

**REPUBLIQUE DU CAMEROUN**  
Paix – Travail - Patrie



**REPUBLIC OF CAMEROON**  
Peace – Work – Fatherland

# **STRATEGIE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES**

## **SNDCTP 2024-2030**



**Novembre 2023**

# Sommaire

<b>Sommaire</b> -----	<b>i</b>
<b>Liste des acronymes, sigles et abréviations</b> -----	<b>iv</b>
<b>Liste des tableaux</b> -----	<b>vi</b>
<b>Liste des graphiques</b> -----	<b>vii</b>
<b>Préface</b> -----	<b>viii</b>
<b>Résumé exécutif</b> -----	<b>ix</b>
<b>1. Eléments de contexte</b> -----	<b>ix</b>
<b>2. État de Lieux et diagnostic</b> -----	<b>xii</b>
<b>2.1. État de lieux</b> -----	<b>xii</b>
2.1.1. Définition des concepts clés et portée du DCTP-----	xii
2.1.2. Délimitation du périmètre du DCTP au Cameroun-----	xii
2.1.3. Situation de la demande en matière de DCTP-----	xiii
2.1.4. Structuration de l'offre de formation relative au DCTP-----	xiii
2.1.5. Financement du DCTP-----	xiv
2.1.6. Efficacité externe du DCTP-----	xv
<b>2.2. Diagnostic</b> -----	<b>xvi</b>
<b>3. Fondements, Vision, objectifs et orientations de la stratégie</b> -----	<b>xvii</b>
3.1. Fondements politiques et stratégiques de la SNDCTP-----	xvii
3.2. Principes directeurs, vision et orientations stratégiques du DCTP-----	xviii
3.2.1. Principes directeurs et Vision du DCTP-----	xviii
3.2.2. Option stratégique-----	xviii
3.2.3. Axes de la stratégie-----	xix
<b>4. Actions prioritaires, réformes et dispositif de mise en œuvre <i>final</i></b> -----	<b>xix</b>
4.1. Actions prioritaires-----	xix
4.2. Dispositif de pilotage et de coordination et de suivi-évaluation-----	xxi
4.3. Mécanismes de financement de la stratégie-----	xxi
4.4. Communication et promotion du DCTP-----	xxii
4.5. Hypothèques et risques-----	xxii
<b>INTRODUCTION</b> -----	<b>1</b>
Contexte-----	1
Approche méthodologique-----	4
Structuration du rapport-----	5
<b>CHAPITRE 1 : CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE DU CAMEROUN</b> -----	<b>6</b>
1.1. Évolution de la situation macro-économique du Cameroun-----	6
1.1.1. Évolution du PIB-----	6
1.1.2. Évolution de la structure du PIB-----	8

1.2.	Situation du marché du travail-----	9
1.2.1.	Caractéristiques et évolution de la demande d'emploi-----	10
1.2.2.	Structure et évolution de l'offre d'emploi-----	14
1.3.	Situation de la pauvreté et des inégalités-----	18
1.3.1.	Évolution de la pauvreté-----	18
1.3.2.	Pauvreté et niveau d'instruction du chef de ménage-----	19
1.3.3.	Évolution des inégalités de revenus-----	20
<b>CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC DU DCTP-----</b>		<b>22</b>
2.1.	Définition des concepts clés, historique et problématique du DCTP-----	22
2.1.1.	Définition des concepts clés et portée du DCTP-----	22
2.1.2.	Passage de l'EFTP au DCTP-----	25
2.1.3.	Délimitation du périmètre du DCTP au Cameroun-----	27
2.2.	État des lieux du DCTP au Cameroun-----	28
2.2.1.	Environnement institutionnel et juridique de l'offre en matière DCTP au Cameroun-----	29
2.2.2.	Situation de la demande en matière CTP-----	34
2.2.3.	Structuration de l'offre de formation relative au DCTP-----	42
2.2.4.	Financement du DCTP-----	51
2.2.5.	Efficacité externe du DCTP-----	56
2.3.	Diagnostic en matière de DCTP, enjeux et défis-----	58
2.3.1.	Analyse des politiques de développement des compétences techniques et analyse de l'évolution des orientations et politiques relatives au DCTP-----	58
2.3.2.	Problèmes majeurs-----	66
2.3.3.	Diagnostic global du système, enjeux et défis-----	78
<b>CHAPITRE 3 : FONDEMENTS, VISION, OBJECTIFS ET ORIENTATIONS DE LA STRATEGIE-----</b>		<b>81</b>
3.1.	Fondements politiques et stratégiques-----	81
3.1.1.	Ancrage dans la Vision 2035-----	81
3.1.2.	Ancrage de la SNDCTP à la SND30-----	82
3.1.3.	Positionnement de la SNDCTP par rapport aux stratégies sectorielles-----	84
3.1.4.	Ancrage du DCTP aux ODD et autres initiatives internationales-----	89
3.2.	Principes directeurs, vision et orientations stratégiques du DCTP-----	93
3.2.1.	Principes directeurs du DCTP-----	93
3.2.2.	Vision et objectifs du DCTP-----	94
3.2.3.	Détermination de l'option stratégique-----	95
3.2.4.	Axes de la stratégie-----	99
<b>CHAPITRE 4 : ACTIONS PRIORITAIRES, REFORMES ET DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI ÉVALUATION-----</b>		<b>105</b>
4.1.	Actions et réformes prioritaires de la stratégie-----	105
4.1.1.	Actions prioritaires-----	105
4.1.2.	Réformes prioritaires pour le DCTP-----	108
4.1.3.	Cartographies de métiers/compétences nécessaires pour la mise en œuvre de la SND30-----	110
4.1.4.	Indicateurs de suivi de la mise en œuvre des actions-----	114
4.2.	Mécanismes et acteurs de mise en œuvre-----	121
4.2.1.	Structures étatiques-----	121
4.2.2.	Les partenaires des milieux socioprofessionnels-----	122
4.2.3.	Les Collectivités Territoriales Décentralisées-----	122
4.2.4.	Partenaires au Développement-----	123

4.3.	Dispositif de pilotage et coordination-----	123
4.3.1.	Coordination opérationnelle de la mise en œuvre de la stratégie-----	123
4.3.2.	Coordination au niveau régional et local-----	127
4.3.3.	Partenariat-----	127
4.4.	Dispositif et outils de suivi-évaluation-----	128
4.4.1.	Dispositif de suivi – évaluation-----	128
4.4.2.	Outils de Suivi-Evaluation-----	129
4.5.	Mécanismes de financement de la stratégie-----	130
4.6.	Communication et promotion du DCTP-----	136
4.7.	Hypothèques et risques-----	137
<b>BIBLIOGRAPHIE-----</b>		<b>139</b>
<b>ANNEXES-----</b>		<b>141</b>
	Annexe 1 : Quelques administrations publiques disposant des CFP-----	141
	Annexe 2 : Analyse causale des principaux problèmes du domaine des DCTP au Cameroun-----	143
	Annexe 3 : Analyse des options stratégiques-----	147
	Annexe 4 : Matrice des indicateurs de suivi de la SNDCTP-----	151
	Annexe 5 : Equipe de rédaction-----	156
	Annexe 6 : Décision de la sous-commission « Éducation et Formation professionnelle »-----	159

## Liste des acronymes, sigles et abréviations

<b>ADEA</b>	: Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique
<b>ANTIC</b>	: Agence Nationale des Technologies de l'Information et de la Communication
<b>APC</b>	: Approche par Compétences
<b>APE</b>	Accords de Partenariats Economiques
<b>BAD</b>	: Banque Africaine de Développement
<b>BIT</b>	: Bureau International du Travail
<b>BIP</b>	: Budget d'Investissement Public
<b>BTS</b>	: Brevet de technicien supérieur
<b>BUCREP</b>	: Bureau Central des Recensements et des Etudes de Population
<b>CAPEF</b>	Chambre d'Agriculture, des Pêches, de l'Elevage et des Forêts
<b>CCIMA</b>	Chambre de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'Artisanat
<b>CEFAM</b>	: Cameroon Education for All network
<b>CEMAC</b>	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
<b>CFPS</b>	Centre de Formation Professionnelle Sectoriel
<b>CMPJ</b>	Centre Multifonctionnel de Promotion des Jeunes
<b>CITE</b>	Classification Internationale par Type d'Éducation
<b>CNCQ</b>	: Cadre National de Certification et des Qualifications
<b>CTD</b>	: Collectivité Territoriale Décentralisée
<b>CVUC</b>	Communes et Villes Unies du Cameroun
<b>DCTP</b>	: Développement des Compétences Techniques et professionnelles
<b>DSCE</b>	: Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
<b>DRSP</b>	: Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
<b>DUT</b>	: Diplôme Universitaire de Technologie
<b>ECAM</b>	: Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
<b>ECAM</b>	Entreprises du Cameroun
<b>EDS</b>	: Enquête Démographique et de Santé
<b>EESI</b>	: Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
<b>EFTP</b>	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
<b>ENSET</b>	: École Normale Supérieure de l'Enseignement Technique
<b>ETFP</b>	: Enseignement Technique et Formation Professionnelle
<b>FNE</b>	: Fonds National de l'Emploi
<b>GFAC</b>	Groupement des Femmes d'Affaires du Cameroun
<b>GICAM</b>	: Groupement Inter Patronal du Cameroun
<b>GIPA</b>	: Groupement interprofessionnel des artisans
<b>HIMO</b>	: Haute Intensité de Main d'Œuvre
<b>ICH</b>	: Indice du Capital Humain
<b>INS</b>	: Institut National de la Statistique

<b>MECAM</b>	Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun
<b>MINADER</b>	: Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
<b>MINAS</b>	: Ministère des Affaires Sociales
<b>MINEDUB</b>	: Ministère de l'Education de Base
<b>MINEFOP</b>	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>MINEPAT</b>	: Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
<b>MINEPIA</b>	: Ministère de l'Élevage des Pêches et des Industries Animales
<b>MINESEC</b>	: Ministère des Enseignements Secondaires
<b>MINESUP</b>	: Ministère de l'Enseignement Supérieur
<b>MINJEC</b>	Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique
<b>MINFI</b>	: Ministère des Finances
<b>MINFOPRA</b>	: Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
<b>MINH DU</b>	: Ministère de l'Habitat et du Développement Urbain
<b>MINMIDT</b>	: Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique
<b>MINPMEESA</b>	: Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat
<b>MINPOSTEL</b>	Ministère des Postes et Télécommunications
<b>MINPROFF</b>	: Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
<b>MINTP</b>	: Ministère des Travaux Publics
<b>MINTSS</b>	: Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale
<b>NEET</b>	Not in Education, Employment or Training
<b>OIF</b>	: Organisation Internationale de la Francophonie
<b>ONEFOP</b>	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle
<b>ONG</b>	: Organisation Non Gouvernementale
<b>ONT</b>	: Observatoire National du Travail
<b>PANEJ</b>	: Plan d'Action National pour les Jeunes
<b>PIAASI</b>	: Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
<b>PLAN-EPT</b>	: Plan d'Action National de l'Education pour Tous
<b>PNE</b>	: Politique Nationale de l'Emploi
<b>PNPS</b>	: Politique Nationale de Protection Sociale
<b>SND30</b>	: Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
<b>SSEF</b>	: Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation
<b>SYNDUSTRICAM</b>	Syndicat des Industriels du Cameroun
<b>UGTC</b>	: Union Générale des Travailleurs du Cameroun
<b>UNESCO</b>	: Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Évolution du taux d'emploi vulnérable (%), chez les personnes de 10 ans ou plus, en 2005,2010 et 2021 selon le niveau d'instruction	10
<b>Tableau 2</b> : Répartition (%) des emplois jeunes selon le sexe et par branche d'activité	15
<b>Tableau 3</b> : Répartition (en %) du revenu issu de l'emploi par tranche et selon le secteur institutionnel et le milieu de résidence en 2010	16
<b>Tableau 4</b> : Sous-utilisation de la main-d'œuvre sur le marché du travail	17
<b>Tableau 5</b> : les freins à la croissance des entreprises du point de vue des entrepreneurs	41
<b>Tableau 6</b> : Cartographie globale des acteurs de l'offre de DCTP au Cameroun selon les différentes dimensions	43
<b>Tableau 7</b> : Nombre de structures de formation technologique et professionnelle par université d'État	46
<b>Tableau 8</b> : Nombre de CFPR/CFR par ordre d'enseignement	47
<b>Tableau 9</b> : Exemples de formations continues mises en œuvre par les entreprises	50
<b>Tableau 10</b> : L'offre de formation initiée par le GICAM	50
<b>Tableau 11</b> : Budget alloué aux administrations du secteur éducation et formation (en millions de CFA)	52
<b>Tableau 12</b> : Répartition du budget du secteur Éducation et Formation professionnelle selon ses administrations (en %)	54
<b>Tableau 13</b> : Répartition des décaissements des ressources externes du secteur éducation pour la période 2020-2022 (en milliers de FCFA)	55
<b>Tableau 14</b> : Répartition (%) des actifs occupés par niveau d'instruction, type d'apprentissage et selon certaines caractéristiques	57
<b>Tableau 15</b> : Principaux indicateurs du marché du travail en fonction du niveau d'instruction	58
<b>Tableau 16</b> : Répartition des effectifs dans l'ensemble du secondaire	60
<b>Tableau 17</b> : Répartition des étudiants selon les facultés et les écoles supérieures en 1975-1976	60
<b>Tableau 18</b> : Évolution des effectifs des étudiants des IPES par région entre 2019 et 2021	67
<b>Tableau 19</b> : Répartition des filières dans l'offre de formation technique et professionnelle dans le privé supérieur	68
<b>Tableau 20</b> : Répartition des CFP en fonction des régions	70
<b>Tableau 21</b> : Répartition (%) de formateurs par ordre d'enseignement par genre selon le diplôme professionnel	71
<b>Tableau 22</b> : Forces, faiblesses, opportunités et menaces du système de DCTP	79
<b>Tableau 23</b> : Développement des options selon certains aspects importants du DCTP	97
<b>Tableau 24</b> : Analyse des options stratégiques	99
<b>Tableau 25</b> : Présentation des bénéficiaires en fonction du type de besoin	103
<b>Tableau 26</b> : Croisement des problèmes transversaux et les axes stratégiques	104
<b>Tableau 27</b> : Présentation des actions selon les piliers du DCTP	106
<b>Tableau 28</b> : Cartographie des métiers prioritaires pour la mise en œuvre de la SND30	111

<b>Tableau 29:</b> Indicateurs de suivi évaluation des initiatives majeures	115
<b>Tableau 30:</b> Vue d'ensemble des mesures de mise en œuvre	121

## Liste des graphiques

<b>Graphique 1:</b> Évolution du taux de croissance du PIB du Cameroun entre 1993 et 2022	7
<b>Graphique 2 :</b> Évolution de la part dans le PIB des différents secteurs de l'économie	8
<b>Graphique 3 :</b> Structure de la population par groupes d'âge (%) entre 2013 et 2017.	11
<b>Graphique 4:</b> Répartition (en %) des emplois jeunes dans l'informel selon le niveau d'instruction	13
<b>Graphique 5:</b> Évolution des effectifs des personnels de l'État de 2010 à 2020	15
<b>Graphique 6:</b> Taux de pauvreté (%) suivant le niveau d'instruction du chef de ménage	20
<b>Graphique 7 :</b> Évolution des indices d'inégalités de revenus entre 2001 et 2014 (en %)	21
<b>Graphique 8 :</b> Part des diplômés des séries d'enseignement techniques parmi les bacheliers en 2021	35
<b>Graphique 9 :</b> Distribution en pourcentage des étudiants dans les formations professionnelles et non professionnelles selon la CITE	36
<b>Graphique 10 :</b> Répartition des apprenants par tranche d'âge et selon le sexe en 2020/2021	38
<b>Graphique 11 :</b> Nombre de CETICs et de lycées techniques dans chaque région en 2020	44
<b>Graphique 12 :</b> Nombre de structures privées offrant des enseignements techniques dans chaque région	45
<b>Graphique 13 :</b> Évolution de la part des dépenses publiques en éducation par rapport au PIB au Cameroun et d'autres pays en développement (en%)	53
<b>Graphique 14 :</b> Évolution du budget total alloué aux bourses et stages depuis 2017	56
<b>Graphique 18 :</b> Évolution de l'offre publique et privée en matière de CFP	69
<b>Graphique 17:</b> Schéma fonctionnel idéal du FDC	133



## Préface

Le Cameroun a adopté depuis 2020 sa Stratégie Nationale de Développement pour la période 2020-2030 (SND30) qui opérationnalise la deuxième phase de sa Vision de développement à long terme. La SND30 envisage de mettre en œuvre des politiques et réformes majeures afin d'opérer des changements fondamentaux nécessaires à la transformation structurelle de l'économie pour un développement plus inclusif et durable.

A cet effet, la SND30 repose sur l'orientation fondamentale d'import-substitution portée par une logique de rattrapage technologique. L'un des principaux défis pour y parvenir est celui de disposer d'une main d'œuvre abondante et qualifiée pour dynamiser le secteur productif notamment les filières porteuses : (i) l'industrie de l'énergie ; (ii) l'agro-industrie ; (iii) le numérique ; (iv) la forêt-Bois ; (v) le textile-Confection-Cuir ; (vi) les mines-Métallurgie-Sidérurgie ; (vii) les hydrocarbures-Raffinage- Pétrochimie ; et, (viii) la Chimie-Pharmacie.

La présente Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (SNDCTP 2024-2030) est complémentaire à la Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation en ce sens qu'elle se préoccupe davantage du développement des savoir-faire pour le marché du travail et de l'innovation technique et technologique. La SNDCTP est ainsi le cadre de mise en cohérence des actions et interventions devant permettre à l'économie nationale de disposer de compétences dans tous les domaines pour la transformation structurelle de l'économie d'un système de développement des compétences techniques et professionnelles inclusif favorisant l'employabilité, l'innovation, l'entrepreneuriat et l'apprentissage tout au long de la vie.

Elle apporte des solutions au renforcement de l'adéquation formation-emploi ; la certification et la valorisation de formations même celles acquises sur le tas ; la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle ; la formation des formateurs bien outillés ; l'encadrement et l'assurance qualité des formations reçues par les apprenants ; la mobilisation des ressources pour le financement du DCTP ainsi que le renforcement du partenariat avec les opérateurs privés.

Elle est l'expression d'un appel renouvelé à la mobilisation de toutes les couches de la population pour s'inscrire positivement en faveur de la dynamique de construction nationale à laquelle le Président de la République, Son Excellence Paul BIYA convie tous ses compatriotes. Aussi, les Partenaires au Développement trouveront à travers cette stratégie, une base référentielle claire pour l'alignement et l'harmonisation de leurs efforts conjugués aux côtés du Cameroun pour le développement des compétences.

Conscient de l'ampleur des réformes et investissements planifiés dans la présente stratégie, qui marque une étape décisive pour la transformation structurelle et le développement endogène de notre Pays, le Gouvernement, sous la conduite du Premier Ministre Chief Dr. Joseph DION NGUTE, entend s'y consacrer pleinement en comptant sur le dynamisme du secteur privé, l'implication des collectivités territoriales décentralisées, de la société civile, et l'appui des partenaires économiques, techniques et financiers.

**(é) Le Ministre de l'Economie, de la  
Planification et de l'Aménagement du  
Territoire**

## Résumé exécutif

Au terme de la mise en œuvre du DSCE qui a constitué la boussole du Gouvernement en matière de politiques de développement, le paysage de l'offre et de la demande d'enseignement technique et de formation professionnelle a connu une amélioration. On peut noter l'existence de 1 648 centres et instituts publics et privés de formation professionnelle offrant près de 240 spécialités de formation à plus de 45 000 apprenants chaque année. Il convient de préciser qu'une loi a été promulguée le 11 juillet 2018 pour régir la formation professionnelle au Cameroun (loi N°2018/010).

Toutefois, la structure d'offre actuelle en termes d'infrastructures éducatives, de personnels enseignants et de formateurs n'arrive pas encore à satisfaire la demande d'éducation et de formation professionnelle au regard des normes et des standards internationaux. En effet, des études récentes réalisées dans le secteur de l'Éducation et de la formation révèlent les insuffisances suivantes : (i) un dépassement des approches par l'offre et de systèmes cloisonnés d'Enseignement et Formation Professionnels et Techniques (EFPT), leur préférant les approches par la demande et du Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (DCTP), plus holistique ; (ii) une absence d'orientation stratégique du développement de la main-d'œuvre en rapport avec les besoins économiques et sociaux, et à la mesure de l'enjeu d'émergence de la Vision 2035 et de la Stratégie Nationale de Développement (SND30). C'est dans ce contexte que le Projet d'Appui au Développement du Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) a entrepris les travaux d'élaboration de la Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (SNDCTP) dans le but : de définir un cadre pour mieux agir, qui permette au pays de rattraper les tendances mondiales ; de répondre aux besoins des jeunes en matière de développement des compétences pour la création d'emplois décents, d'accroître la compétitivité et d'accélérer sa croissance économique pour devenir un pays industrialisé et émergent.

### 1. Eléments de contexte

**Évolution du PIB :** Le taux de croissance moyen annuel sur la période 1993-2020 se situe au-dessus de 4%. Il est de 4,5% sur la dernière décennie (2010-2020). Une forte baisse est observée entre 2019 et 2020 du fait de la Covid-19 qui a paralysé les activités économiques dans plusieurs secteurs stratégiques de l'économie, notamment les services et le commerce. Le taux d'inflation qui était de 2,5% en 2020 est actuellement estimé à 6,3% alors qu'il devrait demeurer en dessous du seuil de 3% fixé par la Communauté Economique et Monétaire des États de l'Afrique Centrale (CEMAC).

**Évolution de la structure du PIB :** la structure de l'économie du Cameroun est dominée par le secteur tertiaire depuis le début des années 2000. La part de ce secteur qui comprend le commerce, les transports, la communication, les services financiers et l'administration publique s'est accrue de manière quasi continue en passant de 44,3% en 2000 à 55,4% en 2020. La part du secteur primaire est quant à elle restée pratiquement stable. Elle se situe à un peu plus de 18% depuis 2006. La part du secteur secondaire composé de l'industrie extractive, l'industrie agroalimentaire, l'eau, l'électricité, l'assainissement ainsi que les BTP a diminué au cours des deux dernières décennies. Elle est passée de 35% au début des années 2000 à 26% en 2020.

**Situation du marché du travail :** Au terme de la période de mise en œuvre du DSCE, les données indiquent une hausse du sous-emploi dont le taux est passé de 70,6% en 2010 à 77,0% en 2014, soit une augmentation de 6,4 points, en décalage avec la trajectoire tracée dans le DSCE qui visait à le ramener en dessous de 50% à l'horizon 2020. Cette situation indique notamment, une dégradation de la précarité des travailleurs.

**Évolution de la population :** Elle est passée de 7 663 246 à 10 493 655 de 1976 à 1987, puis à 17 463 836 habitants en 2005 ; ce qui correspond à un taux d'accroissement moyen intercensitaire de 2,9 % entre 1976 et 1987, et de 2,8 % au cours de la période 1987-2005. Selon les données du Bureau Central des Recensements et des Etudes de la Population (BUCREP), la population du Cameroun croîtrait à un taux d'accroissement annuel moyen de 2,5 % durant la période 2005-2020, et de 2 % durant la période 2020-2025. Sur cette base, la population totale du Cameroun est estimée à 24 348 251 d'habitants en 2019 et à 30 647 180 en 2030 ; soit une augmentation prévue de 21% de la population totale entre 2019 et 2030.

**Niveau d'instruction des jeunes actifs :** D'après l'étude sur les « *profils et préférences des jeunes en matière d'emploi au Cameroun* » réalisée en 2016 par le CAMERCAP-PARC, le déficit en instruction constitue également un facteur de vulnérabilité dans l'emploi des jeunes. En effet, suivant le type formel ou informel de l'emploi occupé, on observe que la proportion relative des jeunes employés ayant au plus le niveau primaire dans l'informel est de 95% environ contre en moyenne 87% pour ceux des travailleurs ayant au moins le niveau secondaire premier cycle. Ce qui traduit le fait que de par leur niveau d'étude relativement faible, les jeunes moins instruits sont moins exigeants dans le choix d'une activité économique. Selon une autre étude sur les jeunes et le marché du travail au Cameroun, réalisée par l'Institut National de Statistique (INS) en 2011, le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction.

**Salaires et revenus liés à l'emploi :** En 2010, le revenu mensuel moyen de l'emploi principal est de 39 400 FCFA. Il varie de 13 800 FCFA, dans le secteur informel agricole, à 145 400 FCFA, dans l'administration publique. Une nette amélioration est enregistrée dans ce dernier segment, où l'on observe une hausse de près de 21 000 FCFA en valeur nominale par rapport à 2005. La revalorisation des salaires intervenue en avril 2008 dans la Fonction Publique a contribué à cette évolution. Le secteur informel (agricole et non agricole) qui emploie 90,5% d'actifs occupés est le secteur qui enregistre les plus faibles niveaux de rémunération.

**Utilisation de la main-d'œuvre :** L'utilisation de cette main-d'œuvre reste problématique en raison du sous-emploi. L'incapacité du marché du travail à intégrer les actifs dans le processus de production se pose avec plus d'acuité en zone urbaine et pour les individus âgés de 15 à 24 ans (taux de chômage à deux chiffres). En revanche, au niveau global, le taux de chômage, estimé à 8,7% en 2021, reste modeste et suggère a priori une utilisation efficace de la main-d'œuvre. Yaoundé (11,7%) et Douala (15,4%) enregistrent les plus forts taux de chômage relativement aux autres régions d'enquête.

**Situation des NEET :** Les jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en situation de scolarisation, ni en situation d'emploi et de formation (NEET) représentent 23,1% de la population en 2014 (données Banque Mondiale). Pour cette frange de la population, les difficultés sont liées au manque de formation et aux faibles compétences de base en littéracie et en numératie. Si certains d'entre eux peuvent être diplômés, d'autres sont en effet en situation de décrochage ou d'échec scolaire.

**Évolution de la pauvreté :** Le seuil est évalué par équivalent adulte<sup>1</sup> et par an au Cameroun. Il est de 339 715 FCFA en 2014 contre 269 443 FCFA en 2007. Entre 2001 et 2014, l'incidence de pauvreté a légèrement baissé de 40,2% en 2001 à 39,9% en 2007, pour atteindre 37,5% en 2014 (ECAM 2, 3 et 4). Le nombre de pauvres est de 8,1 millions en 2014, soit une hausse de 1,9 million par rapport à 2001. Le taux de pauvreté monétaire qui se situe à 37,5% en 2014 reste encore élevé par rapport aux ambitions du DSCE qui le fixait à 35,2% à l'horizon 2015. La pauvreté demeure un phénomène très caractéristique du milieu rural, et ce malgré les efforts déployés à travers les politiques publiques ; le taux de pauvreté en milieu rural en 2014 est de 56,8% contre 55,7% en 2007 et 52,1 % en 2001.

---

<sup>1</sup> Cette unité permet de comparer la consommation de deux ménages composés différemment. C'est le montant total des dépenses nominales au titre de tous les biens et services y compris la valeur de l'autoconsommation pris à une échelle d'équivalence pour prendre en compte les différences de taille des ménages et d'âge des membres.

