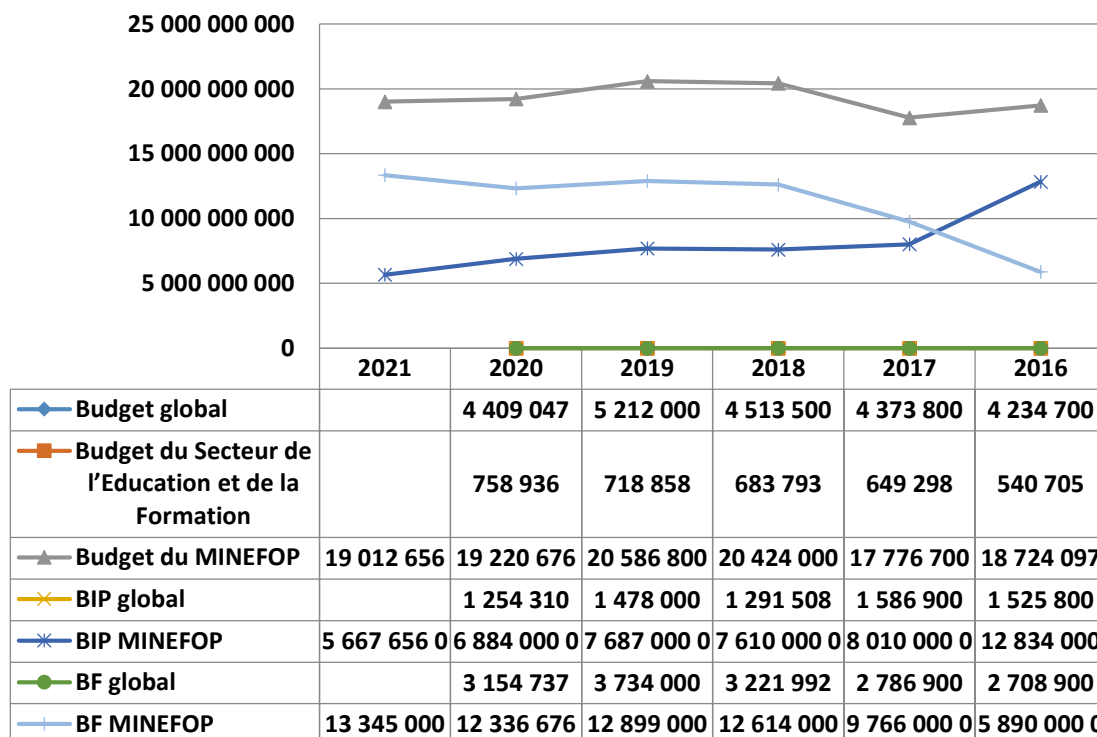
Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Les frais de formation dans le public sont homologués. Dans les SAR/SM, ils s'élèvent à 4500 F CFA auxquels on y ajoute les frais d'adhésion aux Associations des Parents d'Elèves (APE) s'élèvent à 15.000 F CFA. Dans les six (06) centres publics de formation professionnelle rapide, l'admission sur étude de dossier coûte 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 400 000 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.

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

Figure 21 : Evolution du Budget du MINEFOP au cours des cinq dernières années (en millions de FCFA)



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Le budget alloué au MINEFOP en 2021 s'élevait à dix-neuf milliards douze millions six-cent cinquante-six mille FCFA (19 012 656 000Fcfa). Ledit budget étant réparti en budget d'investissement public représentant 30% environ du budget global ; et en budget de fonctionnement représentant 70% y compris la masse salariale.

L'analyse du graphique montre que le budget du MINEFOP au cours des 5 dernières années atteint son pic en 2019 avec un montant de 20 586 800 000 FCFA, principalement porté par l'accroissement des dépenses de salaire et les financements extérieurs pour la construction et l'équipement des structures de formation professionnelle de haut niveau.