**Pauvreté et éducation** : Les déterminants de la pauvreté au Cameroun sont globalement restés les mêmes entre 2007 et 2014. Les analyses de l'INS montrent que le niveau d'instruction demeure un déterminant de la pauvreté, quelle que soit l'année considérée. Ainsi, le taux de pauvreté dans les ménages dont le chef n'a jamais été à l'école est 4,8 fois plus élevé que celui des ménages où le chef a le niveau secondaire 2nd cycle. L'incidence de la pauvreté dans les ménages où le chef n'a pas été à l'école est de 66,2%.

## **2. État des Lieux et diagnostic**

### **2.1. État des lieux**

#### **2.1.1. Définition des concepts clés et portée du DCTP**

Le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (DCTP) est un concept de plus en plus utilisé dans les sphères éducatives et sur le marché du travail. Il n'existe pas encore une définition consensuelle unique ou encore un indicateur statistique qui permette de standardiser et de mesurer le DCTP. Cependant, certains organismes multilatéraux tels que l'UNESCO, le BIT, la Commission Européenne proposent des définitions pertinentes du DCTP ainsi que d'autres concepts connexes. Il existe plusieurs autres notions apparentées au DCTP. Il s'agit notamment de la formation professionnelle, des compétences, de la certification, de l'apprentissage, du perfectionnement et de la qualification professionnelle. Ces concepts appartenant au champ large de l'éducation et à celui de la formation professionnelle en particulier sont définis dans la Loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la Formation Professionnelle au Cameroun.

#### **2.1.2. Délimitation du périmètre du DCTP au Cameroun**

Le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles couvre un vaste spectre au Cameroun. Il va de l'acquisition des connaissances du niveau primaire à l'enseignement technique et général au niveau secondaire et au niveau supérieur. Dans un souci de réformer son système éducatif après la sortie de la crise des années 1980-1990, le Cameroun a entrepris un ensemble de réformes qui l'ont conduit à améliorer sa pédagogie d'enseignement et de formation en adoptant « l'approche par objectifs » en 2000 et ensuite « l'Approche Par Compétences » (APC) de manière expérimentale en 2003-2004, puis de manière généralisée en 2006. À l'effet de délimiter et de structurer le domaine du DCTP tel que les interventions publiques accolées aux objectifs de la SND30, cohérentes avec les réformes en cours pour la professionnalisation des enseignements, et aisément réalisables par des acteurs ayant des missions et rôles homogènes, un découpage en composantes homogènes et complémentaires s'impose. Ces composantes sont : (i) la formation

formelle ; (ii) la formation non formelle ; (iii) la formation continue ; et, (iv) la formation informelle.

### **2.1.3. Situation de la demande en matière de DCTP**

**Demande des apprenants :** L'analyse des effectifs des élèves admis au Baccalauréat et au CGE-AL pour l'année 2019 montre que moins de 8% des diplômés au Baccalauréat ou au GCE-AL ont suivi la voie de l'enseignement technique. Ce pourcentage est encore plus faible dans le sous-système francophone où seulement 6,8% des diplômés sont issus d'une série d'enseignement commercial ou industriel. Dans le sous-système anglophone, 11,3% sont issus d'une série d'enseignement technique. La population estudiantine dans les universités d'État se chiffre à environ 224 550 individus en 2019. Le nombre d'étudiants inscrits dans des filières à parcours professionnel est de 33 637 personnes, soit 14,98% de la population estudiantine totale.

**Demande des utilisateurs des compétences (Secteur Public et Secteur Privé) :** La demande en compétences techniques et professionnelles est généralement le fait du marché du travail et en particulier des entreprises (privées et publiques). Les résultats du deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE-2) réalisé en 2016 montrent que plus de la moitié (50,7%) d'entre elles sont créées par des promoteurs ayant au plus le CEP/CEPE/FLSC (dont 19,9% sont sans diplôme) ; 24,1% le sont par les titulaires du BEPC ; 16,9% par ceux disposant d'un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire et 8,4% par les diplômés de l'enseignement supérieur. Ainsi, les entrepreneurs camerounais s'illustrent par un faible niveau d'instruction, traduisant le fait que ce sont les individus qui n'ont pas réussi dans le système éducatif classique qui se lancent dans l'entrepreneuriat.

### **2.1.4. Structuration de l'offre de formation relative au DCTP**

#### **Structuration de l'offre de formation formelle**

- ✚ **Offre d'enseignement technique :** En 2019-2020, on dénombre environ 617 établissements d'enseignement secondaire technique publics ou privés ouverts et fonctionnels sur l'étendue du territoire, dont 565 structures publiques et 52 structures privées. En plus, le système éducatif dispose pour la même année de 126 ENIEG ou ENIET fonctionnels, dont 70 structures privées. Plus de 320 établissements offraient les enseignements général et technique. La formation professionnelle est offerte par l'Etat ainsi que par les investisseurs privés. Elle se fait principalement au niveau supérieur pour ce qui est des structures publiques et aux niveaux supérieur et secondaire pour ce qui concerne les instituts privés.

- ✚ **Offre d'enseignement et de formation professionnelle au niveau supérieur :** En 2019, la structure de l'offre d'enseignement au niveau supérieur est composée majoritairement des structures de formation technologique et professionnelle. En effet, les universités d'État disposent au total de 41 instituts de formation technologique et professionnelle et de 33 facultés classiques (offrant un enseignement général). Les universités d'État ont donc plus de facultés de formation technologique et professionnelle que de facultés classiques. Mais les effectifs de ces derniers demeurent très faibles comparativement à ceux des facultés classiques.
- ✚ **Structuration de l'offre de formation non formelle :** L'offre de formation professionnelle est composée de plusieurs catégories dispensées soit par les structures publiques soit par les structures privées (entreprises généralement). Il s'agit par exemple des Centres de Formation Professionnelle Rapide (CFPR) ou CFP qui ont pour but de « permettre à ceux qui en bénéficient, soit d'apprendre un métier, soit de se reconvertir à un nouveau métier, soit de se recycler ou d'acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ». Ces centres ciblent les candidats de 18 à 35 ans pour la « section formation » et ceux candidats de 18 à 45 ans pour la « section perfectionnement ». Ils sont au nombre de 1 822 en 2023.
- ✚ **Structuration de l'offre de formation continue :** La formation continue est une formation de courte durée (généralement 6 mois maximum) destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles dans un module ou domaine précis.
- ✚ **Structuration de l'offre de formation informelle :** L'offre informelle de formation porte généralement sur des domaines précis et peut déboucher sur un apprentissage concret ou du moins une acquisition de connaissances utiles. Ces activités sont par contre non standardisées, non structurées et non clairement définies. Les bénéficiaires ne reçoivent ni diplôme ni certification attestant des « compétences acquises ».

#### **2.1.5. Financement du DCTP**

En 2021, les dépenses publiques totales allouées au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui est la principale administration ayant pour mandat de piloter, d'organiser et de structurer la formation professionnelle et par conséquent un pan important du développement des compétences techniques et professionnelles est de 21,4 milliards de FCFA. Cette dotation était de 25 milliards en 2020 et 19,01 milliards en 2021. En 2022, le budget du MINEFOP représente 2% du budget total du secteur de l'éducation.



L'UNESCO recommande pourtant aux États de consacrer 20% de leur budget alloué à l'éducation et à la formation professionnelle. Le gap existant au Cameroun est donc de 6% en 2022.

Le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle comprend le MINEDUB, le MINESEC, le MINESUP, le MINEFOP, le MINRESI et le MINJEC. Son budget s'élevait à **685,9 milliards** de francs CFA **en 2021, soit 14,3% du budget de l'État**. Environ 33% du budget total du secteur éducation a été alloué au Ministère de l'Éducation de Base, 55% au Ministère des Enseignements Secondaires, 8% à l'Enseignement supérieur, 2,7% au Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle et 1,2% au Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation. Les ministères exerçant les missions les plus proches du DCTP, à savoir le MINEFOP, le MINRESI et le MINJEC sont donc ceux dotés des plus petites enveloppes parmi les ministères du secteur de l'éducation et de la formation.

Face au financement assez limité de l'État, l'appui des prestataires privés et le financement des ménages pour le développement des compétences sont souvent mobilisés. Les Partenaires Techniques et Financiers, notamment la Banque Mondiale, l'Agence de coopération sud-coréenne KOICA, la coopération autrichienne et l'Agence Française de Développement (AFD) participent également au financement de l'EFTP.

Le financement de la formation continue offerte par les entreprises privées à leurs personnels est assuré par ces dernières qui, en fonction des spécificités et des filières, réservent une part plus ou moins conséquente de leur budget au renforcement des capacités.

#### **2.1.6. Efficacité externe du DCTP**

D'après la troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, près de 60% des actifs occupés ont un niveau d'éducation primaire en 2021 contrairement à 48,2% en 2010. Cette réalité traduit une entrée de plus en plus précoce sur le marché du travail. Environ 49% de la main d'œuvre, à savoir les personnes occupées ou au chômage, ont un niveau d'éducation secondaire. Une personne sur cinq (21,8%) suit ou a déjà suivi une formation professionnelle, ce phénomène est plus répandu en milieu urbain qu'en milieu rural.

Les régions ayant les pourcentages les plus élevés de personnes ayant déjà suivi une formation professionnelle, à savoir Yaoundé (43%) et Douala (40%) sont également celles qui connaissent les taux de chômage les plus élevés en 2021 (Douala 15,4%, Yaoundé 11,7%).

S'agissant de l'apprentissage, la plupart des actifs occupés (66,9%) du secteur informel apprennent ou ont appris leur métier tout seul ou par la pratique. Une frange non moins importante (24,4%) a été formée dans les petites entreprises et seulement 5,3% d'actifs occupés ont appris le métier dans une école technique. Cette tendance reste la même suivant le sexe, le statut dans l'emploi ou le milieu de résidence de l'actif occupé. Toutefois, pour ce qui est de l'apprentissage dans les écoles techniques, on note des disparités selon le milieu de résidence (8,8% pour ceux du milieu urbain et 1,7% pour ceux du milieu rural) et selon le sexe (8,1% chez les hommes et 2,6% chez les femmes).

## 2.2. Diagnostic

**Les principaux problèmes du développement des compétences techniques et professionnelles sont :** (i) la fragmentation du pilotage de la politique de DCTP et la faible coordination des différents acteurs du domaine ; (ii) la faible offre de formation liée au DCTP ; (iii) la faible adéquation entre l'offre de formation technique et professionnelle et les opportunités présentes et futures du secteur ; (iv) la faiblesse des ressources allouées au DCTP ; (v) l'inefficacité du dispositif d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle ; (vi) l'inefficacité du système d'information du DCTP ; et (vii) l'inexistence d'un cadre national de certifications.

**Forces.** Elles sont : (i) la Volonté politique affichée par les autorités du pays en matière de DCTP et soutenue par les partenaires au développement ; (ii) l'existence des structures et institutions dédiées au DCTP ; (iii) l'existence d'un cadre de référence de l'action du Gouvernement prenant en compte les DCTP ; (iv) la forte implication du secteur privé dans l'offre d'EFTP ; et, l'existence d'un Observatoire National pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

**Faiblesses.** Il s'agit de : (i) l'absence de certains textes d'application relatifs à l'implémentation de la loi sur la formation professionnelle ; (ii) le faible niveau d'adéquation Formation –Emploi ; (iii) le déploiement des conseillers d'orientation en dehors du système éducatif ; (iv) démultiplication des centres de formation professionnelle ; (v) le faible niveau de pertinence des programmes publics de formation ne favorisant pas le lien entre les établissements de formation, les institutions industrielles ; (vi) le faible niveau de coordination entre les acteurs du domaine ; irrégularité des enquêtes statistiques d'envergure sur l'emploi et le niveau de qualification des personnes actives ; (vii) la dispersion des ressources publiques allouées au DCTP, et (viii) l'absence d'une approche de formation à l'attention du secteur informel.

**Opportunités.** Elles concernent : (i) la forte implication de certains partenaires au développement en matière de DCTP ; (ii) la mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de la SND30 avec pour mandat le pilotage et la coordination de la mise en œuvre des réformes de la stratégie ; (iii) l'introduction dans le projet « Développement de l'enseignement secondaire et des qualifications » d'une sous-composante axée sur le renforcement de la capacité institutionnelle du système de développement des qualifications.

**Menaces.** Elles font référence aux chocs externes comme la baisse des cours des matières premières, la survenue d'une crise économique ou sanitaire mondiale, etc. ; (ii) l'insensibilité des promoteurs privés aux incitations des pouvoirs publics visant à accroître l'offre de formation technique et professionnelle.

### **Les Défis à relever**

L'analyse du cadre institutionnel de mise œuvre de la politique du gouvernement en matière de DCTP présente de nombreux défis à relever dont les principaux sont :

- Avoir une forte adhésion politique et nationale sur le rôle fondamental du DCTP comme levier important pour favoriser un développement endogène, inclusif et durable ;
- Renforcer la coordination, la cohérence, la durabilité ainsi que l'efficacité des politiques et des actions en faveur du DCTP ;
- Systématiser la prise en compte du développement de compétences dans tous les plans et projets phares de la SND30 notamment en ce qui concerne les filières prioritaires ;
- Mettre un mécanisme de capitalisation et de valorisation des formations continues reçues par les agents publics ;
- Promouvoir l'excellence et la méritocratie à tous les niveaux et mettre en place une politique de détection des génies et talents du domaine technique et professionnel ;
- Disposer d'un système de suivi-évaluation efficace des personnes formées ;
- Mettre en adéquation l'offre en DCTP avec les réalités socio-économiques et culturelles de notre pays ;
- Prendre en compte le DCTP dans les instruments de la chaîne Planification Programmation Budgétisation et suivi-évaluation au niveau régional et communal ;
- Assurer le financement optimal du DCTP.
- Instaurer un module entrepreneuriat dans les programmes de formation

### **3. Fondements, Vision, objectifs et orientations de la stratégie**

#### **3.1. Fondements politiques et stratégiques de la SNDCTP**

Le DCTP trouve son fondement dans la Vision 2035 et la SND30. Le développement des compétences techniques et professionnelles est adressé par la quasi-totalité des instruments de planification stratégique en plus de la SND30. Il y est adressé par la majorité des stratégies sectorielles et en particulier : la stratégie sectorielle des industries et des services, la stratégie sectorielle de développement du secteur rural, la stratégie sectorielle de la santé, la stratégie sectorielle de développement du capital humain et la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation. Par ailleurs, la stratégie Nationale de Développement des compétences techniques et professionnelles est en cohérence avec les initiatives phares de la SND30. Il s'agit notamment : du Plan de substitution aux importations des produits de grande consommation qui met l'accent sur le riz, le maïs, le lait, le poisson, mil/sorgho et soja ; du Programme « train my Génération » qui est un programme certifiant de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel et du Plan STEM (Science Technology Engineering and Mathematics).

Le DCTP trouve également son ancrage dans les ODD et autres initiatives internationales de développement tels que : International Centre for Technical and Vocational Education and Training (UNEVOC), Initiative pour le développement du capital humain, la Convention N° 142 de l'OIT concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, la Recommandation 195 de l'OIT du 1<sup>er</sup> Juin 2004 sur la valorisation des ressources humaines ; le Pacte mondial pour l'emploi.

#### **3.2. Principes directeurs, vision et orientations stratégiques du DCTP**

##### **3.2.1. Principes directeurs et Vision du DCTP**

Les principes directeurs du DCTP sont les suivants : équité et d'égalité dans l'accès à la formation technique et professionnelle ; garantie de la formation professionnelle tout au long du cycle de la vie ; prise en compte systématique de la dimension DCTP dans toutes les initiatives majeures de développement ; prise en compte des exigences de multiculturalisme.

**Vision de la Stratégie DCTP.** Pour procéder à la transformation structurelle envisagée par la SND30 afin de maintenir le cap d'émergence à l'horizon 2035, la stratégie de DCTP a comme ambition qu'en : *« En 2030, le Cameroun dispose de jeunes et d'adultes dotés de compétences techniques et professionnelles nécessaires à la transformation structurelle ; et d'un système de développement des compétences techniques et professionnelles inclusif favorisant l'employabilité, l'innovation, l'entrepreneuriat et l'apprentissage tout au long de la vie ».*

Cette vision repose sur un changement de paradigme essentiel : mettre fin à l'idée, largement répandue, selon laquelle c'est le rebus de la formation générale qui se retrouve à l'EFTP. Il est question de faire comprendre à toutes les couches de la société que l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle préparent les jeunes à devenir des créateurs d'emplois plutôt que des employés.

### **3.2.2. Option stratégique**

Trois options ont été pré-identifiées à savoir : le scénario tendanciel, le scénario gradualiste et le scénario offensif.

Le choix de l'option stratégique retenue pour bâtir la stratégie DCTP a reposé sur **quatre critères** : contribution à l'atteinte des objectifs du pilier capital humain de la SND30 ; contribution à l'atteinte des objectifs du pilier promotion de l'emploi et de l'insertion économique ; contribution à l'atteinte des objectifs de la SND30 et faisabilité. Pour chacun de ces critères, des indicateurs ont été identifiés (proportion des élèves et étudiants de l'EFTP ; Indice du capital humain ; taux de sous-emploi ; facilitation de l'insertion professionnelle ; part du secteur secondaire dans le PIB ; incidence sur le taux de croissance du PIB, réduction de la pauvreté et des inégalités ; coût/financement niveau de dépendance du public ; coût de mise en œuvre ; changements institutionnels).

### **3.2.3. Axes de la stratégie**

Les cinq (05) axes qui se dégagent pour la stratégie de DCTP sont : (i) Offre de formation ; (ii) Accès, et équité ; (iii) Qualité et pertinence de la formation ; (iv) Orientation scolaire, universitaire et professionnelle, certification et valorisation des acquis d'expérience ; (v) Gouvernance et pilotage.

En ce qui concerne l'offre de formation en DCTP, il est question de l'aligner sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité et assurer à toutes les couches de la population un accès équitable à une formation professionnelle adaptée à leurs besoins. S'agissant de l'accès, la qualité et pertinence de la formation, l'objectif est d'améliorer la qualité et l'accès de la formation à toutes les catégories de la population. Pour ce qui est de l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle ainsi que de la certification et valorisation des acquis d'expérience, l'ambition est la systématisation. Enfin, les efforts porteront sur l'amélioration de la qualité de la gouvernance et du pilotage dans le domaine du DCTP.

## **4. Actions prioritaires, réformes et dispositif de mise en œuvre**

### **4.1. Actions prioritaires**

Les actions prioritaires en matière de DCTP sont structurées autour des quatre piliers comme suit :

**Offre de formation en DCTP.** Il est question d'aligner l'offre de DCTP sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité et assurer à toutes les couches de la population un accès équitable à une formation professionnelle adaptée aux besoins. Les actions prioritaires vont consister à : (i) renforcer l'offre de formation initiale, continue et par voie de l'apprentissage par une plus grande implication des professionnels à la formation et à la certification conforme à la norme ISO 17024 ; (ii) développer des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle ; (iii) transformer les SAR/SM en Centre de Formation aux Métiers (CFM) ; (iv) spécialiser des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays ; (v) mettre en place un programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel (Train my Generation).

**Accès et équité.** L'objectif est de réduire les disparités d'accès aux structures DCTP selon le genre et le niveau de vie. A cet effet, il sera question de renforcer les mesures d'assistance des personnes vulnérables et des jeunes déscolarisés pour l'accès aux formations techniques et professionnelles certifiante et promouvoir l'accès des personnes démunies aux structures de DCTP.

**Qualité et pertinence de la formation en DCTP.** L'objectif est d'améliorer la qualité de l'offre de formation afin de favoriser une meilleure adéquation avec les réalités du monde de l'emploi. Les actions à entreprendre porteront sur la planification des besoins en compétences et en main d'œuvre ; le renforcement de la gestion et l'acquisition des compétences en milieu de formation ; l'amélioration de la pertinence du dispositif de formation technique et professionnelle et le développement des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle.

**Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle, Certification / Valorisation des acquis de l'expérience.** L'ambition du Gouvernement est de systématiser l'orientation scolaire, universitaire, professionnelle ainsi que la certification. Pour ce faire, les priorités seront relatives à l'accroissement de l'offre des structures dédiées à l'orientation Scolaire Universitaire et professionnelle (OSUP) ; la mise en place un programme de sensibilisation de toutes les populations sur l'importance de l'OSUP ; la création d'une agence d'accréditation des organismes de métrication ; la mise place d'un cadre national de

certification et de qualification et d'un dispositif adéquat de valorisation des acquis de l'expérience.

**Gouvernance et pilotage.** À ce sujet, les objectifs concernent le renforcement du dispositif de suivi/évaluation des politiques relatives au DCTP ; l'accroissement les financements publics, privés et des partenaires pour le DCTP ainsi que la coordination efficace de toutes les actions en faveur du DCTP. Ainsi les interventions viseront à : (i) mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché de travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle ; (ii) disposer d'outils de planification des besoins en main-d'œuvre et d'un répertoire de métiers englobant notamment toutes les filières prioritaires de la SND30 ; (iii) mettre en place des mécanismes de financement innovants du DCTP ; (iv) instaurer une taxe sur la formation professionnelle à l'endroit du secteur privé et des entreprises publiques ; (v) développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du Partenariat Public-Privé ; et, (vi) renforcer la communication sur le DCTP pour favoriser le changement de paradigme pour un DCTP comme levier important de création de richesses et d'insertion sociale.

4.2.

## **4.2 Dispositif de pilotage et de coordination et de suivi-évaluation**

La coordination opérationnelle de la mise en œuvre de la stratégie DCTP sera organisée autour d'un groupe de travail au sein de la sous-commission éducation et va comprendre six sous-groupes à savoir : (i) formation formelle ; (ii) formation non formelle ; (iii) formation continue des travailleurs du secteur privé formel ; (iv) formation continue du personnel de l'État ; (v) formation non formelle ; et ; (vi) Partenariat, financement et suivi-évaluation.

Le dispositif de suivi-évaluation sera basé sur un système d'informations déclinant les objectifs de la présente stratégie en une matrice de résultats assortie d'indicateurs appropriés et des responsables de mise en œuvre. Pour renseigner ces indicateurs, un système d'informations sera développé et comprendra un mécanisme de collecte, de traitement, de diffusion et d'archivage. Ledit dispositif sera conforme aux orientations de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS).

Les interventions suivantes seront ainsi menées : la définition d'indicateurs appropriés de performance et d'impact , le développement et la coordination de différentes d'enquêtes, le renforcement et l'harmonisation des systèmes administratifs sectoriels de collecte et d'analyse de l'information, les informations financières sur le DCTP, le renforcement et l'harmonisation des systèmes régionaux et communaux de collecte et d'analyse des données régionales et locales, les évaluations périodiques, la création d'un partenariat stratégique efficace.

Pour le Suivi-Evaluation, les outils suivants seront produits : le manuel de procédures ; les tableaux de bord des indicateurs ; les fiches de suivi-évaluation de réalisation des activités et les rapports de suivi-évaluation.

## **4.3 Mécanismes de financement de la stratégie**

Les principales sources de financement telles que : les dotations budgétaires et subventions spécifiques ; les appuis des collectivités territoriales décentralisées ; les ressources propres des structures de formation générées par des prestations et frais de formation exigibles ; les contributions diverses ; les autres ressources affectées par la loi ; les financements extérieurs ; les financements des ménages contribuent au financement de l'EFTP. Le financement peut, de ce fait, constituer un outil efficace pour canaliser les flux d'élèves à chaque étape du développement des compétences. Compte tenu de la demande croissante et de l'augmentation des coûts unitaires, le Gouvernement camerounais devrait envisager d'autres solutions de financement pour les programmes de développement des compétences, notamment la mise en place d'un Fonds de Développement des Compétences (FDC) performant qui appuiera le DCTP axé sur la



demande et profitera aux employeurs (du secteur formel comme du secteur informel) à travers la formation de prestataires, de stagiaires et d'employés.

#### **4.4 Communication et promotion du DCTP**

Dans le contexte économique et social particulier que connaît le pays avec la mise en œuvre de la SND30 et celui du développement des compétences techniques et professionnelles qui est assez récent, une bonne communication s'impose pour faciliter l'appropriation par les parties prenantes de la problématique du DCTP. Il sera donc question de promouvoir une communication permettant, à la fois, d'améliorer l'attractivité du système DCTP afin qu'il puisse au mieux servir de support à la transformation structurelle à travers la mobilisation des forces et compétences endogènes.

Les mesures envisagées dans ce cadre concernent : la mise en place d'une stratégie de communication, l'élaboration des outils et supports en plusieurs langues nationales, la réalisation des campagnes de sensibilisation.

#### **4.5 Hypothèques et risques**

La mise en œuvre de la SNDCTP peut être affectée par divers risques imprévus au moment de la planification. Il est donc important d'identifier ceux qui peuvent avoir des impacts négatifs lors de la mise en œuvre de ladite stratégie. La gestion des risques est importante afin de réduire la possibilité d'échec et s'assurer que les objectifs fixés sont atteints.

Les principaux risques identifiés sont : la chute des cours des matières premières, les crises économiques et sanitaires internationales telles que la pandémie du COVID 19, les fluctuations du cours du dollar américain, le ralentissement de l'activité économique chez les partenaires au développement commerciaux, le risque lié à la conjoncture internationale et régionale, les problèmes sécuritaires, le risque lié à la non-réalisation des activités inscrites par une administration, structure privée ou partenaire de mise en œuvre, le risque lié à la mauvaise gestion des ressources financières, le manque de soutien politique à la SNDCTP. Le risque lié à la faiblesse de l'adhésion de l'ensemble des acteurs et l'insuffisance des capacités des opérateurs de mise en œuvre de la SNDCTP ; le risque lié à la fuite des cerveaux.

## INTRODUCTION

### Contexte

**1.** Pour son développement économique et social, le Cameroun s'est doté en 2009 d'une Vision de développement à long terme, qui ambitionne de faire du Cameroun « un pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité à l'horizon 2035 ». La première phase de mise en œuvre de cette Vision a été opérationnalisée par le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) qui constituait ainsi le cadre de référence de l'action publique pour la période 2010-2019.

**2.** Au cours de ladite période, la Stratégie de l'Éducation et de la Formation prévoyait une réorganisation du secteur de l'éducation à travers : (i) un enseignement fondamental couvrant le cycle primaire et le premier cycle du secondaire ouvert au plus grand nombre d'enfants de 6 à 15 ans ; (ii) un enseignement secondaire de deuxième cycle reposant sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique ; (iii) une formation professionnelle orientée par la demande du secteur de production reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé, (iv) un enseignement universitaire professionnalisé ; (v) une formation continue étendue et doublée d'un système de valorisation des acquis de l'expérience.

**3.** La Banque Mondiale a mis sur pied une initiative qui permet d'accentuer le plaidoyer auprès des pays pour un investissement plus accru dans la jeunesse. Elle calcule pour ce faire un indicateur appelé l'indice du capital humain (ICH). Celui-ci mesure l'ampleur du capital humain que pourra acquérir un enfant né aujourd'hui d'ici la fin de ses études secondaires, compte tenu du niveau de qualité de la santé et de l'éducation qui caractérisent la société dans laquelle il vit. Sa valeur est de 0,39 pour le Cameroun en 2017, ce qui signifie que tout enfant camerounais ne peut accomplir son potentiel productif qu'à 39% d'ici l'atteinte de l'âge adulte. L'Indice du Capital Humain est nettement supérieur dans tous les pays que le Cameroun considère comme référence en matière de progrès économique et social. Il vaut 0,50 pour le Maroc, 0,51 pour Tunisie, 0,62 pour la Malaisie et 0,53 pour l'Indonésie.

**4.** Il persiste une inadéquation entre l'offre d'éducation et de formation actuelle et les besoins du marché du travail bien que les politiques mises en œuvre aient eu des impacts positifs sur l'accès à la formation. Au niveau primaire par exemple, le taux de scolarisation est passé de 27,1% en 2011 à 36,7% en 2017. Il est très proche de la cible qui est de 40% en 2020. Le taux d'achèvement s'est également accru sur la même période en passant de 73,3% à 76%, mais il est en décalage de 24 points par rapport à l'objectif poursuivi pour 2020. Les objectifs poursuivis concernant les disparités d'accès selon le sexe ont été largement atteints.

Les objectifs relatifs à la qualité de l'éducation n'ont par contre pas connu d'amélioration dans la mesure où le score général du test harmonisé a régressé en passant de 451/650 en 2012 à 379/650 en 2017. La cible visée en 2020 est 550/650.

**5.** Des progrès dans le domaine du développement du capital humain ont été réalisés depuis 2010 grâce à l'implémentation des actions liées à mise en œuvre du DSCE. Ces avancées ont porté spécifiquement sur la santé, l'éducation et les autres aspects du développement social. L'aspect du capital humain pour lequel des efforts restent à fournir pour le Cameroun est la qualité de l'éducation. En effet, le nombre d'années de scolarisation attendu d'un enfant qui commence l'école à quatre ans peut espérer avoir accompli 9,1 années d'études à l'âge de 18 ans, tandis que le nombre d'années de scolarisation corrigé de l'apprentissage réel est de 5,5 ans. Autrement dit, lorsque l'on tient compte de ce que les enfants apprennent ou assimilent réellement, le nombre d'années de scolarisation n'est que de 5,5. Ils perdent donc en moyenne 3,6 ans sur les bancs sans rien assimiler. Les scores des tests harmonisés qui permettent de déterminer le nombre d'années d'apprentissage réel sont de 379 sur une échelle où 625 représente le niveau avancé et 300 le niveau minimum. Ce score a diminué au Cameroun entre 2012 et 2017, ce qui a contribué à un recul de l'IDH de 0,41 en 2012 à 0,39 en 2017.

**6.** D'après la Banque Africaine de Développement (BAD, 2014), pour tirer parti du dividende démographique et constituer une main-d'œuvre hautement qualifiée, il est nécessaire d'augmenter substantiellement le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire et de l'enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP). En effet, selon la BAD, les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) ont le potentiel de combler le décalage entre les compétences, mais ce sont des filières moins populaires. De plus, l'Afrique manque de centres d'EFTP de qualité, bien équipés et parvenant à doter les jeunes de compétences de haut niveau qui répondent à la demande. Il faut renforcer les compétences en fonction de la demande et de l'innovation pour améliorer la productivité du secteur formel, mais aussi pour dynamiser le secteur informel.

**7.** Au terme de la mise en œuvre du DSCE, le paysage de l'offre et de demande d'enseignement technique et de formation professionnelle a connu une amélioration. On peut noter l'existence de 1 822 centres et instituts publics et privés de formation professionnelle offrant près de 240 spécialités de formation à plus de 55 000 apprenants chaque année. Il convient de préciser qu'une loi a été promulguée le 11 juillet 2018 pour régir la formation professionnelle au Cameroun (loi N°2018/010).

8. Toutefois, la structure d'offre actuelle en termes d'infrastructures éducatives et de personnels enseignants et de formateurs n'arrive pas encore à satisfaire la demande d'éducation et de formation professionnelle, au regard des normes et standards internationaux. Ainsi pour pallier les insuffisances sus évoquées, le Gouvernement se donne comme objectif dans le cadre de la mise en œuvre de la SND30 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 et conscient de ce qu'il doit faire pour y contribuer** ». Plus spécifiquement, s'agissant de la formation professionnelle, il sera question : (iv) d'accroître l'offre de formation professionnelle et technique de 10% à 25% au secondaire et de 18% à 35% au niveau supérieur. Celle-ci sera orientée prioritairement vers les secteurs porteurs de l'économie et les projets structurants.

9. Cependant, les études récentes réalisées dans le secteur de l'Éducation et de la formation, par le Gouvernement, les partenaires techniques et financiers ainsi que dans le cadre de la maturation du Projet de Développement du Secondaire et des Compétences (PADESCE) révèlent les insuffisances suivantes :

- (i) Un dépassement des approches par l'offre et de systèmes cloisonnés d'Enseignement et Formation Professionnels et Techniques (EFTP), leur préférant les approches par la demande et du développement des compétences techniques et professionnels (DCTP), plus holistique.
- (ii) Une absence persistante d'orientation stratégique du développement de la main-d'œuvre par rapport aux besoins économiques et sociaux, et à la mesure de l'enjeu d'émergence de la Vision 2035 et de la Stratégie Nationale de Développement 2030 (SND30).
- (iii) Un pilotage peu satisfaisant marqué par : (i) une absence de vision unifiée pour développer la main-d'œuvre, (ii) de multiples programmes de développement de la main-d'œuvre qui se chevauchent dans plusieurs domaines ; les rôles et les responsabilités juridiques qui définissent les parties prenantes hors du secteur public qui ne sont pas claires (iii) une absence de communication sur le développement de la main-d'œuvre, (iv) une absence de planification stratégique concertée et de mise au point d'une stratégie pour le développement de la main-d'œuvre.

10. D'autres insuffisances sont également soulignées au niveau du contrôle du système de la prestation de service. Il s'agit notamment :

- Sur le plan du contrôle du système, la question du financement efficace et équitable reste entière ; il reste difficile d'assurer des normes pertinentes et fiables et les voies d'acquisition des compétences sont peu diversifiées ;
- Au niveau de la Prestation de service, la diversité et l'excellence dans la prestation de formation restent au niveau latent, la pertinence dans les programmes de formation n'est pas adéquate ; la responsabilité et la recevabilité fondées sur les résultats restent à renforcer ;
- Enfin, s'agissant de la Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (SSEF) qui constitue un cadre intégrateur des actions de développement de l'éducation et de la formation, la dimension-clé du développement des compétences n'a pas reçu l'attention qu'elle mérite.

**11.** Au regard des préoccupations sus évoquées, l'élaboration d'une Stratégie Nationale de Développement des Compétences constitue un véritable enjeu pour la transformation structurelle. Elle a ainsi pour but de :

- définir un cadre pour mieux agir, qui permette au pays de rattraper les tendances mondiales ;
- proposer des solutions pour répondre aux besoins des jeunes en matière de développement des compétences pour la création d'emplois décents,
- accroître la compétitivité et accélérer sa croissance économique pour devenir un pays industrialisé et émergent.

**12.** C'est dans ce contexte que le Gouvernement à travers le Projet d'Appui au Développement du Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) en collaboration avec la Banque Mondiale et les autres partenaires Techniques et Financiers et autres parties prenantes, a entrepris les travaux d'élaboration de la Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et professionnelles (SNDCTP).

### **Approche méthodologique**

**13.** De façon générale, les travaux d'élaboration de la Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et professionnelles (SNDCTP) ont été menés selon une approche participative avec une forte implication des principaux acteurs intervenant dans le domaine (MINEFOP, MINESEC, MINJEC, MINADER, MINPMEESA, MINEPIA, MINAS, MINPROFF, MINESUP, PTF, FNE, etc.), les chambres consulaires, les acteurs du secteur privé ainsi que les partenaires techniques et financiers (Banque Mondiale, UNESCO, AFD, KOICA, BIT, etc.).

**14.** Dans un premier temps, il a été question, pour l'équipe focale avec l'appui du consultant d'accompagnement, de mener une revue documentaire et des discussions pour retenir les contours et l'orientation du processus, examiner le positionnement stratégique du DCTP par rapport au cadre stratégique de référence, notamment la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 et ses déclinaisons sectorielles. À ce sujet, un accent particulier a été mis sur les spécificités de la stratégie DCTP et sa relation avec la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation professionnelle (SSEF). Cette étape a également permis d'adopter la démarche globale du processus inspirée du guide méthodologique de Planification stratégique du Cameroun et des documents de l'UNESCO en la matière. Ensuite, des consultations ont été menées auprès des principales parties prenantes afin de dresser un état des lieux du domaine, d'identifier les enjeux et défis à relever afin de placer DCTP comme levier essentiel pour la transformation structurelle de l'économie et pour une croissance endogène, forte et inclusive.

**15.** Dans un second temps, les activités, qui se sont essentiellement déroulées sous forme d'ateliers de planification, ont conduit à la formulation d'une Vision du DCTP au Cameroun en cohérence avec les aspirations des parties prenantes, les orientations stratégiques de la SDN30 et autres documents de référence, ainsi que les engagements internationaux. Y faisant suite, les orientations stratégiques ainsi que les réformes nécessaires à la mise en œuvre des actions prioritaires ont été identifiées débouchant sur un plan d'actions prioritaires et un dispositif de pilotage et de suivi-évaluation de la mise en œuvre de la stratégie DCTP en liaison avec le Comité National de Suivi-évaluation de la mise en œuvre de la SND30.

### **Structuration du rapport**

**16.** Le document est structuré en quatre chapitres. Le premier porte sur le contexte socioéconomique du Cameroun. Il comprend trois articulations à savoir : (i) l'évolution de la situation macroéconomique ; (ii) la situation du marché du travail qui aborde la structure et l'évolution de l'offre d'emploi ; (iii) l'évolution de la pauvreté et des inégalités en lien avec les caractéristiques liées au DCTP. Le deuxième chapitre, quant à lui, dresse l'état des lieux et le diagnostic du domaine DCTP. Il commence par la définition des concepts clés et la délimitation du périmètre et aborde ensuite l'état des lieux selon l'approche offre-demande, financement et efficacité externe des politiques menées. Ce chapitre s'achève par l'identification des problèmes majeurs du domaine DCTP et des défis majeurs à relever. Le troisième chapitre traite de la vision et orientations stratégiques de la SNDCTP. Il précise l'ancrage de la stratégie DCTP aux cadres stratégiques de référence et aux instruments internationaux, décline la vision du domaine et précise les axes stratégiques. Le quatrième chapitre présente le plan d'actions prioritaires, le dispositif de mise en œuvre et de suivi-

évaluation de la stratégie ainsi que des mécanismes de financement ; il traite aussi des aspects liés à la communication.

## **CHAPITRE 1 : CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE DU CAMEROUN**

**17.** La réalisation d'une Stratégie de Développement des Compétences Techniques et professionnelles (SNDCTP), comme pour toute autre stratégie, nécessite la connaissance de l'environnement dans lequel elle doit s'implémenter.

**18.** Le présent chapitre vise donc à décrire la situation récente de développement du Cameroun, pouvant influencer le développement des compétences techniques et professionnelles. Il aborde ainsi : le contexte macro-économique du Cameroun, la situation du marché du travail en termes d'offre et de demande ainsi que la situation de la pauvreté et des inégalités.

### **1.1. Évolution de la situation macro-économique du Cameroun**

#### **1.1.1. Évolution du PIB**

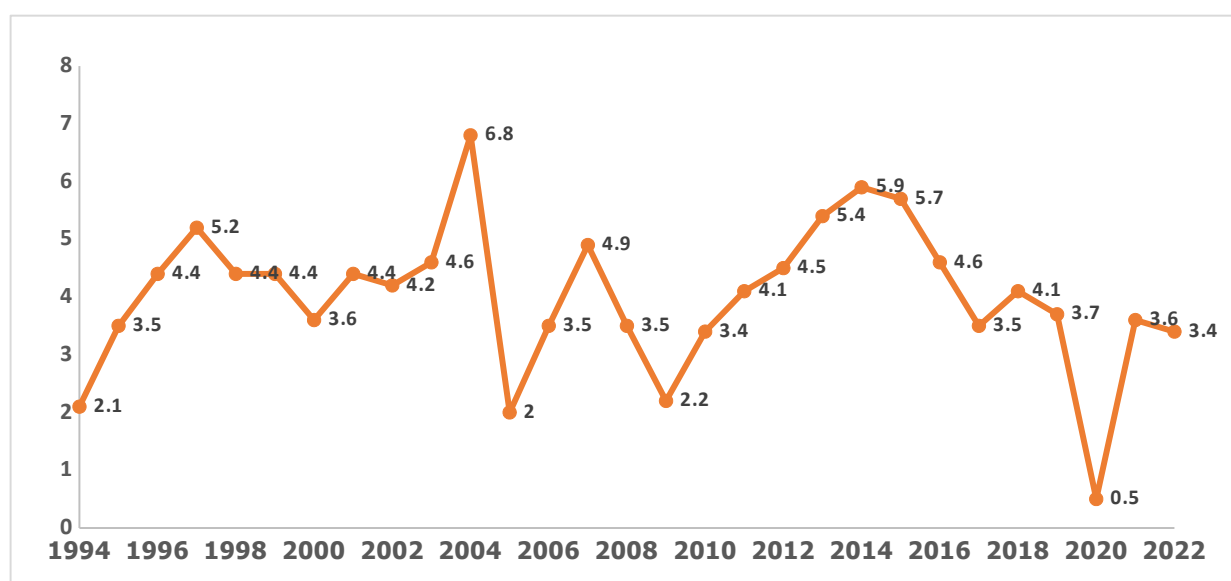
**19.** Après avoir été frappée, comme la quasi-totalité des pays africains, par une crise économique et de l'endettement vers la fin des années 1980 et les années 1990, l'économie du Cameroun a repris avec une dynamique de croissance à partir de 1994. En effet, le pays a été touché par la chute brutale des cours des matières premières survenue dans les années 80 qui a paralysé ses recettes d'exportation et ses finances publiques. Les produits tels que le pétrole, le cacao et le café ont vu leurs cours internationaux chuter considérablement à la fin des années 1970 et au milieu des années 1980, et le pays a sombré dans une profonde crise malgré un effort de réajustement

**20.** Pour sortir de la crise, les autorités, sous la conduite des bailleurs de fonds internationaux, se sont engagées dans les programmes d'ajustements structurels (PAS) qui avaient pour but de rétablir le cadre de stabilité macro-économique. Cependant, ces PAS se sont accompagnés de mesures d'austérité sévères qui ont affecté le secteur social en général et l'emploi et la formation professionnelle en particulier. De manière progressive, l'Etat qui représentait le principal pourvoyeur d'emplois salariés et décents a dû procéder au gel des recrutements à la fonction publique, au licenciement de son personnel (60 000 fonctionnaires entre 1989 et 1997) et à la fermeture de nombreuses écoles de formation. Dans le même temps, en raison de la faiblesse du secteur productif, le secteur privé s'est retrouvé dans l'incapacité d'absorber le flux de main-d'œuvre généré par le système éducatif, ce qui a favorisé le développement du secteur informel, augmentant ainsi la précarisation et l'instabilité de l'emploi. Cette situation a été aggravée par la double contraction salariale dans le secteur public avec des taux atteignant au total 65 % dans les cas extrêmes respectivement en janvier et novembre 1993.



**21.** Suite à la dévaluation du CFA survenue en 1994, le Cameroun a connu un bon significatif de ses recettes d'exportation et par conséquent une certaine soutenabilité de sa croissance économique retrouvée. Ainsi, le taux du PIB pays est strictement positif depuis 1994, malgré les ralentissements causés par les différentes crises qui sont survenues durant ces dernières années (crise économique et financière de 2008, choc pétrolier de 2015 et crise économique causée par la pandémie de la Covid-19). Le taux de croissance moyen annuel sur la période 1993-2020 se situe au-dessus de 4%. Il est de 4,5% sur la dernière décennie (2010-2022). Le graphique suivant présente l'évolution du taux de croissance du PIB du Cameroun entre 1993 et 2022.

**Graphique 1:** Évolution du taux de croissance du PIB du Cameroun entre 1993 et 2022



Source : Institut National de la Statistique- Comptes nationaux 2022

**22.** La forte baisse du PIB observée entre 2019 et 2020 est le fait de la Covid-19 qui a paralysé les activités économiques dans plusieurs secteurs stratégiques de l'économie, notamment les services et le commerce. Le secteur tertiaire qui comprend le commerce et les services (loisirs et autres) est celui qui a le plus contribué à la croissance du PIB ces dernières années, à l'exception de 2020 où ce secteur a été le plus touché par la pandémie.

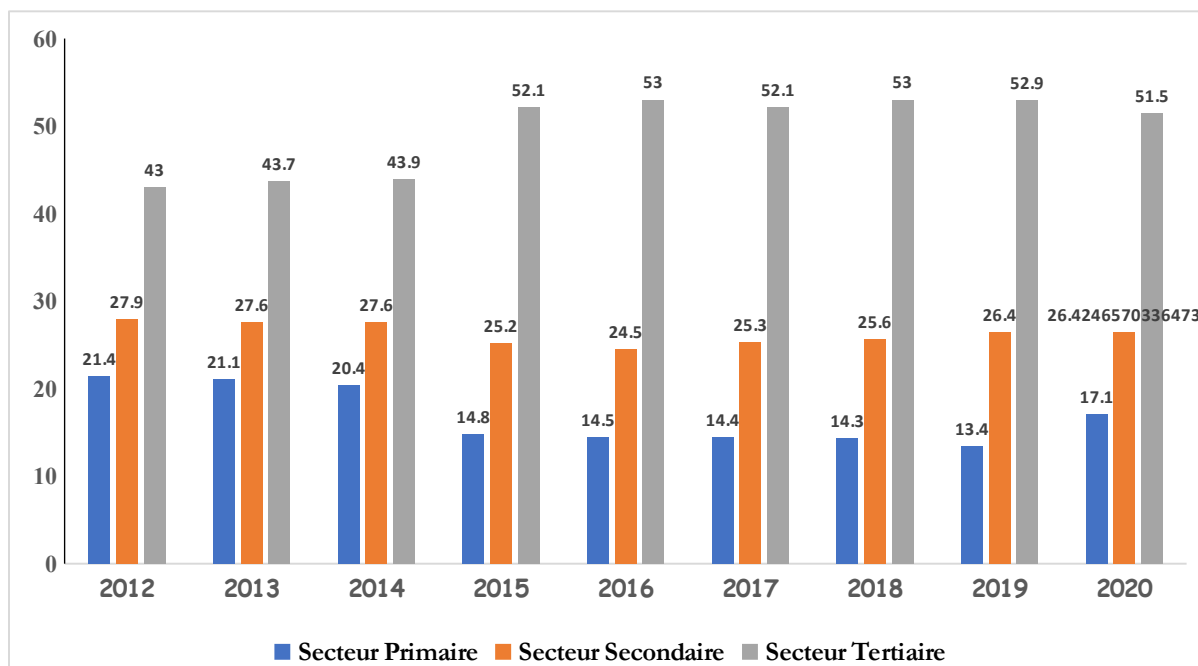
**23.** En 2021, le taux de croissance est estimé à 3,6%. La reprise serait soutenue par : (i) le regain d'activité dans le secteur agricole, du fait de la reprise de la demande mondiale ;(ii) le dynamisme de l'activité dans le secteur de la construction, en lien avec la poursuite des grands chantiers ; (iii) la remontée progressive des branches de services, suite à la relance attendue de l'économie mondiale en 2023 ; (iv) l'influence favorable des mesures prises dans le cadre de la politique de relance initiée par le Gouvernement.

**24.** S’agissant de l’inflation, les pressions inflationnistes perdurent et se généralisent à toutes les villes du pays. Le niveau général des prix a augmenté de 6,3% en 2022, après 2,3% en 2021, dépassant largement le seuil de 3% fixé par la norme communautaire CEMAC. C’est le taux d’inflation le plus élevé après celui de 9,0% de 1995.

### 1.1.2. Évolution de la structure du PIB

**25.** La structure de l’économie du Cameroun est dominée par le secteur tertiaire depuis le début des années 2000. La part de ce secteur qui comprend le commerce, les transports, la communication, les services financiers et l’administration publique s’est accrue de manière quasiment continue en passant de 44,3% en 2000 à 55,4% en 2020. La part du secteur primaire est quant à elle restée pratiquement stable. Elle se situe à un peu plus de 18% depuis 2006. Ce secteur comprend l’agriculture vivrière, l’agriculture d’exportation, l’élevage, la pêche et la sylviculture. La part du secteur secondaire composé de l’industrie extractive, l’industrie agroalimentaire, l’eau, l’électricité, l’assainissement ainsi que les BTP a diminué au cours des deux dernières décennies. Elle est passée de 35% au début des années 2000 à 26% en 2020, soit une baisse de 9 points de pourcentage environ. La part du secteur secondaire dans le PIB est inférieure à celle du secteur tertiaire en 2020. (26,2% contre 55,4%). Le graphique suivant présente l’évolution de la part dans le PIB de chaque secteur de l’économie entre 2012 et 2020.

**Graphique 2 :** Évolution de la part dans le PIB des différents secteurs de l’économie



Source : Données de l’Institut National de la Statistique-Comptes Nationaux

**26.** Le secteur primaire progresse en moyenne à un rythme de 3,1% par an et représente en moyenne 17,93% du PIB entre 2000 et 2020. Le montant des recettes du secteur primaire est passé de 2063,6 milliards en 2000 à 3833,1 milliards en 2020, soit une hausse globale sur la période de 1769,5 milliards (85,7%). Durant la même période, la filière agricole a le plus contribué (36,7%) avec un gap de recettes de 745 milliards, suivi de la sylviculture (22,8%), de l'agri-export (20,8%) et enfin de l'élevage, la chasse et la pêche (20%).

**27.** En 2005, la croissance du secteur primaire a ralenti de 4,9% puis s'est accrue progressivement de 2006 à 2020. Ce fléchissement est le reflet des contre-performances enregistrées dans les branches de l'agriculture vivrière (-2,2% contre +14,4% en 2004), l'agriculture d'exportation (-3,3% contre -11% en 2014), la sylviculture (-14% contre 15,5% en 2004). Cela s'explique par la baisse continue des cours mondiaux des matières premières destinés à l'exportation.

**28.** Le secteur secondaire progresse en moyenne à un rythme de 2,6% par an et représente en moyenne 26,8% du PIB entre 2000 et 2020. Le montant des recettes du secteur secondaire est passé de 3255,6 milliards en 2000 à 5441,9 milliards en 2020, soit une hausse globale sur la période de 2186,4 milliards (67,2%).

**29.** La richesse globale produite dans chaque secteur a donc évolué de manière différenciée durant ces 20 dernières années. La structure de l'économie est fortement dominée par le secteur tertiaire qui prend du poids au fil des années au détriment du secteur secondaire.

**30.** La dynamique du secteur tertiaire est principalement portée par les branches telles que le commerce dont le niveau d'activités s'est particulièrement accéléré à la suite du renforcement des partenariats commerciaux entre le Cameroun et les pays asiatiques tels que la Chine, la Thaïlande et la Corée du Sud. La signature et l'entrée en vigueur des Accords de Partenariats Economiques (APE) en 2014 d'une part, et le développement de la filière de la grande distribution d'autre part ont également contribué à la croissance rapide de la production dans le commerce.

## **1.2. Situation du marché du travail**

**31.** Au terme de la période de mise en œuvre du DSCE, force est de reconnaître que la situation de l'emploi au Cameroun est toujours caractérisée par un sous-emploi dont le taux est passé de 70,6% en 2010 à 77% en 2014, soit une augmentation de 6,4 points, en décalage avec la trajectoire tracée dans le DSCE qui visait à le ramener en dessous de 50% à l'horizon 2020.

**32.** L'expansion du secteur informel représente un des facteurs qui explique ce phénomène. En effet, il emploie environ 90% de la population active occupée. Par ailleurs, les données indiquent que la part des emplois créés par le secteur privé formel est en baisse. Elle est passée de 4,8 en 2005 à 3,8 en 2010 ; pourtant, ce secteur est appelé à être moteur de la croissance.

**33.** Dans la stratégie de croissance et de l'emploi, les objectifs du Gouvernement ont consisté à réduire de manière générale la portion du secteur informel dans l'activité économique nationale. Le rapport ECAM-4 apprécie dès lors le taux d'informalité au niveau de 88,6 % en 2014, soit une baisse de 1,9 point en quatre (04) ans tel que présenté dans le graphique suivant.

**34.** L'indicateur relatif au taux des emplois vulnérables renseigne sur la proportion des travailleurs en situation de précarité dans l'emploi et donc ne bénéficiant pas souvent des avantages sociaux ou des programmes de protection sociale. Ils sont donc plus exposés aux fluctuations de l'activité économique. Il convient de noter que le taux d'emploi vulnérable a plutôt augmenté pour les actifs occupés de niveau supérieur (3,7 points de pourcentage) contrairement à ceux qui ont un autre niveau d'instruction.

**Tableau 1 :** Évolution du taux d'emploi vulnérable (%), chez les personnes de 10 ans ou plus, en 2005, 2010 et 2021 selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	2005	2010	2021	Ecart 2021-2010
Non scolarisé	88,0	82,9	72,5	-104
Primaire	80,6	75,2	65,7	-95
Secondaire 1er cycle	69,1	68,0	59,3	-87
Secondaire 2nd cycle	50,3	53,1	50,8	-23
Supérieur	35,4	44,3	49,9	56

**Source :** Rapport EESI3, Institut National de la Statistique

### **1.2.1. Caractéristiques et évolution de la demande d'emploi**

**35.** Les aspects tels que les caractéristiques sociodémographiques de la population, le niveau d'instruction des jeunes actifs et l'âge moyen de ceux-ci seront analysés en ce qui concerne la demande d'emploi.