Tableau 29 : Présentation des Programmes du MINEFOP en 2021

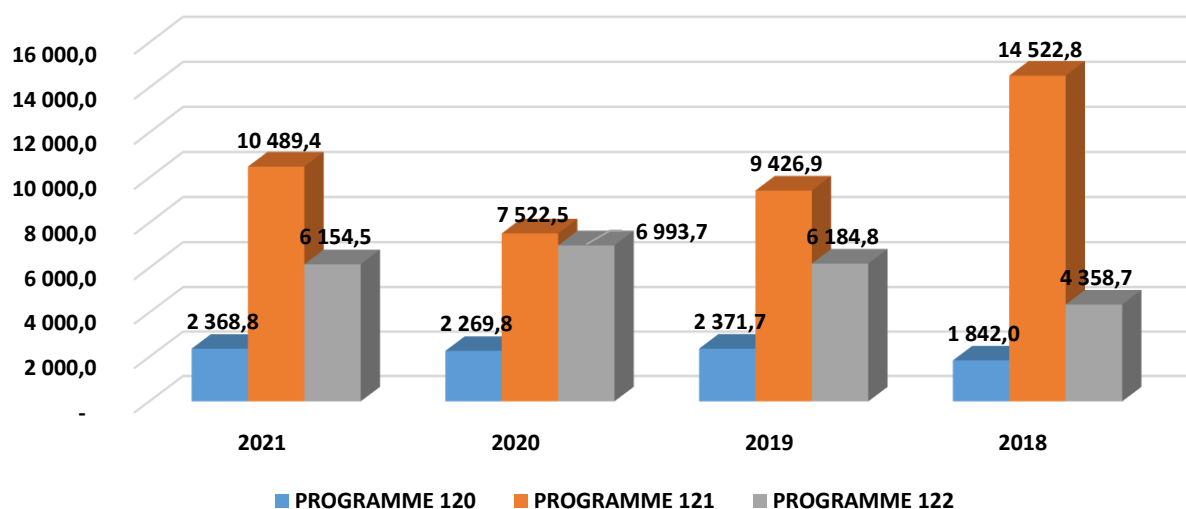
Programmes	Objectifs	Indicateurs	Valeur de référence		Valeur cible		Dotation budgétaire (en millions de FCFA)		Dotation budgétaire consommée (en millions de FCFA)		Taux de réalisation financière	
			Année	Valeur	Année	Valeur	AE	CP	AE	CP	AE	CP
P 120 : Promotion de l'emploi décent et de l'insertion professionnelle	Promouvoir l'emploi pour la population active	Nombre d'emplois créés et recensés par an	2020	330 903	2022	550 000	2 368 813 738	2 368 813 738	2 138 515 955	2 138 515 955	90,28%	90,28%
P 121 : Développement des compétences	Accroître l'employabilité de la population active en adéquation avec les besoins du système productif	Nombre d'apprenants encadrés dans le cadre d'une formation professionnelle	2020	52 792	2022	58 071	10 489 359 177	10 489 359 177	7 417 210 498	7 417 210 498	70,71%	70,71%
P 122: Gouvernance et appui institutionnel dans le sous-secteur emploi et formation professionnelle	Améliorer la coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes	Taux de réalisation des activités programmées et budgétisées	2020	82,79%	2022	100%	6 154 483 085	6 154 483 085	5 671 872 538	5 671 872 538	92,16%	92,16%

Source : *Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP*

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 (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.

Figure 22 : Evolution du Budget du MINEFOP alloué par Programme au cours des quatre (04) dernières années (en millions de FCFA)



Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Au cours des 4 années précédentes, le MINEFOP met un accent sur le développement de la formation professionnelle qui atteint son pic en 2018 avec pour montant 14 522 764 000 FCFA.

Tableau 30 : Montant de subventions reçues par les Centres de Formation Professionnelle du MINEFOP en 2021