#### **1.2.1.1. Caractéristiques sociodémographiques de la population**

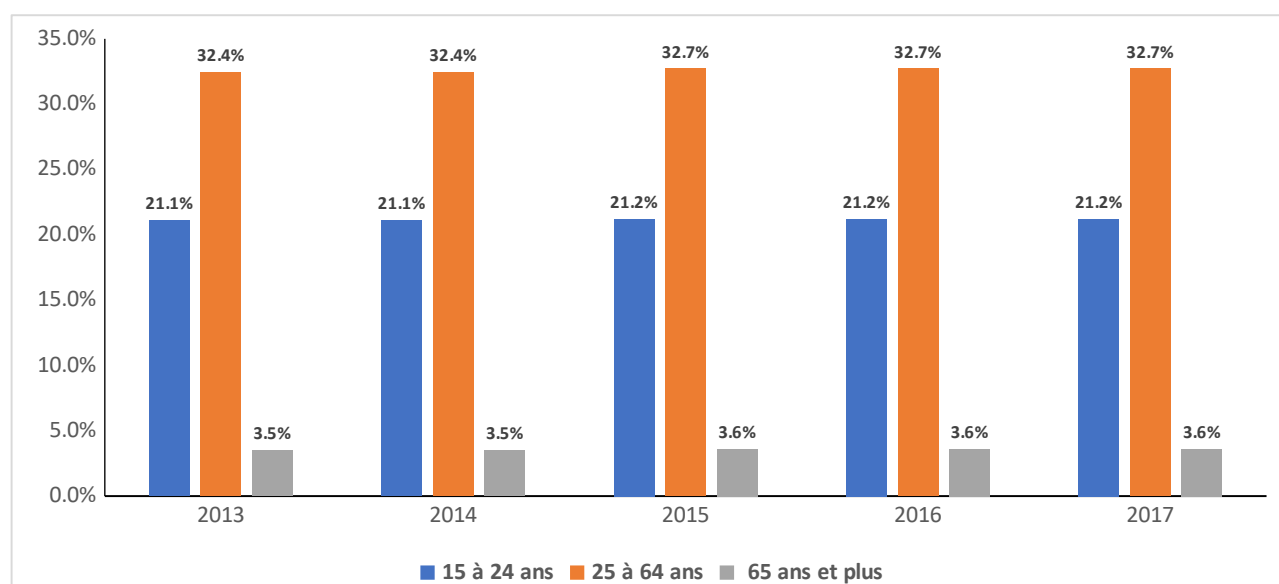
**36.** La population du Cameroun est passée de 7 663 246 à 10 493 655 de 1976 à 1987, puis à 17 463 836 habitants en 2005 ; ce qui correspond à un taux d'accroissement moyen intercensitaire de 2,9 % entre 1976 et 1987, et de 2,8 % au cours de la période 1987-2005. D'après les données du Bureau Central des Recensements et des Études de la Population (BUCREP), la population du Cameroun croîtrait à un taux d'accroissement annuel moyen de

2,5 % durant la période 2005-2020, et de 2 % durant la période 2020-2025. Sur cette base, la population totale du Cameroun est estimée à 24 348 251 d'habitants en 2019 et à 30 647 180 en 2030 ; soit une augmentation prévue de 21% de la population totale entre 2019 et 2030. Elle est constituée d'environ 51% de femmes et de 49% d'hommes.

Par ailleurs, la structure par âge de la population camerounaise est à prédominance jeune. La moitié de la population a moins de 18 ans et 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 (entre 15 et 65 ans) est d'environ 54%. Ces statistiques mettent en évidence la pression qu'exerce sur le marché du travail la dynamique démographique. Il est question d'en faire un atout, une force productrice à travers des mesures de développement de son potentiel.

Le graphique suivant présente la structure de la population par groupes d'âge (%) entre 15 et 65 ans durant ces dernières années.

**Graphique 3** : Structure de la population par groupes d'âge (%) entre 2013 et 2017.



**Source** : Données RGPH 2005 et Projections démographiques du BUCREP

**37.** Les taux d'activité et d'occupation de la population en âge de travailler est en diminution entre 2010 et 2020. En effet, environ une personne sur deux (51%) des personnes âgées de 10 ans ou plus sont occupées au Cameroun en 2020 au sens du BIT<sup>2</sup>. Ce taux était de 69% en 2010. Il est en général plus élevé chez les hommes que chez les femmes, et l'écart s'explique notamment par le fait que plusieurs d'entre-elles sont des « femmes au foyer », c'est-à-dire qu'elles se consacrent uniquement aux activités ménagères. C'est

<sup>2</sup> Le taux d'activité au sens du BIT est le rapport de la population active (Actifs occupés plus les chômeurs BIT) à la population en âge de travailler.

précisément le cas dans les régions septentrionales et de l'Est. Bien que ce soit le secteur informel qui occupe près de 80% de la population active.

**38.** La population vivant en milieu rural est plus occupée que celle du milieu urbain avec des taux d'occupation respectifs de 56,3 % et 46,1%, soit une différence d'environ 10 points de pourcentage. Ce résultat pourrait se justifier, entre autres, par le fait que la population rurale se consacre presque exclusivement aux travaux agricoles tandis qu'en milieu urbain, des efforts doivent être fournis pour chercher un emploi ou créer une activité.

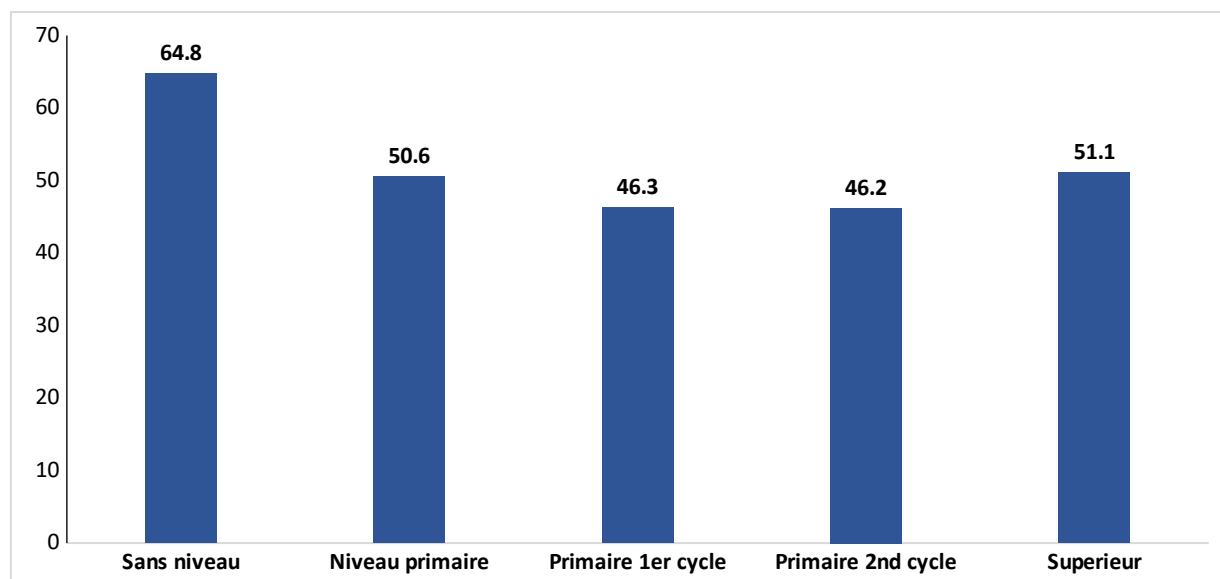
#### **1.2.1.2 Niveau d'instruction des jeunes actifs**

**39.** D'après l'étude « profils et préférences des jeunes en matière d'emploi au Cameroun » réalisée par le CAMERCAP-PARC, les conditions d'accès au marché du travail des jeunes au Cameroun diffèrent significativement suivant le niveau d'instruction. Les jeunes sans niveau restent largement défavorisés. En effet, ces derniers restent exclus de certaines activités qui offrent cependant de meilleurs revenus.

**40.** Le déficit en instruction constitue également un facteur de vulnérabilité dans l'emploi des jeunes. En effet, suivant le type formel ou informel de l'emploi occupé, on observe que la proportion relative des jeunes employés ayant au plus le niveau primaire dans l'informel est de 95% environ contre en moyenne 87% pour ceux des travailleurs ayant au moins le niveau secondaire premier cycle. Ce qui traduit le fait que de par leur niveau d'étude relativement faible, les jeunes moins instruits sont moins exigeants dans le choix de l'exercice d'une activité économique

**41.** La tendance selon laquelle le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction à partir du niveau secondaire premier cycle continue de s'observer en 2020. Selon les trois enquêtes sur l'emploi réalisées par l'Institut National de Statistique (INS), le taux de chômage est plus élevé aux niveaux d'instruction extrêmes, à savoir les sans niveau et niveau supérieur. En d'autres termes, plus le jeune est instruit, moins il a des chances de trouver un emploi qui convient à son niveau de qualification. En effet, face au manque d'opportunités décentes d'emplois et à la quasi-absence d'un système de protection sociale, les jeunes, surtout les moins instruits s'organisent selon une logique d'occupation, afin qu'aucun individu ne soit exclu d'une activité qui lui permettrait de dégager un revenu.

**Graphique 4:** Répartition (en %) des emplois jeunes dans l’informel selon le niveau d’instruction



**Source :** Enquête EESI 3 2021

### 1.2.1.3 Age moyen des jeunes actifs

**42.** D’après EESI 2021, l’âge moyen des actifs qui exercent dans le secteur informel est de 35,5 ans. Cet âge moyen est de 35 ans dans les services, 34,4 ans dans les industries et de 37,8 ans dans le secteur du commerce. À l’exception du secteur de l’industrie, l’âge moyen des femmes est quasi identique à celui des hommes.

**43.** En ce qui concerne le nombre moyen d’années d’études, les actifs ont fait en moyenne 8,9 années d’études. Ce qui correspond à au moins deux années d’étude au cycle secondaire. Ce nombre moyen d’années d’études ne varie pas selon le secteur d’activité. Les actifs occupés du milieu urbain ont fait en moyenne deux années supplémentaires par rapport à ceux du milieu rural, et ce, quel que soit le secteur d’activité. Des différences sont observées au niveau du milieu de résidence où le niveau moyen d’étude est plus élevé en milieu urbain qu’en milieu rural.

**44.** Pour ce qui est de l’ancienneté dans l’unité de production informelle, elle est en moyenne de 7,3 ans, en augmentation de 1,5 ans par rapport à 2010 où il se situait à 5,8 ans. Cette ancienneté est de 8,3 ans pour les actifs occupés du milieu rural et de 6,7 ans pour ceux du milieu urbain. Les hommes (7,3 ans) ont une ancienneté dans l’UPI plus élevée que les femmes (7,1 ans). L’ancienneté dans le secteur de l’industrie (7,9 ans) est en moyenne plus élevée que dans les secteurs du commerce (7,2 ans) et des services (6,8 ans).

## **1.2.2. Structure et évolution de l'offre d'emploi**

**45.** S'agissant de l'offre d'emploi, l'analyse va porter sur les emplois générés dans le secteur formel (public et privé), le secteur informel et les aspects liés aux salaires et revenus.

### **1.2.2.1. Emplois générés par le secteur formel**

**46.** En 2020, selon les statistiques de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP), le nombre d'emplois créés est estimé à 330 903 contre 511 857 en 2019, soit une baisse de 40,6%. Ce recul est imputable à l'arrivée à terme de certains grands chantiers, le gel de la politique de recrutement dans les entreprises privées, du fait de la Covid-19, et le retard dans les activités du FNE. Les emplois ont été créés aussi bien par le secteur privé que par le secteur public.

**47.** En ce qui concerne le secteur privé, les emplois créés sont répartis principalement entre les projets et programmes du BIP (56,6%) et les entreprises (22,9%). Les jeunes de la tranche d'âge 25-35 ans constituent 75,4% des emplois créés. Ils ont été principalement recrutés pour la réalisation des tâches dans les grands travaux. La création d'emplois a concerné 66% d'hommes et 34% de femmes. Dans les entreprises, le nombre d'emplois créés est de 75 654, dont 60,5% dans le secteur primaire, 28,6% dans le tertiaire et 10,9% dans le secondaire. Selon la taille de l'entreprise, 56 132 emplois ont été créés dans les grandes entreprises, 12 793 dans les moyennes entreprises, 5 068 dans les petites entreprises et 1 661 dans les très petites entreprises.

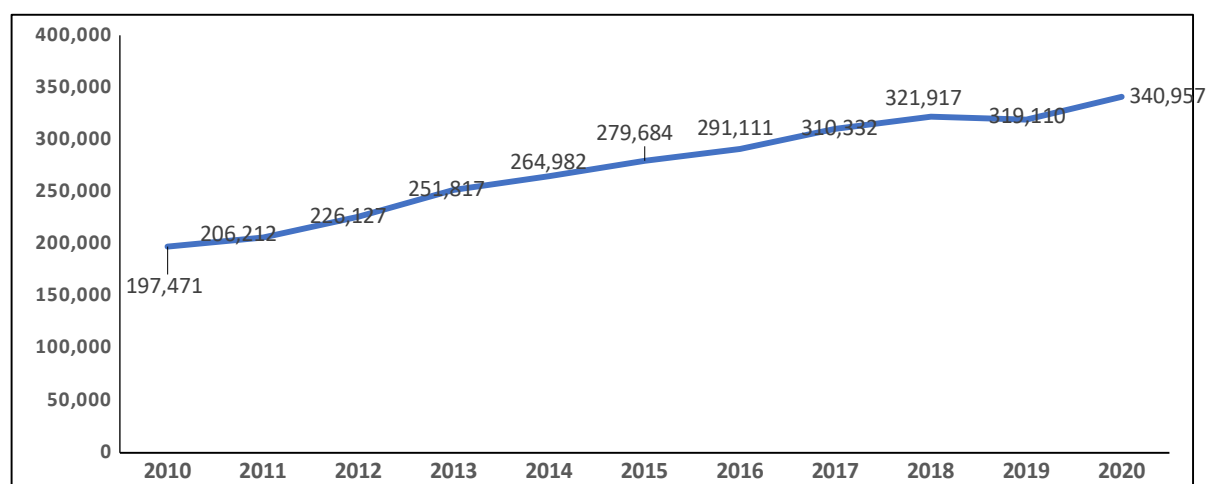
**48.** Quant aux pertes d'emplois, on dénombre 102 039 en 2020, dont 100 621 dans les entreprises, 384 dans les projets et programmes d'insertion ministériels, 158 dans les CTD, 744 au sein des Coopératives et 132 dans les ONG. Le nombre de licenciements et de mise en chômage technique dans les entreprises est de 48 966, dont 54,3% dans les très petites et moyennes entreprises, du fait des pertes de rentabilité importantes, induites les répercussions de la crise sanitaire du COVID 19.

**49.** Les causes sous-jacentes de cette faible création d'emploi sont entre autres des politiques macroéconomiques et sectorielles n'adressant pas de façon spécifique les préoccupations liées à l'emploi, une faible transition des PME vers le secteur formel, la survenue de la COVID 19 et une faible promotion des emplois de proximité.

**50.** S'agissant de l'Administration Publique, le nombre d'emplois créés est de 10 526. Pour le personnel de l'Etat relevant du fichier solde, l'effectif est de 340 957 en 2020, contre 319 110 en 2019, soit une augmentation de 21 847, correspondant au différentiel entre les nouvelles prises en charge et les départs à la retraite.



**Graphique 5:** Évolution des effectifs des personnels de l'État de 2010 à 2020



Source : Données du MINFI

**1.2.2.2. Emplois dans le secteur informel**

**51.** Le secteur informel est celui qui concentre l'essentiel de la main-d'œuvre occupée au Cameroun tel que c'est le cas dans la quasi-totalité des pays en voie de développement. En effet, le secteur informel (agricole et non agricole) regroupe près de 86,6% de la population occupée, soit une augmentation de plus de 6 points de pourcentage par rapport à 2010. Les femmes sont plus présentes dans ce secteur que les hommes. Le milieu urbain est celui qui enregistre le pourcentage le moins élevé d'actifs occupés travaillant dans le secteur informel (80,3%), mais est le lieu qui concentre la plus grande partie de la main-d'œuvre informelle. On note toutefois une diminution de la part des emplois informels dans la mesure où 90,5% des emplois étaient logés dans le secteur informel en 2010. Concernant la répartition des emplois du secteur informel selon le secteur d'activité, l'on constate que 38,9% de travailleurs du secteur informel exercent dans le secteur de l'industrie, 30,7% dans le secteur du commerce et 30,5% dans le secteur des services.

**Tableau 2:** Répartition (%) des emplois jeunes selon le sexe et par branche d'activité\_\_

Secteurs d'activités	Emplois masculins	Emplois féminins	Ensemble
Primaire	33,8	37,0	35,2
Industrie	17,7	17,6	17,5
Commerce	12,3	17,5	14,6
Services	32,6	28,2	32,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Données INS, EESI3 2021

**52.** La répartition des emplois du secteur informel selon le statut des employés montre quant à elle que la majorité des travailleurs exercent pour leur compte propre (78,3%) en 2021. Cette proportion est plus élevée chez les femmes (85,1%) que chez les hommes

(70,6%). Les patrons représentent 2,2% de l'ensemble des emplois, soit 3,1% chez les hommes et 1% chez les femmes (Ces pourcentages sont en nette diminution par rapport à 2010). Les salariés représentent 5,8% de l'ensemble des employés du secteur informel. Cette proportion est plus importante chez les hommes (10,5%) que chez les femmes (1,5%). Les aides familiaux et les apprentis représentent respectivement 6,7% et 5,6% de l'effectif total.

**53.** Cette structure montre que l'essentiel des entreprises du secteur informel est constitué de l'informel de subsistance compte tenu du fait que les 70,6% des travailleurs du secteur informel qui sont à leur propre compte sont des promoteurs d'entreprises. L'informel de subsistance s'oppose en effet à l'illégal ou à l'économie noire qui est plutôt constituée des entreprises ayant une structure de production plus ou moins établie et des employés, mais qui choisissent habilement de rester méconnues du fisc.

### 1.2.2.3. Salaires et revenus liés à l'emploi

**54.** En 2021, le revenu mensuel moyen de l'emploi principal est de 75 700 FCFA au niveau national, en augmentation de presque 100% par rapport à 2010 où il se situait à 39 400 FCFA. Il varie de 48 200 FCFA, dans le secteur informel agricole, à 156 800 FCFA, dans l'administration publique. Une nette amélioration est enregistrée dans ce dernier segment, où l'on observe une hausse de près de 11 000 FCFA en valeur nominale par rapport à 2010. Le secteur informel (agricole et non agricole) qui emploie 86,6% d'actifs occupés est le secteur qui enregistre les plus faibles niveaux de rémunération.

Le tableau ci-dessous présente la répartition du niveau du salaire de l'emploi principal dans les différents secteurs institutionnels et selon le milieu de résidence en 2010.

**Tableau 3:** Répartition (en %) du revenu issu de l'emploi par tranche et selon le secteur institutionnel et le milieu de résidence en 2010

Tranches de revenu en FCFA	Administration publique	Entreprise publique	Privée formelle	Informelle non agri	Informelle Agricole	Urbain	Rural	Ensemble
[0 - 36 270[	10,1	7,5	8,4	36,4	64	28,5	60,4	<b>40,3</b>
[36 270- 47 000[	3,4	1,2	7,5	9,6	7,2	8,4	7,6	<b>8</b>
[47 000 - 94 000[	13	32,4	38,8	28,8	16,2	28,8	17,5	<b>23,9</b>
[94 000-188 000[	34,8	29,2	28,6	17,5	8	20,9	9,4	<b>15,9</b>
[188 000-376 000[	33	20,7	14,4	5,9	3,2	10,33	3,8	<b>7,5</b>
[376 000- et plus [	13,7	9,1	4,1	2,2	1,5	3,1	1,4	<b>2,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source: Données INS, EESI3, Phase 1

#### 1.2.2.4. Utilisation de la main-d'œuvre

**55.** L'utilisation de cette main-d'œuvre reste problématique en raison du sous-emploi. L'incapacité du marché du travail à intégrer les actifs dans le processus de production se pose avec plus d'acuité en zone urbaine et pour les individus âgés de 15 à 24 ans (taux de chômage à deux chiffres). En revanche, au niveau global, le taux de chômage, estimé à 5,9 % en 2021 est en augmentation de plus de deux points de pourcentage par rapport à 2010. Son niveau relativement modeste suggère à priori une utilisation efficace de la main-d'œuvre. Cette dernière analyse est remise en cause par l'utilisation effective de la main-d'œuvre dans la production au regard des taux de sous-emploi visible et sous-emploi lié au revenu.

**56.** Le taux de sous-emploi global qui synthétise trois phénomènes à savoir le sous-emploi visible, le sous-emploi invisible et le chômage, est passé de 70,6% en 2010 à 61,4% en 2021, soit une diminution de 9,2 points de pourcentage sur la période. La baisse est plus importante chez les femmes (-9,5 points de pourcentage) que chez les hommes (-8,2 points de pourcentage).

**Tableau 4 :** Sous-utilisation de la main-d'œuvre sur le marché du travail

Indicateur d'utilisation de la main-d'œuvre	Sexe		Milieu de résidence		Classe d'âge			Ensemble
	Femmes	Hommes	Urbain	Rural	15-24	25-35	36-64	
Taux de Sous-emploi visible	18,9	18,5	19,5	18	20,9	20,1	18,8	18,7
Taux de Sous-emploi lié au revenu	55	40,4	33,1	58,2	90,1	68,3	52,31	47
Taux de sous-emploi global	68,5	55,5	53,6	68,3	91,1	79	67,3	61,4

Source : Données INS, EESI3

**57.** Le taux de sous-emploi visible<sup>3</sup> est passé de 12,3% en 2010 à 18,7% en 2021. Il est donc en hausse de 6,4 points de pourcentage par rapport à 2010. Il a particulièrement augmenté chez les jeunes de 15-24 ans passant de 11,6% en 2010 à 20,1% en 2021, soit une augmentation de 8,5 points de pourcentage. Il a également augmenté pour tous les niveaux d'instruction avec une progression relativement élevée chez les personnes du second cycle du secondaire (+6,7 points de pourcentage) et les personnes non scolarisées (+6,7 points de pourcentage). Le taux de sous-emploi invisible (qui caractérise les travailleurs recevant une rémunération inférieure au SMIG) a nettement diminué de 2010 à 2021, passant de 63,7% à 47%, soit une baisse de 16,7 points de pourcentage.

<sup>3</sup> Le sous-emploi visible est une situation qui caractérise les actifs occupés travaillant moins d'heures par semaine que celles prévues par la réglementation en vigueur, pour des raisons involontaires (liées à l'employeur ou à cause d'une mauvaise conjoncture économique). L'indicateur est calculé sur la base de 40 heures de travail par semaine

**58.** Par ailleurs, les jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en situation de scolarisation, ni en situation d'emploi et de formation (NEET) représentent 23,1% de la population en 2014 (données Banque Mondiale). Pour cette frange de la population, les difficultés sont liées au manque de formation et aux faibles compétences de base en littéracie et en numératie. Si certains d'entre eux peuvent être diplômés, d'autres sont en effet en situation de décrochage ou d'échec scolaire. Ces jeunes qui ne contribuent pas à l'accumulation du capital humain devraient constituer une catégorie cible des politiques publiques, au regard de leur inactivité susceptible de conséquences préjudiciables sur la société et l'économie (non-protection sociale, exposition à la criminalité, etc). De manière générale, 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 la dynamique du marché du travail.

### **1.3. Situation de la pauvreté et des inégalités**

**59.** Il s'agit ici de présenter tour à tour l'évolution de la pauvreté, ses déterminants ainsi que le niveau et l'évolution des inégalités.

#### **1.3.1. Évolution de la pauvreté**

**60.** Le seuil de pauvreté est évalué par équivalent adulte<sup>4</sup> et par an au Cameroun. Il est de 339 715 FCFA en 2014 contre 269 443 FCFA en 2007. Entre 2001 et 2014, l'incidence de pauvreté a légèrement baissé passant de 40,2% en 2001 à 39,9% en 2007 et 37,5% en 2014 (INS ECAM 2, 3 et 4) pour ensuite connaître une augmentation en 2021, 38,6% (ECAM 5). L'objectif des politiques de lutte contre la pauvreté est aussi de réduire l'effectif des pauvres. Ce nombre est de 10 millions en 2021, soit une hausse de 1,9 million par rapport à 2014, sous l'effet certes de la forte croissance démographique entre ces deux années, mais aussi des politiques publiques faiblement redistributives (PNPS, 2017). Le taux de pauvreté monétaire qui se situe à 38,6% en 2021 reste encore élevé par rapport aux ambitions de la SND30 qui le fixe à 30,8% à l'horizon 2030. À ce rythme, l'objectif de réduire l'incidence de la pauvreté à l'horizon 2030 à 25,1% serait difficile à atteindre.

**61.** L'évolution du taux de pauvreté dans les régions entre 2007 et 2014 montre une réduction globale de la pauvreté dans les différentes régions. La région de l'Est est celle qui a connu la plus grande amélioration du niveau de consommation par équivalent adulte des

<sup>4</sup> Cette unité permet de comparer la consommation de deux ménages composés différemment. C'est le montant total des dépenses nominales au titre de tous les biens et services y compris la valeur de l'autoconsommation pris à une échelle d'équivalence pour prendre en compte les différences de taille des ménages et d'âge des membres.

ménages ; son taux de pauvreté est passé de 50,4 % en 2007 à 30 % en 2014, soit un gain de 20,4 points en 7 ans. De même, on note une amélioration dans les régions du Littoral (sans Douala), du Centre (sans Yaoundé), du Sud-Ouest, de l'Ouest et de l'Adamaoua.

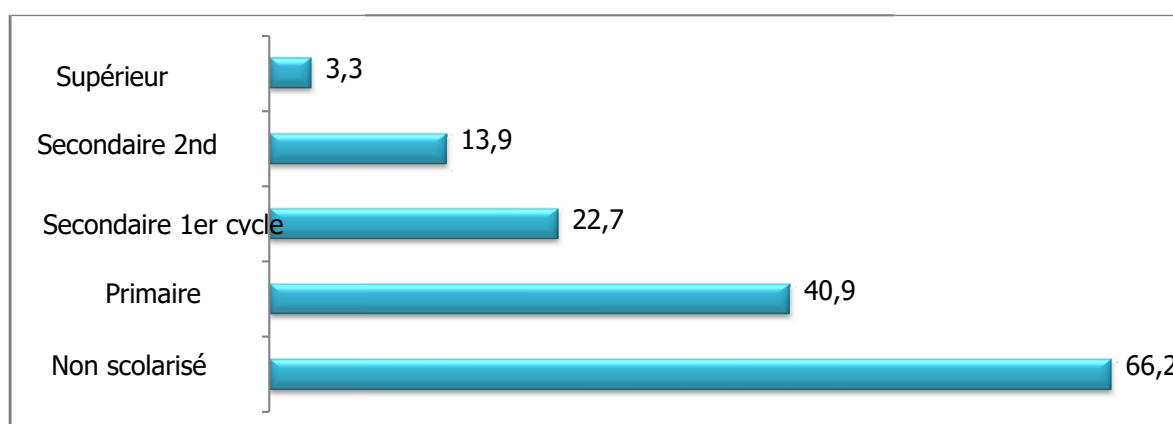
**62.** La pauvreté demeure un phénomène très caractéristique du milieu rural et ce malgré les efforts déployés à travers les politiques publiques ; le taux de pauvreté en milieu rural en 2014 est de 56,8% contre 55,7% en 2007 et 52,1 % en 2001. En outre, les zones rurales concentrent l'essentiel des populations pauvres (90,4%). À l'opposé, en milieu urbain, le phénomène de pauvreté semble connaître une atténuation : il est de 8,9% en 2014 contre 12,2% en 2007 et 17,9% en 2001. Les disparités observées sont liées aux opportunités d'accès au revenu selon le milieu de résidence. Les conditions de vie rudes en milieu rural entraîneraient l'exode des jeunes vers le milieu urbain à la recherche d'emplois plus rémunérateurs et de conditions de vie meilleures. En outre, la pauvreté contraindrait la majorité des jeunes dans cette situation à sortir du système scolaire ou de formation pour se présenter sur le marché du travail.

**63.** S'agissant du niveau d'instruction, souvent son ménage est pauvre. Ainsi, le taux de pauvreté dans les ménages dont le chef n'a jamais été à l'école est 4,8 fois plus élevé que celui des ménages dont le chef a le niveau secondaire 2nd cycle. L'incidence de la pauvreté à l'école est de 66,2% ; ce groupe concentre près de 27% de la population ; (47%) des personnes pauvres.

### **1.3.2. Pauvreté et niveau d'instruction du chef de ménage**

**64.** Les déterminants de la pauvreté au Cameroun sont globalement restés les mêmes entre 2007 et 2014. Toutefois, leur effet sur le niveau de vie des ménages diffère entre 2007 et 2014 selon le milieu de résidence. Les analyses de l'INS montrent que le niveau d'instruction demeure un déterminant de la pauvreté, quelle que soit l'année considérée. En effet, les ménages dont le chef a un niveau d'études primaire ont un niveau de dépenses supérieur de 11% à celui de ceux dont le chef n'a jamais été à l'école. Pour les ménages dont le chef a un niveau d'éducation supérieur, leur niveau de dépenses est supérieur de 11% en moyenne de celui des ménages dont le chef n'a jamais été à l'école. Le tableau suivant présente les principaux déterminants de la pauvreté en 2007 et 2014.

**Graphique 6:** Taux de pauvreté (%) suivant le niveau d'instruction du chef de ménage



**Source :** Données INS, ECAM 4

**65.** Le niveau d'instruction est donc un paramètre qui affecte la situation des individus par rapport à la pauvreté. En effet, plus le chef de ménage est instruit, moins souvent son ménage est pauvre. Ainsi, le taux de pauvreté dans les ménages dont le chef n'a jamais été à l'école est 4,8 fois plus élevé que celui des ménages dont le chef a le niveau du secondaire second cycle. L'incidence de la pauvreté dans les ménages dont le chef n'a jamais été à l'école est de 66,2% ; ce groupe concentre près de 27% de la population ; et près de la moitié (47%) des personnes pauvres.

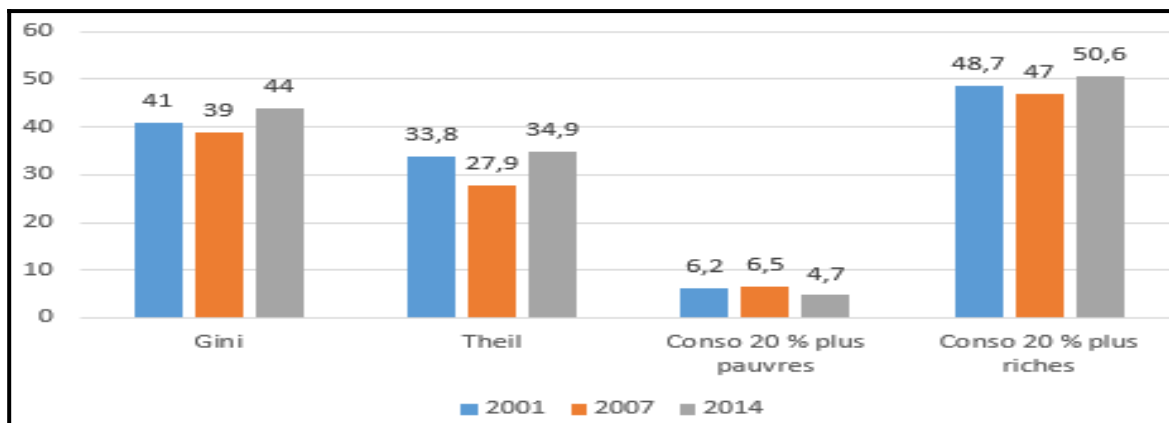
### **1.3.3. Évolution des inégalités de revenus**

**66.** L'indice de GINI mesure l'écart entre la distribution des revenus des personnes ou des ménages d'un pays. Au Cameroun, cet indice varie de 40,4% en 2001 à 39 % en 2007 et 44 % en 2014, soit 5 points de pourcentage en plus au cours des sept dernières années ; traduisant ainsi une aggravation de l'inégalité de consommation au sein de la population (EESI 1 et 2). Cette inégalité est fortement prononcée en milieu rural qu'en milieu urbain. L'indice de Gini enregistre une baisse relative de 3,6 % entre 2001 et 2007 et une progression relative de 13% entre 2007 et 2014. Cette évolution de l'indice de Gini révèle une distribution plus inégalitaire de la consommation en 2014 comparativement à 2007. Autrement dit, les riches ont en 2014, concentré une part encore plus importante aux dépenses de consommation que les pauvres par rapport à 2007. Il faut rappeler que l'objectif 10 du programme de développement durable à l'horizon 2030 vise la réduction des inégalités.

**67.** Pour des résultats plus robustes, l'INS considère d'autres indices d'inégalité : l'indice de Theil qui a évolué dans le même sens que l'indice de GINI et deux autres indices de concentration (la part de la consommation des 20% de la population la plus pauvre et la part la consommation des 20% de la population la plus aisée). Sous l'angle de la distribution de la

consommation des ménages, la part de consommation des 20% de la population la plus pauvre est en baisse, passant de 6,2% à moins de 5% entre 2001 et 2014. Dans le même temps, ce sont les ménages les plus nantis qui en tirent profit puisque la part dans la consommation des 20% des individus des ménages les plus nantis passe de 47% à 49%.

**Graphique 7** : Évolution des indices d'inégalités de revenus entre 2001 et 2014 (en %)



**Source** : Données INS, ECAM 2, 3 et 4

## **CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC DU DCTP**

**68.** Ce chapitre dresse un état des lieux et diagnostic du Développement des Compétences Techniques et professionnelles (DCTP) au Cameroun. Il s'articule autour des points suivants : (i) le cadre conceptuel et les définitions liés au DCTP, (ii) l'environnement institutionnel et juridique du DCTP, (iii) la situation de la demande en matière de DCTP, (iv) la structure d'offre et le financement du DCTP, (v) le diagnostic global du DCTP.

### **2.1. Définition des concepts clés, historique et problématique du DCTP**

#### **2.1.1. Définition des concepts clés et portée du DCTP**

**69.** Le Développement des Compétences Techniques et professionnelles (DCTP) est un concept de plus en plus utilisé dans les sphères éducatives et sur le marché du travail. Il n'existe pas encore une définition consensuelle unique ou encore un indicateur statistique qui permette de standardiser et mesurer le DCTP. Cependant certains organismes multilatéraux proposent des définitions pertinentes du DCTP ainsi que d'autres concepts connexes.

**70.** D'après la Commission de l'Union Européenne (2012), le terme développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) indique un abandon d'une approche axée sur l'école et inclut des programmes non formels qui peuvent être dispensés sur le lieu de travail. Ne conduisant pas toujours à des qualifications formelles et englobant la formation dans l'économie informelle, le DCTP s'entend comme l'acquisition de connaissances, de compétences pratiques, de savoir-faire et d'attitudes nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession sur le marché du travail. La notion de DCTP est non discriminante en ce qui concerne l'âge, le statut, le stade de la vie, le type d'apprentissage, l'environnement de formation et le niveau de formation.

**71.** Selon Joshua Chaffin (2010) à travers l'International Network for Éducation in Emergencies, le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) englobe à la fois l'ancienne catégorie d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) et, à l'instar du terme enseignement et formation post-fondamentaux (PBET), la nouvelle catégorie de compétences non techniques pour l'employabilité.

**72.** Selon la définition de l'UNESCO et du Bureau International du Travail (BIT), l'ETFP fait référence « aux processus d'enseignement qui impliquent, en plus de l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition de compétences pratiques, d'attitudes, de compréhension, et de savoir liées aux métiers dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale » (UNESCO et BIT, 2001). En plus des connaissances et aptitudes techniques « hard skills », l'accent est de plus en plus porté sur



des compétences plus « douces » (soft skills) telles que la communication, la négociation et le travail en équipe. L'ETFP est dispensée dans des institutions d'enseignement publiques ou privées, ou sous d'autres formes d'enseignement, formelles ou non formelles visant à assurer à tous les segments de la société un accès aux moyens de l'apprentissage tout au long de leur vie. Le terme développement des compétences renvoie à : « l'acquisition de compétences pratiques, de savoir-faire et d'attitudes nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un travail sur le marché de l'emploi. Ces compétences s'acquièrent dans des écoles, des institutions ou centres publics ou privés, à travers l'apprentissage traditionnel informel ou la formation non formelle semi-structurée ».

**73.** Il existe plusieurs autres notions apparentées au DCTP. Il s'agit notamment de la formation professionnelle, des compétences, de la certification, de l'apprentissage du perfectionnement et de la qualification professionnelle. Ces concepts appartenant au champ large de l'éducation et à celui de la formation professionnelle en particulier sont définis dans la loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun.

**74.** Ainsi, ladite loi définit ces différents concepts ainsi qu'il suit :

**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 initiale reconnue, permettant l'exercice d'un métier.

**75.** Le concept d'apprentissage tout au long de la vie comprend non seulement la dimension temps (ou sur la durée), mais aussi une dimension espace avec l'élargissement du champ des compétences de l'individu et des opportunités de les développer. En d'autres termes, le DCTP tout au long de la vie est une affaire d'acquisition de savoirs pertinents et de compétences adaptables permettant le perfectionnement, la reconversion ou la polyvalence des travailleurs.

**Certification** : délivrance par une instance officielle d'un document authentifiant les compétences et le savoir-faire d'un postulant par rapport à une norme de référence attachée à un diplôme, un titre ou certificat de qualification professionnelle.

**Compétence** : aptitude à exercer de manière efficace un métier, une fonction ou certaines tâches spécifiques, avec toutes les qualifications requises à cet effet.

**76.** La notion de compétence est complexe et sa définition dépendra des divers contextes et perspectives. Les dimensions du concept sont multiples, les compétences sont dites générales, critiques, de base, clés, non-techniques, etc. Ainsi, pour bien comprendre

les relations qui existent entre les différentes dimensions et connotations du terme "compétences", il faudrait développer une définition paramétrique qui tiendrait compte de la dimension temps (compétences à court, moyen ou long terme), de la dimension contenue (compétences de base, générales, spécifiques ou critiques) et de la dimension contexte (compétences liées à un secteur ou à une activité ou un environnement social, industriel ou économique particulier). Cependant, aux fins d'explication de ce sous-thème, le concept de compétence est défini d'une manière qui englobe des compétences générales, fondamentales ou de base et des aptitudes telles que savoir lire, compter et comprendre ainsi que des compétences critiques telles que la réflexion critique, la solution de problèmes, les compétences entrepreneuriales et analytiques qui sont nécessaires à un fonctionnement efficace dans le monde du travail et qui peuvent servir de socle à l'innovation ou être adaptées à de nouveaux environnements pédagogiques ou à différents secteurs de l'activité économique. La notion de compétence peut également être comprise et classée en termes de compétences de base (notamment la connaissance) requises pour l'employabilité immédiate, l'adaptabilité potentielle ou future et pour l'apprentissage tout au long de la vie.

**Formation professionnelle** : formation 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.

**Perfectionnement** : formation complémentaire qui permet d'améliorer les compétences ou de renforcer les capacités dans un domaine d'activités donné.

**Qualification professionnelle** : association d'aptitudes, de connaissances, de **qualifications** et d'expériences acquises qui permet d'exercer une profession ou un métier déterminé.

**Formation initiale** : Formation (enseignement) formelle fournie à des individus avant leur première entrée sur le marché du travail, c'est-à-dire pendant qu'ils bénéficient normalement d'un enseignement à temps plein. Elle cible donc des individus considérés comme des enfants, des jeunes et de jeunes adultes par la société à laquelle ils appartiennent. Elle est généralement offerte par des établissements d'enseignement sous la forme d'un parcours continu d'enseignement.

**Enseignement formel** : Enseignement institutionnalisé, volontaire et planifié au travers d'organismes publics et d'entités privées reconnues qui ensemble constituent le système éducatif formel d'un pays. Les programmes d'enseignement formel sont donc reconnus en tant que tels par les autorités nationales compétentes pour l'éducation ou des autorités

équivalentes, c'est-à-dire toute autre institution en coopération avec les autorités nationales ou infranationales compétentes pour l'éducation.

**Enseignement ou formation non formel :** La caractéristique principale de l'enseignement non formel est qu'il constitue un ajout, une alternative et/ou un complément à l'enseignement formel dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie des individus. Il est souvent offert afin de garantir le droit d'accès à l'éducation pour tous. Il s'adresse à des individus de tous âges, mais ne se structure pas nécessairement sous la forme d'un parcours continu ; il peut être de courte durée et/ou faible en intensité et il est généralement dispensé sous la forme de programmes courts, d'ateliers ou de séminaires. Il ou elle se déroule en dehors du système éducatif formel.

**Formation continue :** formation de courte durée (6 mois maximum) destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles dans un module ou domaine précis.

**Formation informelle :** Elle n'est ni organisée ni structurée (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

## **2.1.2. Passage de l'EFTP au DCTP**

### **2.1.2.1 Présentation de l'EFTP et ses limites**

**77.** L'EFTP se déploie en Afrique en général et au Cameroun en particulier à différents niveaux et dans différents types d'environnement pédagogiques, notamment les écoles techniques et professionnelles, les écoles polytechniques, les entreprises et les centres d'apprentissage et de formation. À quelques exceptions près, l'environnement socio-économique dans lequel les systèmes d'EFTP existent est caractérisé par :

- Une économie nationale faible, une croissance démographique galopante et une main-d'œuvre (principalement non qualifiée) en augmentation ;
- Des offres d'emploi rémunéré en baisse ou stagnantes, en particulier dans le secteur industriel formel face à un secteur informel actif et en expansion, principalement composé de micro-entreprises et de petites entreprises ;
- Une masse importante de jeunes ne disposant pas du socle minimum de compétences des structures mal coordonnées, non réglementées et fragmentées ;
- Une faible qualité de la formation ;
- Une inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail ;
- Des opportunités de formation inégales aggravées par des disparités fondées sur la situation régionale ou géographique, le sexe et les conditions socioéconomiques ;

- Les préjugés sur la pertinence de l'EFTP ;
- Des mécanismes défaillants de suivi et d'évaluation ;
- Des systèmes d'évaluation, de validation et de certification inadéquats ;
- Un financement insuffisant ;
- Une gouvernance et une gestion défaillantes du système.

**78.** Cette situation déplorable de l'EFTP a inspiré l'un des messages essentiels qu'il faut retenir de la Biennale 2008 de l'ADEA, relatif au rôle crucial que l'EFTP peut jouer dans l'acquisition par les jeunes de compétences employables et dans le développement économique durable du continent (ADEA, 2008). En effet, une main-d'œuvre qualifiée constitue un levier important pour la croissance économique, la création de richesses et l'éradication de la pauvreté.

**79.** Le DCTP offre des opportunités pour l'acquisition de compétences employables et entrepreneuriales qui facilitent l'insertion dans le monde du travail gage d'un accès à un travail rémunéré, des moyens de subsistance durables et une participation significative à la vie politique et démocratique d'une nation. Le plus important atout d'un pays ne se trouve pas dans les matières premières ou les ressources naturelles qu'il recèle, mais plutôt dans les compétences de ses citoyens. Les pays qui connaissent un déficit de compétences et de capital humain sont confrontés à un avenir incertain, avec des perspectives peu brillantes en matière de croissance économique, de création d'emplois et de progrès social (Commission sur la Croissance et le Développement, OCDE, 2004). La plupart des pays riches et pauvres reconnaissent de plus en plus clairement qu'il leur en coûtera beaucoup s'ils ne renforcent pas leur vivier national de compétences.

### **2.1.2.2 Nécessité de Changement de paradigme**

**80.** La biennale de 2008 avait souligné la nécessité d'un changement de paradigme à travers le passage de l'EFTP au concept plus holistique et inclusif de développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP), qui constitue une réponse plus souple et plus immédiate aux besoins du marché du travail que le système traditionnel basé sur l'offre. Le DCTP englobe tous les types de formation et ne se limite pas seulement à l'éducation formelle dans les salles de classe formelles. Les tenants de cette approche globale de la formation encouragent vivement une utilisation plus large des termes développement des compétences dans les documents de politique afin de promouvoir cette approche holistique et inclusive, notamment en mettant l'accent sur des questions liées à la transition de l'école au travail et au développement des ressources humaines dans le contexte d'un apprentissage tout au long de la vie.

**81.** Le DCTP contrairement à l'EFTP s'opère donc sans considérations liées à l'âge, à la phase de la vie d'un individu, au type d'environnement d'apprentissage ou de formation ou au niveau de formation. Il tient compte de la diversité de l'offre et des cheminements et implique la reconnaissance, la validation et la certification des compétences acquises dans divers environnements pédagogiques, y compris l'apprentissage.

**82.** Il est reconnu que le système classique d'éducation et de formation technique et professionnelle (EFTP) vise essentiellement à donner des qualifications pour un emploi dans le secteur formel plutôt qu'à doter les sujets de compétences qui leur permettent de réussir leur insertion dans le monde du travail.

**83.** Dans de nombreux pays, la création d'emplois dans le secteur formel a stagné alors que l'emploi informel a gagné du terrain, et représente généralement plus de 80% du taux d'emploi dans un grand nombre de pays africains. Cependant, la formation dans les secteurs non formel et informel n'est que marginalement reliée au secteur formel. Seuls quelques pays, notamment le Bénin, le Togo et le Mali, ont initié des politiques qui associent l'apprentissage traditionnel au système formel d'EFTP.

### **2.1.3. Délimitation du périmètre du DCTP au Cameroun**

**84.** Le Développement des Compétences Techniques et professionnelles couvre un vaste spectre au Cameroun. Il va de l'acquisition des connaissances du niveau primaire à l'enseignement technique et général au niveau secondaire et au niveau supérieur. Dans un souci de reformer son système éducatif après la sortie de la crise des années 1980-1990, le Cameroun a entrepris un ensemble de réformes qui l'ont conduit à améliorer sa pédagogie d'enseignement et de formation en adoptant « l'approche par objectifs » en 2000 et ensuite « l'approche par compétence » (APC) de manière expérimentale en 2003-2004, puis de manière généralisée en 2006.

**85.** Au Cameroun, la compétence est de plus en plus perçue comme un construit social qui ne peut être ni observée ni mesurée directement, car elle est induite à partir de l'action. Une compétence se définit par la tâche qu'elle permet d'accomplir ; elle consiste à attribuer au sujet qui l'a effectuée une reconnaissance sociale et une imputation de responsabilité. Ainsi, lorsqu'on voit un individu accomplir une action, on devrait pouvoir en déduire qu'il détient ou non la compétence requise pour sa réalisation. Le pays a introduit l'APC sous deux formes : selon qu'on intervienne dans l'enseignement secondaire général (ESG) ou dans l'enseignement secondaire technique et professionnel (ESTP). Pour l'ESG, le modèle adopté est l'entrée par des situations de vie (APC/ESV). Il est question pour l'apprenant d'acquérir des compétences qui lui seront utiles lors de ses interactions dans la société. Pour

l'ESTP, par contre, l'entrée par des situations de travail est adoptée (APC/EST). Ici, l'apprenant est amené à se positionner dans le monde du travail.

**86.** Pour le niveau supérieur, le Cameroun promeut depuis 2007 la professionnalisation des enseignements avec le passage au LMD (Licence-Master-Doctorat). Dans la même veine, le développement des compétences techniques et professionnelles est désormais une priorité formelle avec la signature par le Ministère de l'Enseignement Supérieur en février 2022 d'un arrêté portant organisation de la professionnalisation dans les établissements facultaires dans les universités d'État au Cameroun. De manière spécifique, il vise l'introduction des unités d'enseignement professionnelles dans les formations classiques, la création de filières professionnelles, les formations certifiantes et la formation en alternance. L'arrêté indique que la formation dans les filières professionnelles doit assurer « l'acquisition de compétences techniques et pratiques requises. Elle vise le développement de la professionnalisation des études supérieures, les possibilités d'insertion rapide de l'étudiant dans le tissu socioéconomique et la création d'emploi ».

**87.** La promotion de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, et de manière précise le développement des compétences techniques et professionnelles dans les filières stratégiques pour le développement du pays est une priorité. Par ailleurs, l'environnement institutionnel concernant la mise en œuvre des politiques publiques relative au DCTP est composé des structures ayant des spécialisations portant sur des aspects spécifiques.

**88.** À l'effet de délimiter et de structurer le domaine des DCTP (tel que les interventions publiques accordées aux objectifs de la SND30, cohérentes avec les réformes en cours pour la professionnalisation des enseignements, et aisément réalisables par des acteurs ayant des missions et des rôles homogènes), un découpage en composantes homogènes et complémentaires s'impose. Ces composantes sont :

- (i) La formation formelle
- (ii) La formation non formelle
- (iii) La formation continue
- (iv) La formation informelle qui s'apparente essentiellement à une formation sur le tas à l'apprentissage sur le terrain

## **2.2. État des lieux du DCTP au Cameroun**

**89.** Cette partie comprend quatre points que sont : (i) l'environnement institutionnel et juridique en matière de DCTP au Cameroun, (ii) la situation de la demande en matière de

DCTP, (iii) la structuration de l'offre et le financement du DCTP, et (iv) l'efficacité externe du l'offre actuelle en matière de DCTP.

### **2.2.1. Environnement institutionnel et juridique de l'offre en matière DCTP au Cameroun**

**90.** Au Cameroun, l'offre de formation relative au DCTP se fait principalement à travers l'enseignement technique et la formation professionnelle.

#### **2.2.1.1. Principales structures responsables de l'encadrement institutionnel de l'offre de DCTP**

**91.** Le système d'éducation et de formation au Cameroun est principalement régi par six (06) départements ministériels que sont : le Ministère de l'Éducation de Base (MINEDUB), le Ministère des Enseignements Secondaires (MINESEC), le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP), le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), et le Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MINRESI) et le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique (MINJEC).

**92.** Le **MINEDUB** est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'éducation de base. En particulier, il est chargé entre autres : de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement maternel et primaire ; de la conception et de la détermination des programmes d'enseignement et du contrôle de leur mise en œuvre ; des études et de la recherche sur les méthodes les plus appropriées pour l'éducation de base; de l'élaboration des principes de gestion et d'évaluation des établissements de ce niveau d'enseignement ; et de la conception et de la diffusion des normes, règles et procédures d'évaluation des apprenants. Il assure la liaison entre le Gouvernement et l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO).

**93.** Le **MINESEC** est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'enseignement secondaire et d'enseignement normal. À ce titre, il est notamment chargé : de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement secondaire général et technique ; de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement normal ; de la conception des programmes d'études et de la recherche des méthodes de l'enseignement secondaire général et technique et du contrôle de leur mise en œuvre ; de la conception des programmes d'études et de la recherche des méthodes de l'enseignement normal et du contrôle de leur mise en œuvre, en relation avec le Ministère de l'Éducation de Base ; de la formation morale, civique et intellectuelle des élèves de l'enseignement secondaire général et technique en liaison avec le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique de l'orientation et de la planification scolaire ; de la politique du livre pour ce niveau

d'enseignement ; et du suivi des constructions des bâtiments et infrastructures scolaires de ce niveau d'enseignement secondaire. Le MINESEC exerce une tutelle sur l'Office du Baccalauréat du Cameroun (OBC) ainsi que le General Certificate Examination Board (GCE Board).

**94.** Le **MINESUP** qui met en œuvre la politique Gouvernementale en matière d'enseignement supérieur est chargé entre autres de : l'organisation, du fonctionnement et du contrôle pédagogique de l'enseignement supérieur ; la pérennisation des missions traditionnelles de l'enseignement supérieur ; la promotion et de la diffusion de la recherche universitaire ; la proposition au Gouvernement les voies et moyens visant à l'adaptation en permanence de certaines filières du système d'enseignement supérieur aux réalités économiques et sociales nationales. Le MINESUP exerce la tutelle sur la majorité des structures d'enseignement supérieur appartenant à l'État tel que l'Institut des Relations Internationales du Cameroun (IRIC) ; l'École Supérieure des Sciences et Techniques de l'Information et de la Communication (ESSTIC) ; l'Institut National de la Jeunesse et des Sports (INJS) ; l'École Nationale Supérieure des Postes et Télécommunications (ENSPT) ; et l'École Nationale Supérieure des Travaux Publics (ENSTP).

**95.** Le **MINEFOP** est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelles. Il assure entre autres : l'élaboration de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle ; la réalisation des études sur l'évolution de l'emploi et du marché du travail et sur l'évolution des qualifications des emplois ; la définition des programmes de formation et d'insertion professionnelle en liaison avec les Administrations et les Organismes concernés ; la définition des normes d'organisation des systèmes d'apprentissage et de qualification professionnelle et du contrôle de leur application ; la conception et de l'organisation des activités de formation à cycles courts ; l'orientation et du placement de la main-d'œuvre ; et l'organisation et du suivi de l'insertion professionnelle des jeunes formés. Le MINEFOP exerce une tutelle sur le Fonds National de l'Emploi (FNE).

**96.** Le **MINRESI** est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de recherche scientifique et d'innovation. Il est spécifiquement chargé de : l'animation, de la coordination et du contrôle des activités de recherche scientifique en vue de la promotion du développement économique, social et culturel ; la valorisation, de la vulgarisation et de l'exploitation des résultats de recherche, en liaison avec tous les secteurs de l'économie nationale et les départements ministériels et organismes intéressés ; la coopération internationale en matière de recherche scientifique et d'innovation en liaison avec le Ministère des Relations Extérieures, le Ministère de



l'Enseignement Supérieur et les Administrations concernées ; la veille technologique en liaison avec les Administrations concernées ; et le suivi de la recherche dans le domaine des pharmacopées traditionnelles, en liaison avec le Ministère de la Santé Publique et les Départements Ministériels concernés. Le MINRESI exerce une tutelle sur l'Institut de Recherche Agricole pour le Développement (IRAD), l'Institut de Recherche Géologique et Minière (IRGM), l'Institut de Recherche des Plantes Médicinales (IRPM) et l'Institut National de Cartographie (INC).

**97.** Le **MINJEC** est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation civique et de la promotion de l'intégration nationale. À ce titre, il est chargé : (i) de l'élaboration et de la mise en œuvre des stratégies appropriées pour faciliter la contribution de la jeunesse au développement du pays et à la promotion des valeurs de paix, de travail, de démocratie et de solidarité de l'éducation citoyenne et morale de la jeunesse ; (ii) de la prise en compte des préoccupations des jeunes dans les stratégies de développement dans les différents secteurs ; (iii) de l'insertion sociale des jeunes ruraux et urbains ; (iv) de la promotion de l'intégration nationale ; (v) de la promotion du volontariat ; (vi) de la promotion économique et sociale des jeunes et de leurs associations ; et (vii) du suivi des activités des mouvements de jeunesse.

**98.** Toutefois, plusieurs autres administrations interviennent dans le développement des compétences techniques et professionnelles notamment à travers la création des structures de formation spécifiques à leurs domaines de compétence spécifique. C'est le cas par exemple du MINADER qui a accompagné des lycées agricoles, le MINFOF qui exerce une tutelle sur l'École des eaux et Forêts ou encore le MINHDU qui accompagne des structures de formation en architecture et urbanisme.