Région	Subvention de l'Etat en fonctionnement		Subvention de l'Etat en Investissement		Total général	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
ADAMAOUA	30 780 000	3%	60 000 000	13%	90 780 000	6%
CENTRE	146 684 000	16%	64 000 000	14%	210 684 000	15%
EST	49 102 000	5%	40 000 000	9%	89 102 000	6%
EXTRÊME-NORD	104 725 000	11%	80 000 000	17%	184 725 000	13%
LITTORAL	192 805 000	21%	0	0%	192 805 000	14%
NORD	88 276 000	9%	92 400 000	20%	180 676 000	13%
NORD-OUEST	29 542 000	3%	37 600 000	8%	67 142 000	5%
OUEST	98 319 000	11%	0	0%	98 319 000	7%
SUD	112 507 000	12%	40 000 000	9%	152 507 000	11%
SUD-OUEST	79 883 000	9%	52 000 000	11%	131 883 000	9%
Total général	932 623 000	100%	466 000 000	100%	1 398 623 000	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Bien que le domaine de la formation professionnelle soit tenu en majorité par le secteur privé, il a aussi besoin à son tour du soutien de l'Etat en appui en investissement et en fonctionnement. Au regard du tableau précédent, on constate que pour l'année 2021, les subventions en fonctionnement occupent une part de 67% tandis que subventions en investissement occupent une part de 33% du montant total.

des subventions reçus dans les structures de formation professionnelle du secteur public. La Région du Littoral est celle qui obtient la plus grande part en fonctionnement ; soit un montant de 192 805 000Fcfa.

Quelques PTFs qui accompagnent le MINEFOP et l'appuient pour l'atteinte de ses objectifs sont recensés dans le tableau ci-dessus.

Tableau 31 : Quelques Partenaires Techniques et Financiers intervenant dans le financement de la formation professionnelle

Noms	Domaines d'intervention
KOICA	Construction et équipement des centres de formation
Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO)	Pédagogie, analyse sectorielle, statistiques de l'éducation et de la formation, etc.
Agence Française de Développement (AFD)	Mise en place d'un mécanisme de pilotage et de financement de la Formation Professionnelle (TRANSFAGRI).
	Programme de Coopération Bilatérale avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Dialogue Sociale de la République Française
Turkish Cooperation and Coordination Agency(TIKA)	Construction d'un Centre de Formation Professionnelle d'Excellence
Organisation Internationale de la Francophonie (OIF)	Plan décennal de développement de la formation professionnelle
Centre de Recherches Statistiques, Economiques et Sociales et de Formation pour les Pays (SESRIC) et Organisation de la Coopération Islamique (OCI)	Plan Stratégique de la Formation Professionnelle pour les Pays Membres de l'OCI 2020-2025
Service National d'Apprentissage Industriel (SENAI) Brésil	Programme de renforcement institutionnel et Mises- en place d'un Centre Pilote de Formation Professionnelle
Cameroon Policy Analysis and Research Center (CAMERCAP- PARC)	Mise en place de la plateforme numérique MINEFOP- STAT Volet Formation Professionnelle

Source : DAG/DEPC/MINEFOP

5.3 Bourses à la formation professionnelle

Le MINEFOP à travers son programme de développement de la formation professionnelle octroie des bourses à des personnes pour permettre à celles-ci de bénéficier d'une formation professionnelle dans les CFP. Nous distinguons ainsi les bourses offertes par les administrations, les bourses internationales et d'autres types de bourses. Le tableau suivant présente le nombre de bourses par Région, par genre et selon le type de bourse pour l'année 2019-2020.

Tableau 32 : Nombre de bourses par Région par genre et selon le type de bourse 2019/2020

REGION	Effectifs	Bourses offertes par autres administrations	Bourses internationales	Autres	Total général
ADAMAOUA	Femmes	2	11		13
	Hommes	0	0	0	0
	Total	2	11	0	13
CENTRE	Femmes	177	61	95	333
	Hommes	321	47	92	460
	Total	498	108	187	793
EST	Femmes	10	19	20	49
	Hommes	12	23	29	64
	Total	22	42	49	113
EXTRÊME-NORD	Femmes	8	3		11
	Hommes	9		43	52
	Total	17	3	43	63
LITTORAL	Femmes	17	4	46	67
	Hommes	99	5	32	136
	Total	116	9	78	203
NORD-OUEST	Femmes	10			10
	Hommes				
	Total	10	0	0	10
OUEST	Femmes	22	14	19	55
	Hommes	47	46	19	112
	Total	69	60	38	167
SUD	Femmes	0	0	2	2
	Hommes	0	0	3	3
	Total	0	0	5	5
SUD-OUEST	Femmes	12		3	15
	Hommes	29		2	31
	Total	41	0	5	46
Total Femmes		258	112	185	555
Total Hommes		517	121	220	858
Total général		775	233	405	1 413

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

Au regard des statistiques présentes dans le tableau ci-dessus, 1 413 bourses ont été offertes pour le compte de l'année 2019-2020. Les bourses offertes par les administrations occupant à elles seules 55% de place par rapport aux autres types de bourses.