**99.** Le **Fonds National de l'Emploi (FNE)** relève de la compétence du MINEFOP tout en étant un établissement public géré de manière autonome. Le fonds développe diverses actions de formation, de type pré-emploi, dans le cadre de ses missions d'insertion de la population active dans l'emploi. La rencontre avec la Direction Générale du Fonds a permis de déterminer le cadre général des interventions du fonds. Il poursuit globalement deux types d'objectifs d'après son décret de création :

- Des objectifs visant la politique d'emploi : accroître les possibilités d'emploi, diffuser des informations aux chercheurs d'emploi, favoriser l'insertion des jeunes en fin de scolarité dans un premier emploi et favoriser la réinsertion des travailleurs licenciés ;

- Des objectifs consistant à concevoir et financer des actions de formation sur le tas, d'apprentissage ou des actions de formation formelle.

**100.** L'offre d'enseignement et de formation relative au DCTP est faite suivant quatre modalités que sont la formation formelle, la formation non formelle, la formation continue et la formation informelle

**101.** Bien qu'ayant connu une évolution, le cadre institutionnel du DCTP se heurte à l'absence d'un leadership affirmé et reconnu par tous les acteurs, ce qui nécessite un environnement juridique favorable devant permettre la convergence des interventions relatives au DCTP

### **2.2.1.2. Environnement juridique du DCTP**

**102.** L'environnement juridique du Développement des Compétences Techniques et professionnelles au Cameroun est composé d'un ensemble de lois et textes qui adressent directement ou indirectement le sujet. Il comprend trois (03) principales lois et plusieurs décrets et autres textes.

**103.** La loi N°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun. Cette loi fixe le cadre juridique général ainsi que les orientations fondamentales de la formation professionnelle au Cameroun. Elle délimite le champ de la formation professionnelle, définit les concepts apparentés, précise les éléments constitutifs de chaque modalité de la formation professionnelle et définit les normes d'activité en la matière. La loi régissant la formation professionnelle indique les modalités d'homologation des titres de qualification professionnelle ainsi que les règles d'évaluation de la certification. Elle fait de la promotion de l'apprentissage et du perfectionnement en entreprise une priorité majeure. Cette loi a remplacé celle de 1976 qui ne répondait plus aux réalités nationales.

**104.** La loi d'orientation de l'éducation N° 98/004 du 14 avril 1998. Cette loi concerne les deux sous-systèmes éducatifs (anglophone et francophone) et s'applique aux enseignements maternels, primaires, secondaires général, technique ainsi qu'à l'enseignement normal. L'article 9 dispose que « l'enseignement primaire est obligatoire ». Par ailleurs, en son article 7, la loi dispose que « l'État garantit à tous l'égalité de chances d'accès à l'éducation sans discrimination de sexe, d'opinions politique, philosophique et religieuse, d'origine sociale, culturelle, linguistique ou géographique ». L'article 10 prévoit que « L'école publique est laïque. Sa neutralité et son indépendance vis-à-vis de toutes les religions sont garanties ». En ce qui concerne les châtiments corporels, l'article 35 garantit l'intégrité physique et morale des élèves et proscrit les sévices corporels et toutes autres formes de violence.

**105. La loi N°2023/007 du 25 juillet 2023** portant orientation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun qui détermine les orientations fondamentales de l'enseignement supérieur et fixe les règles générales d'organisation, de fonctionnement, de gestion, de financement et de contrôle des institutions supérieures d'enseignement et de formation post-secondaire, tant publiques que privées. Cette loi dispose que « L'État assigne à l'enseignement supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la nation et le progrès de l'humanité » (article 7). La non-discrimination est garantie dans l'article 15 : « l'État protège contre toute discrimination à tout postulant à l'enseignement supérieur, en raison de la race, du genre, de l'âge, de la religion, de l'origine linguistique et géographique » ; et l'article 16 : « l'État encourage les institutions universitaires à prendre des dispositions ou des initiatives appropriées facilitant notamment l'accès des personnes handicapées à l'enseignement supérieur ».

**106.** Parmi d'autres règlements relatifs à l'éducation, les documents ci-après peuvent être cités :

- Le décret du 5 décembre 2000 portant statut particulier du corps des enseignants ;
- Le décret présidentiel du 19 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire ;
- Le décret n°2004/1340 du 8 décembre 2004 qui a scindé le ministère de l'Éducation nationale en deux ministères chargés respectivement de l'éducation de base et des enseignements secondaires ;
- Le décret n°2005/1140 du 25 avril 2005 portant Organisation du ministère de l'Éducation de base ;
- Le décret n°2012/267 du 11 juin 2012 portant organisation du ministère des Enseignements secondaires ;
- Le décret n°2012/644 du 28 décembre 2012 portant organisation du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- L'arrêté n°16-0521 du 21 juin 2016 fixant l'organisation des formations conduisant à la délivrance du diplôme de master professionnel dans l'enseignement supérieur au Cameroun ;
- L'arrêté n°315/B1/1414/MINEDUB du 21 février 2006 fixant les modalités de promotion des élèves du cycle de l'enseignement primaire ;

- La circulaire n°002/CAB/PM du 23 novembre 2017 portant sur les Principes régissant la filière du livre, du manuel scolaire et d'autres matériels didactiques au Cameroun ;
  - Le décret n°2018/1746/PM du 7 mars 2018 portant création des Établissements scolaires publics d'enseignement secondaire technique et professionnel.
- ✓ Principales réformes opérées dans le DCTP

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

- (i) L'institution par le ministère de l'Éducation de base (MINEDUB) en 2007 et le ministère des Enseignements secondaires (MINESEC) en 2014 de l'approche par compétences (APC) comme pédagogie d'enseignement au primaire et au secondaire ;
- (ii) La mise en œuvre en 2014, par le MINESEC, du Projet d'appui à la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PARETFOP), qui vise à créer les conditions institutionnelles d'un système de formation efficace et à améliorer la transition de la formation vers l'emploi ;
- (iii) L'adoption du système LMD (abréviation de licence, master et doctorat) en 2008 par le ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP), dont l'objectif est, d'une part, l'introduction des formations spécialisées pour certains domaines d'activités et d'autre part, la transformation des universités pour donner une dimension professionnelle à toutes (ou une partie importante) les filières ;
- (iv) La mise en place, depuis 2013, par le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) de nouvelles structures de formation telles que les centres de formation aux métiers (CFM) offrant des formations non agricoles en milieu rural, les centres de formation professionnelle sectoriels (CFPS) et les centres de formation professionnelle d'excellence (CFPE).

**108.** La mise sur pied par le MINEFOP du Projet d'appui au développement des compétences pour la croissance et l'emploi (PADESCE) en 2020 qui bénéficie de l'appui de la Banque mondiale et qui vise à augmenter l'offre et la qualité des compétences requises par le marché du travail, particulièrement dans les secteurs porteurs tels que le bâtiment et les travaux publics (BTP), l'agro-industrie, le numérique et l'énergie, et à améliorer la gouvernance et le pilotage du système de développement des compétences au Cameroun en vue d'une croissance soutenue et inclusive de l'économie.

**109.** L'environnement juridique reste imprécis sur le périmètre d'intervention des différents acteurs ainsi que sur le régime des certifications et des différents centres de formation professionnelle. La loi de 2018 ne résout pas le problème de découpage du DCTP favorable à une meilleure coordination en la matière.

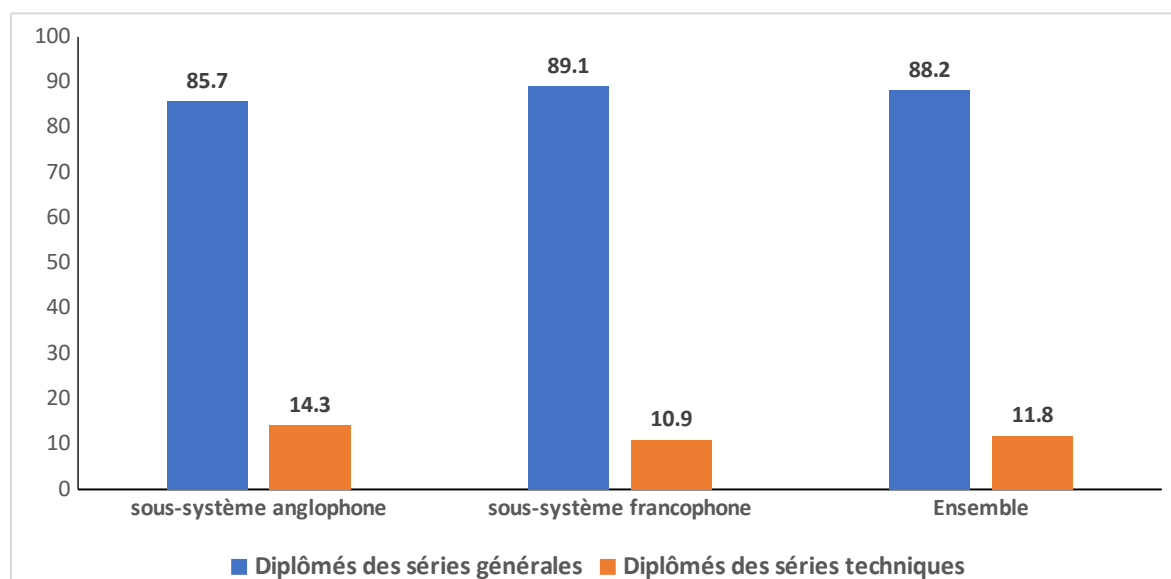
### **2.2.2. Situation de la demande en matière CTP**

**110.** Cette partie présente les effectifs des diplômés du baccalauréat et des inscrits au supérieur en fonction des filières choisies (général ou technique et professionnelle), le niveau de compétences techniques et professionnelles chez les dirigeants d'entreprises et les personnes occupées, ainsi que l'efficacité externe du DCTP.

#### **2.2.3.1. Demande effective de la formation technique et professionnelle dans système d'éducation formelle**

**111. Les élèves du sous-système anglophone s'orientent davantage dans l'enseignement technique au cycle secondaire que leurs homologues francophones.** L'analyse des effectifs des élèves admis au Baccalauréat et au CGE-AL pour l'année 2019 montre que moins de 12% des diplômés au Baccalauréat ou au GCE-AL ont suivi la voie de l'enseignement technique. Ce pourcentage est encore plus faible dans le sous-système francophone où seulement 14,3% des diplômés sont issus d'une série d'enseignement commercial ou industriel. Dans le sous-système anglophone, 10,9% sont issus d'une série d'enseignement technique. Le graphique suivant présente la part des diplômés des séries techniques dans l'ensemble des bacheliers pour chaque sous-système.

**Graphique 8 :** Part des diplômés des séries d'enseignement techniques parmi les bacheliers en 2021

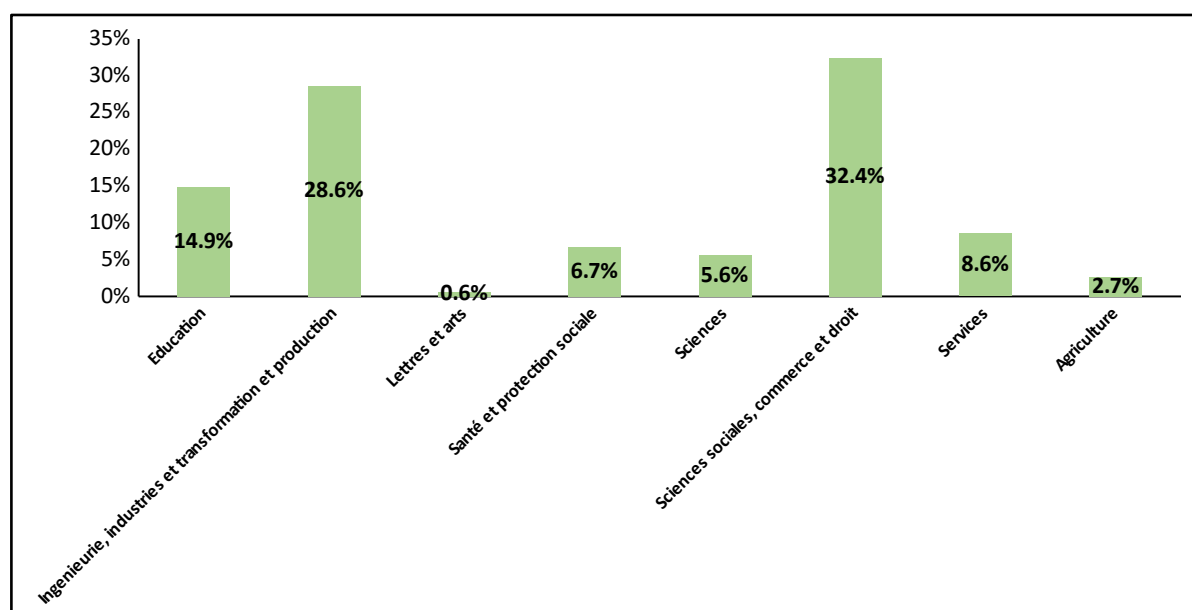


Source : À partir de l'annuaire statistique du MINESUP 2021

**112. En enseignement supérieur, 15% d'étudiants sont inscrits en 2019 dans des filières à parcours professionnels.** Suivant la Classification Internationale par Type d'Éducation (CITE), ce sont les étudiants de la filière éducation, de la filière ingénierie-industrie-transformation-production, la filière service, la filière agriculture et de la filière sciences sociales-commerce-droit qui ont la majorité de leurs étudiants inscrits dans des formations à parcours professionnel.

**113. Concernant le choix des filières des étudiants suivant des formations professionnelles, on observe (tableau ci-dessous) une grande préférence pour les filières des sciences sociales, commerciales et de droit.** Ces filières regroupent 32,4% des étudiants suivant une formation professionnelle, soit environ le tiers. La part des étudiants suivant une formation dans le domaine de l'ingénierie, les industries et transformation et production est de 28,6%. Elle constitue la deuxième option la plus demandée après les sciences sociales. Les sciences d'éducation qui constituent la troisième option regroupent 14,9% des étudiants suivant une formation de type professionnel dans une structure publique. La filière des services concentre 8,6% des étudiants tandis que celle de la santé-protection sociale ainsi que celle des sciences ont respectivement 6,7% et 5,6% des étudiants. La filière agriculture a 2,7% des étudiants inscrits. On dénombre en 2019 environ 1 167 diplômés des structures de formation en agriculture sous la tutelle du MINADER. Ce sont de manière spécifique 259 techniciens d'agriculture, 826 techniciens supérieurs d'agriculture et 82 techniciens supérieurs de génie rural ou de gestion de l'eau.

**Graphique 9 :** Distribution en pourcentage des étudiants dans les formations professionnelles et non professionnelles selon la CITE



Source : À partir de l'annuaire statistique du MINESUP 2019

### **Encadré 2 : Perspectives pour le dividende démographique<sup>5</sup>**

Le rapport de dépendance démographique qui mesure le nombre moyen d'individus à charge, à savoir les personnes âgées de 0 à 15 ans et celles âgées de plus de 60 ans, pour une personne en âge actif s'établit à 83 dépendants pour 100 personnes en âge actif en 2020. Compte tenu du taux d'activité qui est d'environ 70% et du taux d'occupation qui est de 66,4%, le ratio de dépendance économique qui mesure le nombre moyen de personnes non occupées par personne employée (productive) se situe à environ 296 pour 100. Ainsi, les personnes occupées ont, en plus d'elles même, environ trois (03) personnes en moyenne non occupées à leur charge. Cette structure de la population est peu favorable à la croissance et au développement économique dans la mesure où elle ne donne pas suffisamment de marge de manœuvre pour épargner et entreprendre des investissements productifs à cause des charges (personnes) importantes dont les actifs occupés ont la responsabilité. De plus, la taille relativement importante des personnes à charge ne permet pas aux actifs qui s'en occupent d'investir assez sur leur qualité (éducation, santé, loisir, etc).

Compte tenu du rythme de croissance de la population et de la baisse progressive, bien que légère, de l'Indice Synthétique de Fécondité (ISF), il est attendu d'une part, qu'une franche importante de la population actuellement à charge (particulièrement celle âgée entre 5 et 15 ans) devienne active et contribue à diminuer le rapport de dépendance démographique en supposant qu'un bon nombre de ceux qui sont actifs actuellement le demeure. D'autre part, les enfants de moins de 5 ans ainsi que ceux à naître qui constitueront d'ici une dizaine d'années la population jeune à charge auront un effectif moins important du fait du recul progressif de la fécondité, ce qui contribuera également à baisser le rapport de dépendance démographique.

L'enjeu pour les années à venir est donc d'investir suffisamment et de manière efficiente sur le capital 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'État devra investir sur la formation des jeunes générations afin de tirer le meilleur parti de la structure de sa population qui sera favorable au dividende démographique d'ici les dix prochaines années. L'amélioration des compétences et de l'employabilité des personnes actuellement actives, mais sans réel potentiel et exclu du marché du travail est également un réel impératif. Le défi sera de porter le rapport de dépendance économique en dessous de 240 pour 100 tel qu'observe dans certains pays émergents. L'enjeu pour les pouvoirs publics sera donc d'exploiter au maximum sa fenêtre d'opportunité du 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.

#### **2.2.3.2. Demande effective dans les centres de formation professionnelle**

**114. La demande effective en Formation Professionnelle a connu une croissance continue du nombre des apprenants dans les Centres de Formation Professionnelle (CFP) depuis 2017.** Cette croissance est marquée par une répartition quasi équitable entre les filles et garçons (Indice de Parité Filles-Garçons est d'environ 0,9 sur la période). Le nombre d'apprenants est ainsi passé 46 541 en 2017 à 59 557 en 2022. Cela exprime les efforts consentis par le Gouvernement pour atteindre la cible de 60 000 apprenants fixé par la Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation d'ici 2025.

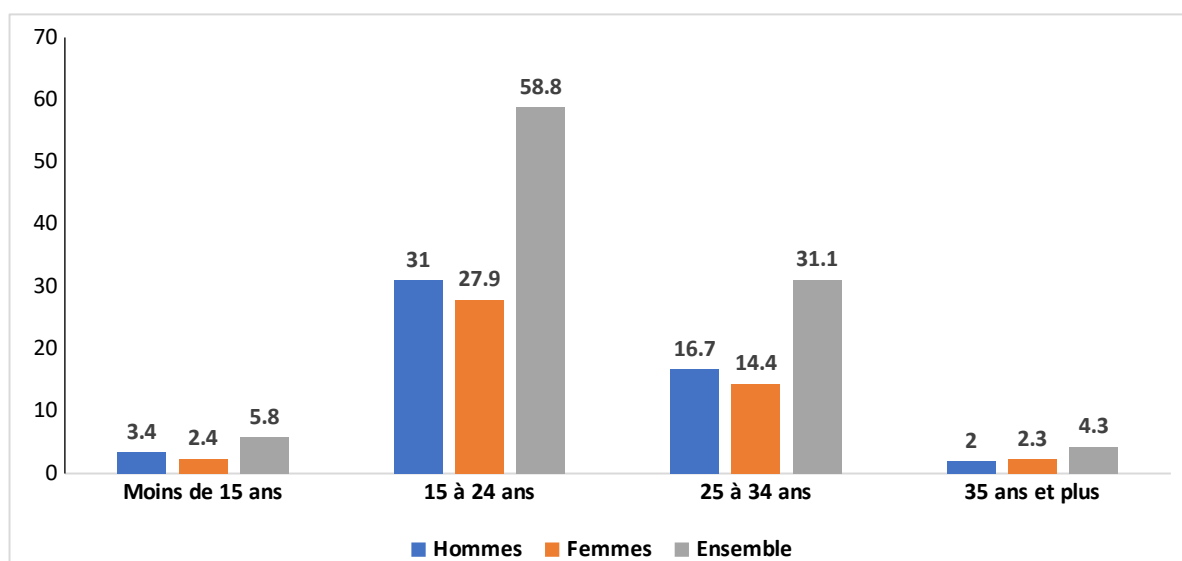
<sup>5</sup> Analyses effectuées à partir des données des projections démographiques du BUCREP, des données de ESSI 2 et de ECAM 4.

**115. Le secteur privé reste le plus grand pourvoyeur de la formation professionnelle.** Il dispose de 4 apprenants sur 5 inscrits dans les Centres de Formation Professionnelle. Cette dynamique est plus prononcée dans le secteur privé, avec un TAAM de 4,6% contre 2,7% dans le secteur public en 2022.

**116.** 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 l'accroissement des centres de formation professionnelle.

**117. 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. Le graphique suivant présente la répartition des effectifs des apprenants des centres de formation professionnelle selon la tranche d'âge et selon le sexe.

**Graphique 10 :** Répartition des apprenants par tranche d'âge et selon le sexe en 2020/2021



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

**118. Les jeunes de 15 à 24 ans sont les plus nombreux à solliciter une formation professionnelle.** 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 et moins de 5% sont âgés de plus de 35 ans.



**119. D'après l'annuaire statistique de l'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.** Ils représentent plus de 26% en 2021. 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.

**120. 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.

### **2.2.3.3. Demande des compétences dans le secteur privé (l'état de la demande)**

**121. Les entrepreneurs camerounais s'illustrent par un faible niveau d'instruction, traduisant le fait que ce sont les individus qui n'ont pas réussi dans le système éducatif classique qui se lancent dans l'entrepreneuriat.** La demande en compétences techniques et professionnelles est généralement le fait du marché travail et en particulier des entreprises (privées et publiques). Les résultats du deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE-2) réalisé en 2016 montrent que plus de la moitié (50,7%) d'entre elles sont créées par des promoteurs ayant au plus le CEP/CEPE/FLSC (dont 19,9% sont sans diplôme); 24,1% le sont par les titulaires du BEPC ; 16,9% par ceux disposant d'un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire et 8,4% par les diplômés de l'enseignement supérieur.

**122.** Plus de 13% des entreprises ont pour principal dirigeant un individu sans diplôme. Plus de 35,7% des entreprises sont dirigées par des personnes ayant au plus le CEP/CEPE (dont 13,8% sont sans diplôme) ; 24,9% le sont par les titulaires du BEPC ; 23,3% par ceux disposant un diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire et 14,5% par les diplômés de l'enseignement supérieur.

**123.** La configuration du niveau d'instruction des promoteurs suivant le secteur d'activité, laisse apparaître le fait que c'est dans le secondaire que la proportion des promoteurs peu instruits (disposant au plus le CEP) est plus élevée, soit 57,5% contre 50,4% pour le primaire et 49,2% pour le tertiaire. Or, le secteur secondaire regroupe les entreprises

opérant dans l'industrie et la manufacture et est pas conséquent celui qui a le plus besoin de personnels disposant de bonnes compétences techniques voire industrielles. **Le graphique suivant présente la répartition des entreprises en fonction du niveau d'instruction de leurs dirigeants et de leurs promoteurs.**

**124. La rareté et le coût relativement élevé de la main-d'œuvre qualifiée constituent également un obstacle pour le développement des entreprises au Cameroun.** En effet, une étude réalisée par St-pierre et al (2015) sur 110 entreprises appartenant aux filières bois, textile et agroalimentaire (par ailleurs filières prioritaires de la SND30) au Cameroun révèle que 18% des entreprises de ces filières estiment que la difficulté de trouver et de recruter du personnel qualifié fait partie des principaux freins à leur développement. Le tableau suivant présente en détail les résultats de cette étude.

**125.** Le rapport de la Banque Mondiale « *Renforcer les compétences au Cameroun - Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance* » a réalisé en 2016 un diagnostic des chaînes de valeurs pour les filières clés de l'économie du Cameroun, dans lequel ressortent les constats suivants classés par ordre d'importance décroissante : (i) manque de travailleurs possédant les compétences nécessaires ; (ii) lenteur de la croissance de l'emploi ; (iii) difficultés d'accès au capital financier et social ; (iv) problèmes d'emploi correspondant à la demande, aux compétences entrepreneuriales insuffisantes, ainsi qu'aux compétences de base inadéquates.

**Tableau 5** : les freins à la croissance des entreprises du point de vue des entrepreneurs

	Général		Bois		Textile		Agroalimentaire		Autre	
	N	Taux	27	Taux	19	Taux	27	Taux	36	Taux
<i>Recruter du personnel compétent</i>	20	18%	7	26%	0	0%	6	22%	7	19%
<i>Situation économique du pays</i>	59	54%	17	63%	9	47%	15	56%	18	50%
<i>Trop forte concurrence étrangère</i>	35	32%	8	30%	8	42%	5	19%	14	39%
<i>Importance des investissements nécessaires</i>	50	46%	12	44%	12	63%	10	37%	16	44%
<i>Difficultés à obtenir le financement</i>	61	56%	17	63%	11	58%	12	44%	21	58%
<i>Environnement juridique du pays</i>	38	35%	10	37%	5	26%	9	33%	14	39%
<i>Consolider les activités actuelles avant expansion</i>	10	9%	3	11%	1	5%	2	4%	4	11%
<i>Manque de temps</i>	8	7%	2	7%	1	5%	2	7%	3	8%
<i>Corruption</i>	68	62%	17	63%	13	68%	16	59%	22	61%
<i>Ne fait pas partie de mes objectifs personnels</i>	2	2%	0	0%	0	0%	1	4%	1	3%
<i>Difficulté de mobiliser le personnel sur des projets</i>	30	28%	5	19%	5	26%	13	48%	7	19%
<i>Délais de paiement des clients</i>	38	35%	13	48%	4	21%	9	33%	12	33%
<i>Mauvais comportements de certains employés</i>	30	28%	11	41%	3	16%	9	33%	7	19%
<i>Recruter du personnel compétent</i>	20	18%	7	26%	0	0%	6	22%	7	19%
<i>Situation économique du pays</i>	59	54%	17	63%	9	47%	15	56%	18	50%
<i>Trop forte concurrence étrangère</i>	35	32%	8	30%	8	42%	5	19%	14	39%
<i>Importance des investissements nécessaires</i>	50	46%	12	44%	12	63%	10	37%	16	44%
<i>Difficultés à obtenir le financement</i>	61	56%	17	63%	11	58%	12	44%	21	58%
<i>Environnement juridique du pays</i>	38	35%	10	37%	5	26%	9	33%	14	39%
<i>Consolider les activités actuelles avant expansion</i>	10	9%	3	11%	1	5%	2	4%	4	11%
<i>Manque de temps</i>	8	7%	2	7%	1	5%	2	7%	3	8%
<i>Corruption</i>	68	62%	17	63%	13	68%	16	59%	22	61%
<i>Ne fait pas partie de mes objectifs personnels</i>	2	2%	0	0%	0	0%	1	4%	1	3%
<i>Difficulté de mobiliser le personnel sur des projets</i>	30	28%	5	19%	5	26%	13	48%	7	19%
<i>Délais de paiement des clients</i>	38	35%	13	48%	4	21%	9	33%	12	33%
<i>Mauvais comportements de certains employés</i>	30	28%	11	41%	3	16%	9	33%	7	19%

Source : St-pierre et al, 2015.

#### 2.2.3.4. Demande de compétences dans le secteur public

**126.** D'après les données du Ministère des Finances pour l'année 2022, la demande effective de compétence dans le secteur public est composée de plusieurs corps de métiers. Les personnels de ces corps exercent en tant que fonctionnaires ou contractuels dans l'ensemble des ministères et administrations publiques à travers le pays. Le profil de la composition du personnel de l'État en fonction des corps de métier laisse observer :

- **Une prédominance naturelle des corps généraux de sécurité et de défense** qui représentent plus de 30% de l'effectif du personnel de l'État ;

- **un faible pourcentage des compétences considérées comme techniques.** Le pourcentage des ingénieurs des domaines techniques des secteurs primaire et secondaire de l'économie (génie rural, élevage, mine, industrie, architecture, etc.) ne représente que 1,8% de l'effectif total en 2022. Celui des ingénieurs spécialistes des domaines appartenant au secteur tertiaire (informatique et télécom par exemple) est moins important dans la mesure où il se situe à 0,4% ; **Le corps des enseignants constitue environ 30,6% de l'effectif total du personnel de l'État en 2022 avec une faible part des enseignants du technique (4,4%)** contre 26,2% pour les enseignants du général. Autrement dit, les enseignants du secondaire technique représentent moins d'un sixième de l'effectif total des enseignants exerçant comme personnel de l'État. Le graphique suivant expose la structure du personnel de l'État en fonction de certains corps de métiers.

**127. L'effectif du corps des administrateurs civils et inspecteurs des régies financières réunis est plus important que celui des personnels de santé et encore plus que celui des ingénieurs des domaines techniques** proches du secteur secondaire de l'économie censé impulser la transformation structurelle.

### **2.2.3. Structuration de l'offre de formation relative au DCTP**

**128.** L'offre de formation formelle concernant le DCTP est régulée par le MINESEC (à travers l'enseignement technique) et le MINESUP (à travers les filières professionnelles). L'offre de formation non formelle est régulée principalement par le MINEFOP, mais est réalisée par plusieurs structures publiques. L'offre de formation continue est également dispensée par plusieurs structures essentiellement privées tandis que l'offre de formation informelle relève essentiellement du secteur informel. Le tableau ci-après présente la cartographie globale de l'offre de DCTP au Cameroun.

**Tableau 6 :** Cartographie globale des acteurs de l'offre de DCTP au Cameroun selon les différentes dimensions

Domaines du DCTP	Principaux Acteurs	Principaux Bénéficiaires/cibles directes
Formel	MINESEC (Lycées Professionnels et lycées techniques), MINESUP (Filières professionnelles)	Les jeunes filles et garçons en âge scolaire (11-20 ans)
Non-formel	MINEFOP, MINEDUB (CEBNF), MINFI, MINEPAT, MINADER, MINEPIA, MINAS, MINPROFF, MINTP, MINJEC, MINT, MINSANTE, MINPOSTEL, MINTOURL, CCIMA, CAPEF, ENEO, CAMRAIL, MINPMEESA, GIPA, CCIMA, CAPEF, FNE	Les jeunes filles et garçons sortis du système formel et adultes
Formation continue	MINEFOP, MINFOPRA, ENEO, CAMTEL, GICAM, CAMRAIL, CFAO, BRASSERIES, COMETAL, PHP, RAZEL, CDE, SODECOTION, TRACTAFRIC MOTORS, NIG HOLDING, SCHNEIDER ELECTRIC)	Les travailleurs
Informel	Unité de production informelle, formation sur le tas	Jeunes de 15 ans ou plus déscolarisés et adultes

### 2.2.3.1. Structuration de l'offre de formation formelle

**129.** Cette catégorie est essentiellement composée de l'enseignement technique organisée par le MINESEC, de l'enseignement et la formation professionnelle du niveau supérieur structurée par le MINESUP, et de celle structurée telles que le (MINADER, MINEPIA, MINEPAT).

#### *i) Offre d'enseignement technique pilotée par le MINESEC*

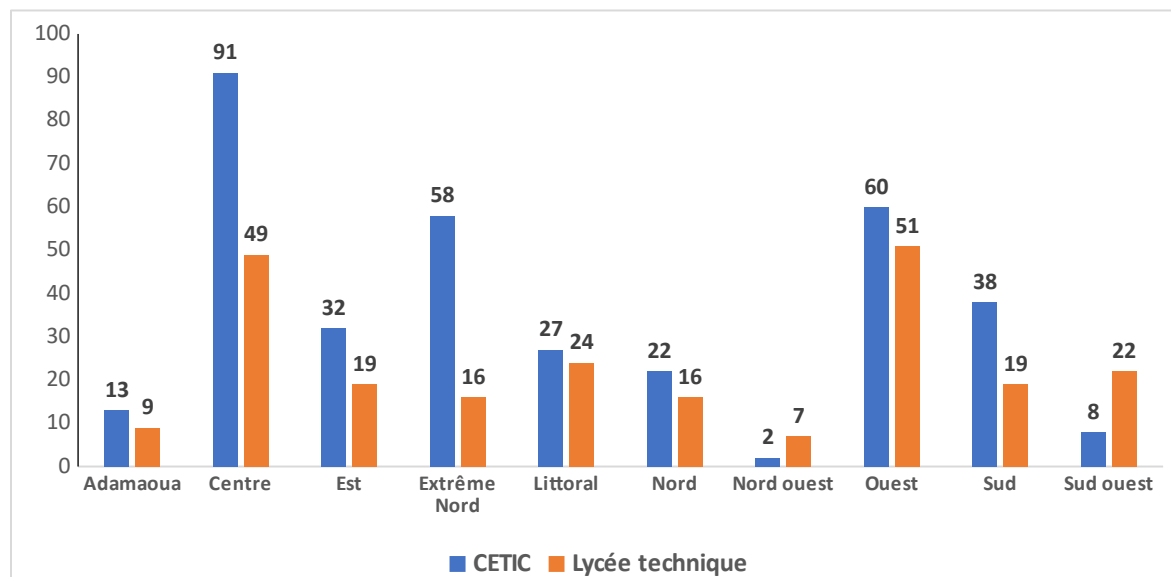
**130.** L'enseignement secondaire technique est dispensé par les Collèges d'Enseignement Technique, Industriel et Commercial (CETIC), les Lycées d'Enseignement Technique Commercial, les lycées d'Enseignement Technique, Industriel et Commercial, les Lycées Techniques Agricoles et par les établissements d'enseignement secondaire technique privés.

**131.** En 2019-2020, on dénombre environ 617 établissements d'enseignement secondaire technique publics ou privés ouverts et fonctionnels sur l'étendue du territoire, dont 565 structures publiques et 52 structures privées. En plus, le système éducatif dispose pour la même année de 126 ENIEG ou ENIET fonctionnels, dont 70 structures privées. Plus de 320 établissements offraient les enseignements général et technique.

**132.** Le graphique suivant présente le nombre de CETICs et de lycées techniques publics dans chacune des régions du pays. On observe qu'en 2020 la région du Centre est celle qui dispose le plus de structures publiques d'enseignement technique avec 91 CETICs et 49 lycées techniques. Elle est suivie de la région de l'Ouest (60 CETICs et 51 lycées techniques) et de la région de l'Extrême nord (58 CETICs et 16 lycées techniques). Du fait de la crise

sécuritaire et politique actuelle qui paralyse la région du Nord-ouest, elle est celle qui dispose le moins de structures publiques d'enseignement technique.

**Graphique 11** : Nombre de CETICs et de lycées techniques dans chaque région en 2020



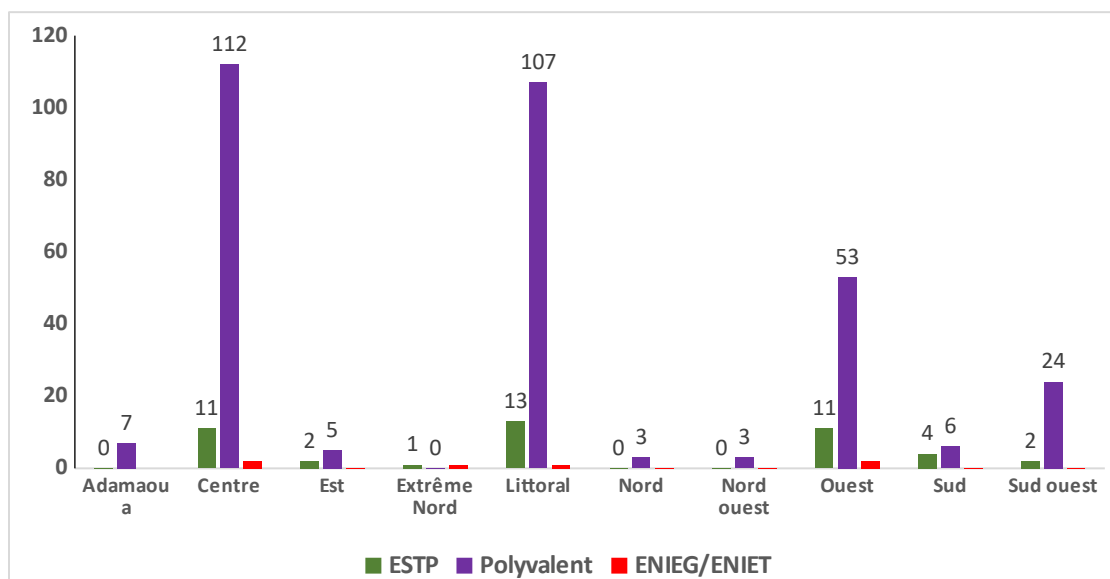
Source : Données de l'annuaire statistique du MINESEC 2019-2020

**133. La quasi-totalité des régions dispose de plus de Collèges d'enseignement technique industriel et commercial (CETIC) que de lycées techniques.** Les filières ouvertes dans ces établissements d'enseignement technique publics et privés concernent diverses spécialités en lien avec les secteurs porteurs de croissance.

**134.** Concernant la proportion des apprenants formés dans les filières scientifiques et technologiques, elle est actuellement de 17,94% loin du ratio ciblé qui lui est de 35%. Cependant, la véritable difficulté réside dans la disponibilité des laboratoires et équipements pour pratiquer les connaissances théoriques acquises. Leur assimilation s'effectue dans le cadre des travaux pratiques en ateliers dans les établissements d'enseignement technique publics et privés.

**135.** Pour ce qui est des structures privées d'enseignement technique, on constate qu'elles sont essentiellement constituées des instituts polyvalents (offrant l'enseignement général et technique à la fois). À peine 44 structures privées offrent exclusivement un enseignement technique au Cameroun en 2019-2020. Ces structures sont réparties dans la région du Centre (11), le Littoral (13), l'Ouest (11), le Sud-ouest (2) et l'Est (2). Les régions du Centre et du Littoral sont celles qui abritent le plus les instituts privés polyvalents (112 pour le Centre et 107 pour le Littoral), suivis de l'Ouest et du Sud-ouest (53 et 24 respectivement). Le graphique suivant présente le nombre de structures privées offrant des enseignements techniques dans chacune des dix régions du pays.

**Graphique 12** : Nombre de structures privées offrant des enseignements techniques dans chaque région



Source : Données de l'annuaire statistique du MINESEC 2019-2020

**136.** La formation professionnelle est offerte par l'Etat ainsi que par les investisseurs privés. Elle se fait principalement au niveau supérieur pour ce qui est des structures publiques et aux niveaux supérieur et secondaire pour ce qui concerne les instituts privés.

**ii) Offre d'enseignement et de formation professionnelle au niveau supérieur**

**137.** En 2021, la structure de l'offre d'enseignement au niveau supérieur est composée majoritairement des structures de formation technologique et professionnelle. En effet, au niveau des universités publiques, la professionnalisation suit une double dynamique, d'abord à travers la professionnalisation des établissements facultaires classiques, ensuite à travers la création des établissements professionnels. Les universités d'Etat disposent d'en tout 41 instituts de formation technologique et professionnelle et de 33 facultés classiques (offrant un enseignement général). Les 41 structures de formation professionnelle sont réparties dans l'ensemble des 08 universités d'Etat tel que le décrit le tableau ci-après.

**Tableau 7** : Nombre de structures de formation technologique et professionnelle par université d'État

Université	Établissement	2018	2019	2020	2021
Bamenda	Facultaire Classique	6	6	6	6
	Technologique et Professionnel	6	6	6	6
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Buea	Facultaire Classique	5	5	5	5
	Technologique et Professionnel	6	6	6	6
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Douala	Facultaire Classique	4	4	4	4
	Technologique et Professionnel	7	7	7	7
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Dschang	Facultaire Classique	4	4	4	4
	Technologique et Professionnel	4	4	4	4
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Maroua	Facultaire Classique	4	4	4	4
	Technologique et Professionnel	3	3	3	3
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Ngaoundéré	Facultaire Classique	5	5	5	5
	Technologique et Professionnel	7	7	7	7
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Yaoundé I	Facultaire Classique	3	3	3	3
	Technologique et Professionnel	5	5	5	5
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Yaoundé II	Facultaire Classique	2	2	2	2
	Technologique et Professionnel	3	3	3	3
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Facultaire Classique</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
	<b>Technologique et Professionnel</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>

Source : Données de l'annuaire statistique du MINESUP 2019

**138. Les universités d'État ont donc plus de facultés de formation technologique et professionnelle que de facultés classiques.** Le nombre de facultés de formation technologique et professionnelle est de 41 depuis 2017 tandis que le nombre de facultés de formation classique est passé de 30 à 33 entre 2017 et 2021.

**iii) Offre d'enseignement technique piloté par les administrations autres que le MINESEC et le MINESUP**

**139.** Il s'agit principalement de l'offre d'enseignement technique faite par le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural. En effet, l'État du Cameroun a procédé à la création des lycées et collèges agricoles sur l'étendue du territoire dans l'optique de vulgariser et de formaliser l'enseignement des techniques agricoles dès le niveau secondaire. Ce sont les Collèges Régionaux d'Agriculture (CRA) et des lycées agricoles. Ces structures offrent un enseignement de niveau secondaire technique sur les métiers de l'agriculture en contextualisant les contenus de formation par rapport aux réalités agro écologiques des



régions où elles se situent. Le pays compte actuellement trois Collèges Régionaux Agricoles situés dans les villes de Bambili, Ebolowa et Maroua. Ces derniers forment des Techniciens d'Agriculture et des Techniciens Supérieurs d'Agriculture. La création du même type de structures dans les autres régions est envisagée pour les années à venir.

### 2.2.3.2. Structuration de l'offre de formation non formelle

**140.** L'offre de formation professionnelle est composée de plusieurs catégories dispensées soit par les structures publiques soit par les structures privées (entreprises généralement). Il s'agit par exemple des centres de formation professionnelle rapide (CFPR) ou CFP qui ont pour but de « permettre à ceux qui en bénéficient, soit d'apprendre un métier, soit de se reconverter à un nouveau métier, soit de se recycler ou d'acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ». Ces centres ciblent les candidats de 18 à 35 ans pour la « section formation » et ceux candidats de 18 à 45 ans pour la « section perfectionnement ». Ils sont passés de 1 321 centres en 2019 à 1 822 en 2022. Le tableau suivant présente le nombre de CFPR/CFR par ordre d'enseignement pour l'année 2021.

**Tableau 8** : Nombre de CFPR/CFR par ordre d'enseignement

Ordre d'enseignement	Total
Public	299
Total privé	1 523
<b>Total</b>	<b>1 822</b>

Source : ONEFOP. Annuaire 2021 -2022

**141.** Dans le Public, le nombre de Centres de Formation professionnelle reste constant sur toute la période (299) tandis que dans le privé, l'évolution est en hausse avec un taux de variation de 43,01% entre 2018/2019 et 2021/2022.

**142.** 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 comportent 33,3% des centres publics et 69,1% des centres privés du territoire national. La présence des 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.

**143.** L'une des offres publiques de formation professionnelle est constituée des Sections Artisanales, Rurales et les Sections Ménagères (SAR/SM). Créées en 1955, elles ont pour mission de former aux métiers de l'artisanat et du ménage afin de freiner l'exode rural. Les SAR/SM sont des centres publics et sont destinées aux jeunes ayant des profils variés. Les formations offertes portent sur les spécialités suivantes : menuiserie ; maçonnerie ;

électricité d'équipement ; petite mécanique ; installation sanitaire : enseignement ménager et couture. On en dénombre environ 288 en 2021.

**144.** Plusieurs autres administrations pilotent l'offre de formation technique et professionnelle non formelle. Il s'agit par exemple du MINADER qui contribue à l'accroissement de l'offre de formation technique à travers ses neuf Etablissements Techniques Agricoles (ETA) qui sont répartis dans plusieurs villes. Le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique (MINJEC) quant à lui dispose des Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes (CMPJ) depuis le Décret N° 2005/151 du 04 mai 2005 portant organisation du Ministère de la Jeunesse. Les CMPJ sont subdivisés en 4 catégories : les CMPJ de référence qu'on retrouve uniquement dans les régions du Centre et du Littoral, les CMPJ régionaux dans chaque chef-lieu de région, les CMPJ Départementaux dans les départements et les CMPJ d'arrondissements qu'on retrouve dans la majorité des arrondissements. Des 434 CMPJ actuellement existants sur l'étendue du territoire, seuls 45% (soit 195) sont fonctionnels actuellement. Les CMPJ visent à assurer (i) l'orientation sociale et professionnelle ; (ii) la formation qualifiante ; (iii) la facilitation de l'insertion ; (iv) les loisirs sains et éducatifs ; et, (v) les activités socio-éducatives. Dans cette catégorie se trouve également le MINEDUB qui assure l'alphabétisation fonctionnelle des adultes à travers ses CEBNF. Le tableau suivant présente les autres administrations disposant des centres de formation professionnelle.

**145.** Il existe par ailleurs des programmes de formation professionnelle ciblant des secteurs particuliers spécifiques. C'est le cas du programme d'Appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (AFOP). Il a été lancé en 2008 par le gouvernement du Cameroun, sous la tutelle des ministères en charge de l'agriculture et de l'élevage, et vise l'amélioration de la qualification des acteurs agricoles, notamment des jeunes et adultes désirant s'insérer dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des pêches. Ce programme comporte 03 centres de ressources, 96 centres de formation professionnelle et 26 écoles de formation professionnelle en 2020. Le Fonds National pour l'Emploi (FNE) développe également diverses actions de formation, de type pré-emploi, dans le cadre de ses missions d'insertion de la population active dans l'emploi.

### **2.2.3.3. Structuration de l'offre de formation continue**

**146.** Une part non négligeable de la formation professionnelle est offerte par les entreprises du secteur privé. Il s'agit essentiellement des formations continues. Par exemple,

la majorité des grandes entreprises organisent des formations internes qui sont animées soit par des professionnels internes, soit par des consultants externes.

**147.** D'après l'OIT (2019), au Cameroun, le système de formation continue n'est pas assez développé, bien qu'un partenariat GICAM-MINESUP ait été signé en vue de coopérer pour son développement. Selon l'enquête menée en 2012 dans les entreprises, **seulement quatre entreprises sur dix (39,1%) déclarent disposer d'un plan de formation du personnel.** Ce chiffre varie selon le secteur d'activité. Il est de 31,8 % pour les entreprises du secteur primaire et de 42,4 % pour celles du secteur tertiaire. Le fait que les entreprises du secteur tertiaire soient plus nombreuses à posséder un plan de formation pourrait se justifier par les exigences que requiert ce secteur en matière de technologie et d'innovation. En outre, les données de l'INS (2014) indiquent que parmi les entreprises ayant un plan de formation, 46,4% déclarent avoir formé ou recyclé au moins un salarié en 2011. Le taux de recours des entreprises à la formation continue varie selon le secteur d'activité. Ce taux est plus important dans les entreprises de services (51,3 %), comparativement aux entreprises du secteur primaire.

**148.** Plusieurs entreprises privées au Cameroun dans la pratique font un effort pour offrir des formations continues à leur personnel. Certaines disposent même d'un fonds spécifique pour le financement de la formation continue du personnel. Ces formations peuvent être catégorisées en deux types :

- **Les formations internes réalisées par les entreprises.** La majorité des entreprises (notamment les grandes) font des formations internes qui sont animées soit par des professionnels internes, soit par des consultants externes. Cette activité rentre dans les missions des départements des Ressources Humaines qui jugent préférable d'aménager un cadre de travail propice pour la mise en œuvre de formations au sein des entreprises. C'est le cas dans la majorité des grandes entreprises ou des grandes PME (SABC, SOSUCAM, ORANGE, SCB, CADYST INVESTMENT, BOCOM, etc).
- **Les formations spécialisées instituées par les entreprises en raison de l'absence d'une offre de formation dédiée.** Certaines entreprises se trouvent dans des situations où l'offre locale est inexistante ou insatisfaisante, les contraignant ainsi à créer des centres de formation internes pour monter en compétence leurs salariés.

**149.** Quelques entreprises sont dans cette deuxième configuration. Elles ont mis en place des actions de formation qui ont été identifiées à l'occasion des visites annuelles des entreprises ou des échanges effectués par le GICAM dans le cadre de activités.

**Tableau 9** : Exemples de formations continues mises en œuvre par les entreprises

Entreprises	Type de formation
ENE0	Les métiers de l'électricité
PHP	Les métiers de la banane ; le centre sert aussi à d'autres formations, notamment des formations au management.
SCB	Techniques et métiers de la Banque à travers l'ITB
RAZEL	Les métiers des travaux publics
CAMRAIL	Les métiers du rail ; une partie des formations est confiée depuis quelques années au Centre de formation de la salle dans le cadre d'une externalisation.
COMETAL	La soudure ; centre ouvert également au public
TRACTAFRIC MOTORS	Les métiers mécaniques ; centre ouvert également à la formation de leurs clients
NIG HOLDING (Transimex)	Les métiers du port
CDE	Les métiers de l'eau : centre en cours de réhabilitation
SODECOTON	Les métiers du coton, techniques et du management
SCHNEIDER ELECTRIC	Les métiers de l'électricité ; l'entreprise fait aussi des partenariats avec certains centres de formation.

Source : MINEFOP

- L'offre du patronat pour les entreprises membres et non membres. Le GICAM en tant qu'association patronale a mis en place des outils en vue de l'accompagnement des entreprises dans la dynamique du développement des compétences de leurs salariés à travers différents organes et projets synthétisés dans le tableau ci-après :\_

**Tableau 10** : L'offre de formation initiée par le GICAM

Organe	Type de formation
CDPME (depuis la BAS)	Formations dans le domaine du Management
CMAG	Formations juridiques spécialisées en arbitrage
CFPS (projet en partenariat avec le MINEFOP)	Formations techniques dans les métiers de : <ul style="list-style-type: none"><li>• La Maintenance industrielle</li><li>• Le Transport Logistique et</li><li>• L'Agro-industrie</li></ul>

Source: MINEFOP

**150.** Le développement de la FPC en entreprise au moyen de la création d'un fonds de financement dédié au renforcement des compétences et qualifications des salariés en activité, s'appuie donc sur une dynamique de formation déjà à l'œuvre dans les entreprises camerounaises. Celles-ci ont pris conscience que la formation de leurs salariés n'était pas une charge, mais bien un moyen de les préparer à faire face et, si possible, à anticiper les

mutations économiques, organisationnelles et technologiques auxquelles ils seront tôt ou tard confrontés.

**151.** La formation continue offerte par les ministères n'est pas négligeable non plus. En effet, la quasi-totalité des ministères disposent des mécanismes pour le renforcement des capacités techniques de leurs personnels à travers des formations suivies tant au niveau national qu'au niveau international.

#### **2.2.3.4. Structuration de l'offre de formation informelle**

**152.** La formation informelle dans le cadre du DCTP est suivie par un nombre de plus en plus important de personnes actives. Il s'agit notamment du suivi des formations et apprentissages non structurés et offerts soit par des entités informelles dans un cadre informel, soit par des entités formelles dans un cadre informel. Les travailleurs du secteur informel sont généralement les plus grands demandeurs des formations informelles en matière de développement des compétences techniques et professionnelles compte tenu du peu de moyens dont ils disposent.

**153.** Il existe également un nombre important de CFP opérant quasiment dans l'informel dans la mesure où ils ne sont pas agréés par l'État. En effet, pour l'année de formation 2020/2021 sur les 1 761 CFP existantes, seul 676 centres sont agréés, soit 46,2% de l'ensemble. Il existe donc 1 085 CFP non agréées.

**154.** Ces formations portent généralement sur des domaines précis et peuvent déboucher sur un apprentissage concret ou du moins une acquisition de connaissances utiles. Ces activités sont par contre non standardisées, non structurées et non clairement définies. Les bénéficiaires ne reçoivent ni diplôme ni certification attestant des « compétences acquises ». L'offre de tels services est donc par définition non quantifiable et non saisissable dans la mesure où il est impossible d'identifier les acteurs et encore moins de les localiser. Le développement de l'internet et des TIC a particulièrement vulgarisé l'offre de ce type de formation que les travailleurs peuvent également acquérir à travers l'autodidacte.

#### **2.2.4. Financement du DCTP**

**155.** En 2021, les dépenses publiques totales allouées au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui est la principale administration ayant pour mandat de piloter, d'organiser et de structurer la formation professionnelle et par conséquent un pan important du développement des compétences techniques et professionnelles sont de 21,4 milliards de FCFA. Cette dotation était de 25,01 milliards en 2020 et 19,01 en 2021. En 2022. Le budget du MINEFOP représente seulement 2% du budget total du secteur de l'éducation.

**156.** L'allocation des ressources budgétaires en faveur du secteur de l'éducation et de la formation a fortement été impactée par la double crise sécuritaire et sanitaire. Dans ce contexte, ces deux aspects ont considérablement cristallisé les efforts du Gouvernement. Ainsi, les ressources allouées au secteur éducation et formation représentent 13,45% du budget national en 2022. Ce pourcentage demeure largement en deçà des 20% recommandés par la communauté internationale.