Le MINEFOP à travers son programme de développement de la formation professionnelle octroie des bourses à des personnes pour permettre à ceux-ci de bénéficier d'une formation professionnelle dans les CFP. Ainsi, en 2021, 205 jeunes dont 113 filles (55%) et 92 garçons (45%) ont bénéficié de bourses de formation dans 68 spécialités dont les plus sollicitées étaient Comptabilité informatisée et Gestion (9,75%), secrétariat bureautique (7,80%) et secrétariat comptable (6,34%). En 2020, l'effectif était de 230 boursiers (43% femmes et 57% hommes).

Tableau 33 : Nombre d'apprenants bénéficiaires de bourses nationales offertes par le MINEFOP par Région selon le genre pour les années 2019-2020 et 2020-2021

REGION	2019-2020						2020-2021					
Genre	Femmes		Hommes		Total général		Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
ADAMAOUA	6	6%	15	11%	21	9%	7	6%	11	12%	18	9%
CENTRE	33	34%	33	25%	66	29%	48	42%	23	25%	71	35%
EST	7	7%	5	4%	12	5%	1	1%	7	8%	8	4%
EXTREME-NORD	8	8%	11	8%	19	8%	9	8%	12	13%	21	10%
LITTORAL	10	10%	13	10%	23	10%	7	6%	12	13%	19	9%
NORD	20	20%	33	25%	53	23%	18	16%	23	25%	41	20%
NORD-OUEST		0%	1	1%	1	0%	3	3%	1	1%	4	2%
OUEST	6	6%	4	3%	10	4%	11	10%	1	1%	12	6%
SUD	2	2%	7	5%	9	4%	5	4%	1	1%	6	3%
SUD-OUEST	6	6%	10	8%	16	7%	4	4%	1	1%	5	2%
Total général	98	100%	132	100%	230	100%	113	100%	92	100%	205	100%

Source : Annuaire Statistique de la Formation Professionnelle 2020/2021, ONEFOP

RECOMMENDATIONS

Parvenu au terme de notre analyse, plusieurs recommandations peuvent être formulées dans le sens d'améliorer le système de formation professionnelle :

- ✚ Initier une étude visant à collecter les besoins du marché de l'emploi (compétences recherchées par les entreprises) afin de mieux formuler les formations professionnelles au niveau du MINEFOP, de telle sorte que l'adéquation formation-emploi soit assurée ;
- ✚ Mener davantage des actions pour encourager les apprenants à prendre part aux examens organisés par le MINEFOP afin d'obtenir un titre professionnel à la fin de leur formation ;
- ✚ Accélérer la transformation des SAR/SM en CFM pour rendre plus attractives les formations dans le secteur public ;
- ✚ Accroître l'offre de la formation publique en améliorant les plateaux techniques et en rapprochant les centres publics de formation professionnelle des entreprises ;
- ✚ Développer la formation professionnelle de manière à la rendre plus accessible pour tous (même les personnes sans niveau d'étude), en introduisant d'une part un volet alphabétisation dans les centres avec la collaboration du MINEDUB et d'autre part, en restructurant le type de formation par apprentissage beaucoup plus adaptée pour ces derniers ;
- ✚ Envisager un cadre de collaboration avec le MINESUP pour un meilleur encadrement des apprenants d'un niveau d'étude du supérieur.

EQUIPE DE REDACTION

Pilotage et orientation	<ul style="list-style-type: none"> - S.E. ISSA TCHIROMA BAKARY, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - Mme ESANDEM Prudence NKONG Epse FORCHAP, Secrétaire Générale du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - M. SALAH KHALED, Directeur du Bureau Régional Multisectoriel de l'UNESCO pour l'Afrique Centrale
Coordination Générale	<p>Président:</p> <p>M. ADAMOU, Secrétaire Permanent de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP)</p> <p>Membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Comfort NIBAMEH Epse NGU FOMEDE, Chef de la Division des Etudes, de la Prospective et de la Coopération (DEPC) - Dr Ibrahim ABBA, Directeur de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (DFOP) - M. Hilaire MPUTU, Coordonnateur régional du Programme Education, UNESCO - M. Jean Bosco KI, Spécialiste de Programme Education, UNESCO
Coordination Technique	<p>Président:</p> <p>Mme DONFACK TSAMO Lydie Epse YANDO, SER ONEFOP, CEA1/CEPS/DEPC/MINEFOP, Point Focal SIGE</p> <p>Membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - M. NDEBI NTAMACK Donatien, Chef de la Cellule des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (CEPS) - M. Arisber EBONGO, Chef Section Administration et Finances (SAF)/ONEFOP
Equipe d'Appui Technique à la rédaction	<ul style="list-style-type: none"> - M. WOUAFEU Gaston, Directeur du CIOP de Yaoundé - M. Moïse Bertrand YANDO, Chef de la cellule SIGIPES/DAG/MINEFOP - M. KUATE FOTUE Ulrich, Cadre/SER/ONEFOP - M. TECHIATSOP Romanus, Cadre/ONEFOP - Mme EYENGA ATANGANA Alice, Cadre/SER/ONEFOP - M. BATCHAGNO MEKOUMOU Poplineau, Cadre/SER/ONEFOP - M BOUL A BIROUNG Cadre/ONEFOP - M. SOLEFACK Raoul-Borel, Cadre/ONEFOP - M. OBAMA, Cadre/ONEFOP - Mme OUAKEM Roxane, Cadre/ONEFOP - Mme HABIBA, Cadre/CEPS/DEPC/MINEFOP - Mme BILOA ONANA Gaëlle, Cadre/CEPS/DEPC/MINEFOP - M. SEM I-DE DRINGA, Cadre/CEPS/DEPC/MINEFOP
Equipe de coordination Régionale de la collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> - Mme ZEGANAWI Rosalie, Chef Antenne Régionale ONEFOP - M. MOULIOM NJUPUEN, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Centre - M. SADJO Nathanaël, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Est - M. TATA MBUMINUY Emmanuel, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Extrême-Nord - Mme. AISSATOU SAIDOU, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Littoral - M. BAMBE DOUM Jean Robert, Chef Antenne Régionale ONEFOP/Nord

	<ul style="list-style-type: none"> - M. DJIEKA OUAMBA Jean Mitterrand, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Ouest - Mme IWAAMBAM AVAH Dorothée, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Nord-Ouest - M. ABEE BONO Siméon, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Sud - Mme. TESEY EPOSI NDIMA, Chef Antenne Régionale ONEFOP-Sud-Ouest
Expert INS	<ul style="list-style-type: none"> - M. ABANDA Ambroise, DCR-D1/INS/ <i>DCR-D1</i> - M. KAMGUE Max,
Experts UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> - M. KAMWA NDJATANG Brice Olivier, Chargé de Projet Associé National - M. Léonard SAWADOGO, Spécialiste de Programme Education
Ministère ayant participé à la finalisation	<ul style="list-style-type: none"> - MINEDUB : M. MOUNGEN Christian, Cadre d'Etudes, MINEDUB/DPPC/CPL - MINESEC : ALIHOU, Cadre à la Cellule de la Planification - MINJEC : M. EDOU, Cadre à la Cellule des Projets - MINESUP : M. WINA FIRISSOU Blaise, Chef Cellule des Statistiques
Secrétariat	<ul style="list-style-type: none"> - Mme. Angéline KASSENA, ONEFOP - Mme EBOA Nicaise, ONEFOP - Mme HAWA, ONEFOP - M. AYISSI, ONEFOP

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 (2013)**, Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation, DSSEF 2013-2020
5. **MINEPAT (2020)**, Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
6. **MINFI. (2021)**, Loi de règlement de l'exercice 2020
7. **MINFI (2021)**, Loi des finances de l'exercice 2021
8. **RESEN (2019)**, Diagnostic du secteur de l'éducation
9. **RGPH (2005)**, État et structure de la population, volume II-tome 1