**Tableau 11 :** Budget alloué aux administrations du secteur éducation et formation (en millions de CFA)

Secteur	2019		2020		2021		2022	
	BF	BIP	BF	BIP	BF	BIP	BF	BIP
<b>MINEDUB</b>	200 538	25 518	205 629	29 686	201 766	30 976	208 435	35 599
<b>MINESUP</b>	39 852	16 100	50 728	14 500	52 045	5 500	56 934	7 000
<b>MINESEC</b>	374 759	18 320	388 726	16 209	379 157	7 797	389 967	10 300
<b>MINEFOP</b>	12 601	7 688	12 435	6 884	13 345	5 668	15 099	6 347
<b>MINJEC</b>	11 887	3 471	13 184	10 054	13 493	6 741	15 352	8 350
<b>Total global Secteur</b>	<b>710 734</b>		<b>748 035</b>		<b>716 488</b>		<b>753 383</b>	
<b>Budget de l'Etat (hors dette)</b>	3793070		3939780		3687570		4 124 400	
<b>Part du secteur dans le budget l'Etat (hors dette)</b>	<b>25,94</b>	<b>5,36</b>	<b>27,45</b>	<b>5,17</b>	<b>28,25</b>	<b>4,19</b>	<b>25,92</b>	<b>4,57</b>
Part globale du secteur dans le budget de l'Etat (hors dette)	<b>18,74</b>		<b>18,99</b>		<b>19,43</b>		<b>18,27</b>	

Source : Loi des finances 2019 à 2022

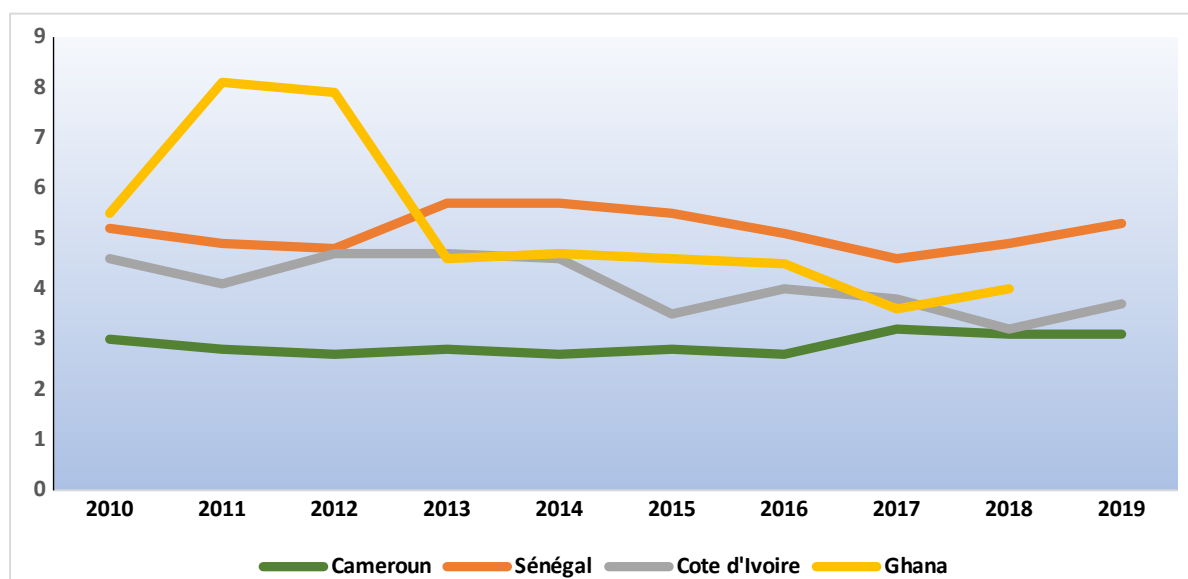
**157.** Les dépenses d'éducation ont augmenté de plus de 250 milliards de FCFA entre 2013 et 2022. Sur cette période, les dépenses d'éducation ont augmenté à un rythme soutenu de l'ordre de 7,3% par an en prix courant et de 5,6% en prix constant. Cela dit, cet accroissement reste inférieur à celui des dépenses de l'État qui a crû à un rythme annuel moyen de 9,3% sur la période. Toutefois, la part la plus importante du budget du secteur de l'éducation est constituée du budget de fonctionnement qui est principalement composé de la masse salariale du personnel de l'éducation. Ce personnel représente le corps des agents publics le plus pléthorique.

**158.** La part des dépenses d'éducation dans le PIB a augmenté à un rythme annuel de 1,1% sur la période. En passant de 3% à moins de 3% entre 2011 et 2016, et ensuite un peu plus de 3% depuis 2017. Cette part a gagné en gros 0,2 point de pourcentage entre 2011 et 2017, soit une amélioration globale de 6%. Il faut cependant remarquer que la part

des dépenses en éducation par rapport au PIB a tendance à stagner autour de 3% au Cameroun. Elle se situe nettement au-dessus de 4% dans la plupart des pays de niveau de développement comparable. Cette part est structurellement supérieure à 4,5% en Côte d'Ivoire depuis 2010. Elle a également été supérieure à 4% au Sénégal jusqu'en 2014 où elle est passée à 3,5% et a oscillé entre 3,6% et 4% jusqu'en 2019.

**159.** Le graphique 14 ci-après présente l'évolution de la part des dépenses en éducation par rapport au PIB au Cameroun et dans des pays de niveau de développement comparable mentionnés ci-dessus.

**Graphique 13 :** Évolution de la part des dépenses publiques en éducation par rapport au PIB au Cameroun et d'autres pays en développement (en%)



Source : À partir des données de la Banque Mondiale (WDI 2021)

**160.** La part des dépenses en éducation par rapport au PIB a été structurellement supérieure à 5% au Ghana durant la dernière décennie. Elle a même approché 6% en 2013, 2014 et 2015, soit le double de sa valeur au Cameroun.

**161.** La diminution de la part des dépenses en capital tire vers la baisse la part de l'éducation. Tirée par la baisse importante de la part des dépenses en capital, qui a été divisée par 2 sur la période, globalement la part de l'éducation dans le budget de l'État a perdu 1,4 point de pourcentage sur la période en passant de 16,1% à 14,6% soit une diminution de 9% en cinq ans.

**162.** La part des dépenses courantes d'éducation dans les dépenses courantes de l'État est relativement élevée. Cette part s'élève à plus de 23% en 2018 et elle a gagné 3,4 points de pourcentage sur la période considérée ici, soit environ une amélioration de 17%. Cela dit, son évolution n'est pas linéaire. En effet, entre 2013 et 2017, on assiste à une augmentation



forte pour atteindre un pic de 27,3%. Entre 2017 et 2018, cette part a perdu 4 points de pourcentage, soit sur une seule année une baisse de presque 15%.

**163.** L'analyse des dotations budgétaires du secteur Éducation et formation professionnelle montre que, la majeure partie des ressources allouées par l'État à la formation est orientée respectivement dans les sous-secteurs de l'enseignement secondaire et de l'éducation de base qui concentrent à eux seuls plus de 80% des ressources quelle que soit l'année. La dotation du sous-secteur emploi et formation professionnelle n'a représenté que 2,43% du budget du secteur en 2019 et 2,94% en 2021. Depuis 2020, la situation du sous-secteur Jeunesse et Education civique est devenue meilleure que celui du sous-secteur emploi et formation professionnelle avec une dotation de 3.14% pour 2021 et 2022 respectivement.

**Tableau 12 :** Répartition du budget du secteur Éducation et Formation professionnelle selon ses administrations (en %)

<b>Année</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
MINEDUB	31,21	32,04	35,95
MINESEC	53,8	54,38	46,57
MINESUP	8,63	7,09	10,06
MINEFOP	2,43	2,27	2,94
MINJEC	2,21	3,14	3,14
MINRESI	1,72	1,08	1,34
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Source : Rapport de revue de la mise en œuvre de la stratégie Éducation et formation professionnelle année 2022*

**164.** Les institutions et organismes internationaux du Système des Nations Unies fournissent leur concours financier en vue d'appuyer la politique éducative nationale. Ces appuis consistent principalement à faire face aux besoins d'investissements nécessaires à la réalisation des objectifs de développement en matière d'éducation et de formation. Ces partenaires mettent généralement à disposition des financements sous forme de prêt ou de dons pour accompagner la mise en œuvre des programmes. On note que le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle bénéficie de près de 5 milliards de FCFA sous forme d'emprunt extérieur, soit près de 24% de son budget. En 2020 et 2021, les dons sur financement extérieur ont représenté environ 6% du budget de ce département ministériel.

**165.**

**Tableau 13 : Répartition des décaissements des ressources externes du secteur éducation pour la période 2020-2022 (en milliers de FCFA)**

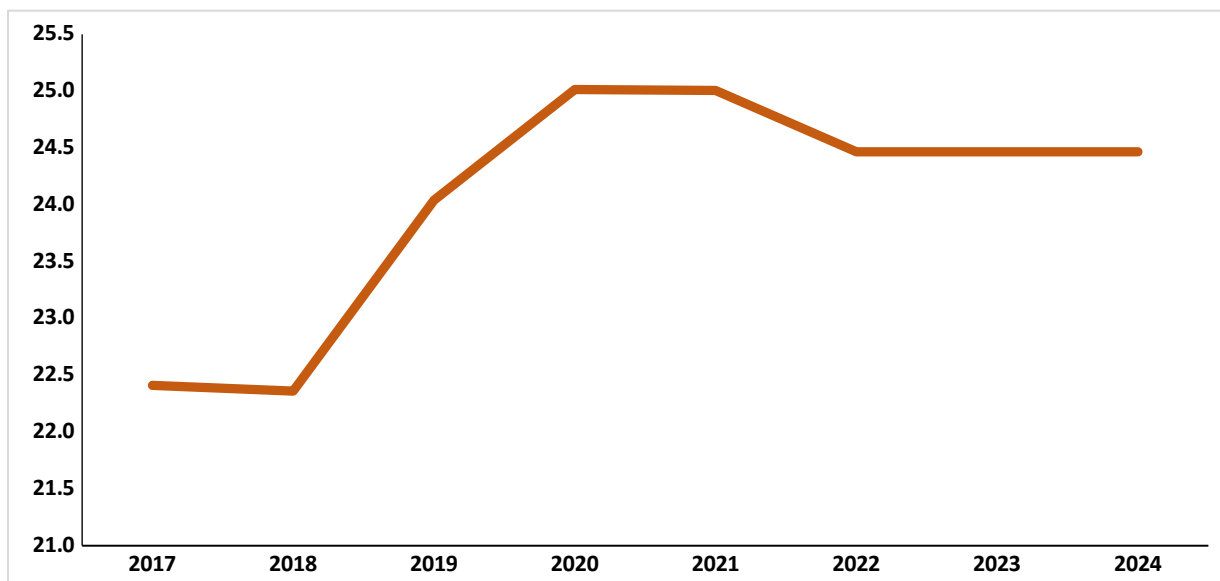
Secteur	2020		2021		2022	
	Finex don	Finex Emprunt	Finex don	Finex Emprunt	Finex don	Finex Emprunt
MINEDUB	4 619 600	12 653 650	3 675 000	10 950 000	31 500	11 000 000
MINESUP	0	2 723 000	0	2 723 000	0	0
MINESEC	375 000	7 188 864	375 000	2 000 000	0	1 400 000
MINEFOP	1 326 166	5 019 719,6	1 326 166	4 901 933,3	0	4 901 933,3
MINRESI	89 254 757	449 344,6	109 487,3	289 249,4		307 383,7
MINJEC	1 958 800	0	2 361 100	0	2 347 100	0
Total Secteur	6 410 020,8	15 380 928,2	5 485 653,3	20 864 182, 8	3 150 000	17 609 317
Total global	21 79 094 9029		26 349 836,1		20 59 317	

Source : Rapport de revue de la mise en œuvre de la stratégie Éducation et formation professionnelle année 2022

**166.** En plus des ministères en charge du secteur éducatif, d'autres ministères participent aussi aux dépenses d'éducation. Le ministère de la Défense et celui de la santé dépensent respectivement 14 et 95 millions de FCFA pour l'éducation, mais, avec 500 millions, ce sont dans les charges communes qu'on trouve le maximum de dépenses d'éducation hors des ministères sectoriels. Cela étant, l'ensemble de leur contribution ne dépasse pas 1% de l'ensemble des dépenses d'éducation.

**167.** De plus, l'État finance la formation continue de son personnel à travers le budget alloué à la grande masse « bourses et stages » qui apparait dans le budget de l'ensemble des administrations. Il s'agit des formations identifiées par chaque administration et ensuite financées au bénéfice des personnels ayant besoin pour accroître développer ou améliorer les compétences dans des domaines pertinents et cohérents aux missions poursuivis. Le budget alloué par l'État central aux bourses et stages au bénéfice de son personnel se situe au-dessus de 22 milliards depuis 2017. Le graphique suivant présente l'évolution du budget de la masse « bourses et stages » de l'État du Cameroun depuis 2017.

**Graphique 14** : Évolution du budget total alloué aux bourses et stages depuis 2017



Source : À partir des données du Cadre Budgétaire à Moyen Terme 2022-2024

**168.** Face au financement assez limité de l'État, l'appui des prestataires privés et le financement des ménages pour le développement des compétences sont souvent mobilisés. Les partenaires techniques et financiers, notamment la Banque mondiale, l'agence de coopération sud-coréenne KOICA, la coopération autrichienne et l'Agence française de développement (AFD) participent également au financement de l'EFTP.

**169.** Le financement de la formation continue offerte par les entreprises privées à leurs personnels est assuré par ces dernières qui, en fonction des spécificités et des filières, réservent une part plus ou moins conséquente de leur budget au renforcement des capacités.

### **2.2.5. Efficacité externe du DCTP**

**170.** En ce qui concerne l'apprentissage, **la plupart des actifs occupés (74,3%) apprennent ou ont appris leur métier seul ou sur le tas.** Une frange non moins importante (11,7%) a été formée dans les petites entreprises et seulement 6,5% d'actifs occupés ont appris le métier dans une école technique. Cette tendance reste la même suivant le sexe, le statut dans l'emploi ou le milieu de résidence de l'actif occupé. Toutefois, pour ce qui est de l'apprentissage dans les écoles techniques, on note des disparités selon le milieu de résidence (7,4% pour ceux du milieu urbain et 4,7% pour ceux du milieu rural) et selon le sexe (10,1% chez les hommes et 3,2% chez les femmes). Cette structure des disparités est pratiquement la même que celle qui prévalait en 2010.

**Tableau 14** : Répartition (%) des actifs occupés par niveau d'instruction, type d'apprentissage et selon certaines caractéristiques

	Statut dans l'emploi		Milieu de résidence		Sexe		Ensemble
	Indépendant	Dépendant	Urbain	Rural	Masculin	Féminin	
<b>Niveau d'instruction</b>							
Non scolarisé	22,8	6,5	13,5	34,0	2,9	25,2	20,7
Primaire	32,0	51,0	29,3	36,4	45,0	34,1	31,8
Secondaire 1er cycle	26,2	30,3	31,3	21,6	30,1	26,6	27,9
Secondaire 2nd cycle, supérieur	19,0	12,2	25,8	8,0	22,0	14,1	19,6
<b>Apprentissage</b>							
École technique	5,3	5,2	7,4	4,7	8,1	3,2	6,5
Centre d'appr/profes	4,4		6,1	1,3		4,1	4,4
Grande entreprise	0,2	0,5	0,3	0,1	1,6	0,0	0,2
Petite entreprise	9,5	43,3	11,5	12,1	27,4	9,4	11,7
Tout seul, par la pratique	78,4	48,0	71,5	79,5	60,8	80,3	74,3
Autre	2,2	2,9	3,2	2,3	2,1	3,0	2,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : INS, EESI3, 2021

**171.** Le niveau de chômage varie en fonction du niveau d'instruction. Les diplômés du supérieur sont ceux qui connaissent le taux de chômage le plus élevé (12,9%) tandis que ceux qui n'ont aucun niveau d'instruction connaissent le taux de chômage le plus faible (1%). Le chômage s'accroît donc avec le niveau d'instruction comme le montre le tableau 5 ci-dessous. Par contre, le taux de sous-emploi diminue avec le niveau d'instruction. En effet, il est de 82,9% chez les personnes n'ayant jamais été scolarisées, 75,2% chez les personnes ayant un niveau primaire, 50% chez les personnes ayant un niveau secondaire 2<sup>nd</sup> cycle et 44,3% chez les diplômés du supérieur. Cette évolution négative du sous-emploi par rapport au niveau d'instruction concerne particulièrement le sous-emploi invisible qui se traduit par le fait qu'un travailleur perçoive un salaire inférieur au SMIG.

**Tableau 15** : Principaux indicateurs du marché du travail en fonction du niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux de sous-emploi
Non scolarisé	65,8	64,8	1,5	72,5
Primaire	51,9	50,6	2,6	65,7
Secondaire 1er cycle	49,2	46,3	5,8	59,3
Secondaire 2nd cycle	50,9	46,2	9,1	50,8
Supérieur	61,7	51,0	17,4	49,9
<b>Ensemble</b>	<b>54,4</b>	<b>51,2</b>	<b>5,9</b>	<b>61,4</b>

Source : Données INS, EESI3, 2021

### 2.3. Diagnostic en matière de DCTP, enjeux et défis

**172.** Cette partie s'articule autour de deux principaux points que sont : (i) l'analyse de la politique de développement des compétences depuis 1960, (ii) l'analyse des problèmes majeurs, des enjeux et des défis du DCTP.

#### 2.3.1. Analyse des politiques de développement des compétences techniques et analyse de l'évolution des orientations et politiques relatives au DCTP

**173.** Cette analyse porte principalement sur la place accordée au développement des compétences techniques et professionnelles, ainsi qu'aux orientations formulées en la matière dans les différents cadres de référence concernant la planification des politiques publiques au Cameroun. En effet, à quelques années de l'atteinte du point d'achèvement qui a marqué la sortie du Cameroun du Programme d'Ajustement Structurel avec le FMI et la Banque Mondiale, le Cameroun a élaboré en 2003 une Stratégie de Réduction de la Pauvreté consignée dans le DSRP. Cette stratégie a couvert l'horizon 2003-2009. Elle a été remplacée par la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi en 2009 qui a été le cadre de référence pour la planification des politiques de développement à mettre en œuvre entre 2010 et 2019.

**174.** Tous ces programmes de développement ont abordé différemment le développement du capital humain et en particulier celui des compétences.

##### ***i) Développement des compétences pendant la période des plans quinquennaux***

**175.** Les politiques de développement (économique et social) du Cameroun au cours de la période 1965-1986 étaient inscrites dans les différents plans quinquennaux. Ainsi de la période 1965-1977 à la période 1978-1986, le capital humain camerounais a presque doublé, passant de 1,3 année d'études à 2,5 années d'études par travailleur. Le taux de scolarisation dans l'enseignement primaire et secondaire a augmenté à la fois de manière générale et chez les filles, et le taux global d'alphabétisation a progressé. Les progrès

réalisés au cours de la période 1978-1986 en matière de technologies et de productivité étaient attribuables à l'accent accru mis sur la mise en valeur du capital humain. En comparaison avec la moyenne des pays d'Afrique subsaharienne, le Cameroun a obtenu de bons résultats en ce qui concerne le niveau d'éducation de sa main-d'œuvre.

**176.** De 1986 à 2010, période où le Cameroun subit les affres de la crise économique mondiale et l'austérité due à l'ajustement structurel, l'investissement dans la mise en valeur du capital humain — enseignement, formation et emplois — a atteint son paroxysme, avant de diminuer en termes réels. Durant la même période, la qualité de l'enseignement primaire s'est également améliorée avant de se dégrader. Il faudrait réexaminer et ajuster les dépenses publiques consacrées à l'éducation et à la formation afin d'améliorer leur efficacité.

**177.** À ne considérer que le développement quantitatif du système scolaire, on peut dire que les pouvoirs publics camerounais peuvent se targuer de résultats remarquables. Par ces effectifs, les investissements qu'il met en jeu et son extension géographique. Le Ministère de l'Éducation se trouve ainsi à la tête du poste budgétaire le plus important de l'État (20,3% des dépenses courantes en 1975-76), devant les Forces Armées (13,6%). Il est aussi le plus gros employeur (31.329 enseignants en 1977-78), devant la Cameroon Development Corporation (environ 20.000 employés). Il régit enfin la vie quotidienne de 1.395.323 élèves et étudiants (chiffres de 1977-78), soit 19 Camerounais sur 100. De plus, cette croissance scolaire a été très rapide, compte tenu des handicaps de départ.

**178.** En 20 ans, de 1958 à 1978, les effectifs de l'enseignement primaire sont passés de 350 830 à 1 202 840, soit une progression annuelle de 6,4%, le taux de scolarisation des 6-14 ans passant ainsi de 36% à 67%. Pour l'enseignement secondaire, tous ordres réunis, les effectifs sont passés de 10.650 à 175.890, soit une croissance annuelle de 15%. L'enseignement supérieur n'existait pas au Cameroun en 1958. Il y avait néanmoins 904 étudiants inscrits à l'étranger. En 1977-1978, il y'avait 9.813 étudiants inscrits dans les établissements camerounais d'enseignement supérieur, et le nombre d'inscrits en France était de 3.150. Ainsi, au fil des années, les possibilités d'accéder au système d'enseignement se sont de plus en plus ouvertes.

**179.** Cependant, cet accroissement global des chances ne peut cacher que le système reste inégal dans toutes ses dimensions. Dans le temps de la scolarité, tout d'abord, car le système est hautement sélectif, et ce caractère sélectif est lié à un autre aspect qui renforce les inégalités, celui qui touche aux déperditions ; dans l'espace ensuite, car il existe de très fortes disparités entre régions et entre zones rurales et zones urbaines ; dans la distribution

des différents types et filières, enfin, qui se sont diversement développés. Cette situation engendre des conséquences quant aux orientations du système à mettre en évidence. Dans l'enseignement secondaire, c'est le caractère étriqué de l'enseignement technique par rapport aux formations générales et dans l'enseignement supérieur la domination des formations littéraires et juridiques par rapport aux formations scientifiques et professionnelles. La distribution pour l'enseignement secondaire est donnée dans le tableau suivant :

**Tableau 16:** Répartition des effectifs dans l'ensemble du secondaire

Ordre d'enseignement	Premier Cycle			Deuxième cycle		
	Général	Technique	Total	Général	Technique	Total
<b>Public</b>	54 450	6 642	61 092	14 300	2 940	17 240
<b>Privé</b>	58 132	25 830	83 962	8 636	4 963	13 599
<b>Total</b>	112 582	32 472	145 054	22 936	7 903	30 839

**Source :** Unesco 1984, Education, Emploi et salaire au Cameroun

**180.** Les statistiques indiquent que dans l'ensemble de l'enseignement secondaire, l'enseignement technique ne rassemble que 27,1% des effectifs. Cette part est encore plus réduite dans le second cycle (25,6%). Malgré les retards, le rythme de croissance des effectifs du technique a été inférieur (13,2% par an) à ceux de l'enseignement général (15% environ). De plus, il y a prédominance des filières commerciales sur les filières industrielles et le taux de réussite aux différents examens est faible.

**181.** La distribution des filières de l'enseignement supérieur ne contredit pas ce qui a été constaté pour l'enseignement secondaire. Le tableau suivant présente la répartition des formations de l'enseignement supérieur (1975-1976).

**Tableau 17 :** Répartition des étudiants selon les facultés et les écoles supérieures en 1975-1976

Faculté ou École	Effectifs	%
Faculté de Droit	2480	34,5
Faculté de Lettres	1627	22,7
École normale supérieure	571	7,9
École de Journalisme (ESIJY)	114	1,6
IRIC (Relations internationales)	73	1,0
Faculté des Sciences	1549	21,6
CUSS (Sciences de la Santé)	393	5,5
École polytechnique	151	2,1
École nationale supérieure agronomique	118	1,6
Institut d'Administration des Entreprises	111	1,5
<b>Total</b>	<b>7 187</b>	<b>100</b>

Faculté ou École	Effectifs	%

**Source** : Unesco 1984, Education, Emploi et salaire au Cameroun

**182.** Il est à noter que 67,7% des effectifs de l'enseignement supérieur se trouvent ainsi dans des formations littéraires, paralittéraires ou à vocation d'enseignement.

**ii) Développement des compétences dans le DSRP**

**183.** Le DSRP visait la réduction de la pauvreté dans un contexte où la mise en œuvre des PAS a engendré une altération des indicateurs sociaux. Le DSRP a été structuré en sept axes portant sur les aspects à adresser pour améliorer les conditions de vie des populations. Ces axes sont : (i) la promotion d'un cadre macro-économique stable ; (ii) le renforcement de la croissance par la diversification de l'économie ; (iii) la dynamisation du secteur privé comme moteur de la croissance et partenaire dans l'offre des services sociaux ; (iv) le développement des infrastructures de base, des ressources naturelles et la protection de l'environnement ; (v) l'accélération de l'intégration régionale dans le cadre de la CEMAC ; (vi) le renforcement des ressources humaines, du secteur social et l'insertion des groupes défavorisés dans le circuit économique ; (vii) l'amélioration du cadre institutionnel, de la gestion administrative et de la gouvernance.

**184.** Le DSRP adresse particulièrement le DCTP dans son sixième axe qui porte le renforcement des ressources humaines, du secteur social et l'insertion des groupes défavorisés dans le circuit économique. Il y est question de développer un partenariat effectif avec le secteur privé, les ONG et les communautés pour la mise en œuvre de la stratégie, en particulier dans le domaine de l'enseignement primaire, l'enseignement technique et la formation professionnelle. Un axe important de la stratégie et du partenariat avec le secteur privé est de créer un cadre incitatif et réglementaire à même de faciliter le développement de l'initiative privée dans l'éducation, du primaire au supérieur, tout en maintenant les standards de qualité.

**185.** Cette stratégie ne traite donc pas le DCTP en profondeur. En effet, elle n'aborde ni le niveau d'éducation dans lequel l'offre de formation technique doit être accrue, ni le type ou encore les domaines concernés par le développement des compétences. Par ailleurs, le DSRP ne mentionne pas comment l'enseignement technique sera développé en termes d'offre privée ou publique.

**iii) Développement des compétences dans le DSCE**

**186.** Le DSCE avait pour objectif l'accélération de la croissance économique à travers la modernisation de l'appareil productif. La logique était d'accroître les investissements et



développer les infrastructures publiques afin de réduire les coûts des facteurs de production, qui conduiraient à un accroissement des investissements privés et en conséquence une augmentation des emplois. Le DSCE s'est articulé principalement autour de trois stratégies à savoir une stratégie pour la croissance économique, une stratégie pour l'emploi et une stratégie pour la gouvernance. Le développement des compétences a été pris en compte dans la stratégie de la croissance à travers son troisième axe qui a porté sur le développement du capital humain et à travers la stratégie de l'emploi qui s'est appuyée sur trois axes : l'accroissement de l'offre d'emplois décents ; la mise en adéquation de la demande d'emploi ; et l'amélioration de l'efficacité du marché du travail.

**187.** Dans sa stratégie de croissance, le DSCE a défini comme objectif concernant le DCTP la réforme du système éducatif pour migrer vers un système d'éducation et de formation professionnelle présentant les principales caractéristiques suivantes : (i) un enseignement fondamental de qualité couvrant le cycle primaire et le premier cycle du secondaire ouvert au plus grand nombre d'enfants de 6 à 15 ans, et permettant de porter le niveau moyen d'instruction sur un sentier cohérent avec la vision du Cameroun émergent à l'horizon 2035 ; (ii) un enseignement secondaire de deuxième cycle de qualité reposant sur un équilibre dynamique entre l'enseignement général et l'enseignement technique, et préparant aux études supérieures dans les filières prioritaires pour le développement d'une économie appelée à s'industrialiser davantage ; (iii) une formation professionnelle reposant sur un dispositif modernisé et considérablement renforcé pour pouvoir dispenser aux élèves sortants des premier et deuxième cycles de l'enseignement secondaire général un paquet solide de connaissances axées sur la maîtrise des savoir-faire requis sur le marché de l'emploi et préparant les bénéficiaires à la création d'emplois, (iv) un enseignement universitaire professionnalisé ; (v) une formation continue étendue et doublée d'un système de valorisation des acquis de l'expérience ; et (vi) la maîtrise réelle des effectifs indispensables pour garantir la qualité de l'enseignement, ce qui suppose la définition d'un système de régulation des flux transparent et crédible, le renforcement du dispositif d'orientation scolaire et la revalorisation de la grille des salaires des métiers techniques.

**188.** Toutefois, il n'est pas clairement défini dans le DSCE les domaines précis dans lesquels l'accroissement de l'offre de formation professionnelle se fera. De plus, cette stratégie ne définit pas non plus la démarche à déployer pour accroître l'offre de formation technique et professionnelle au secondaire et au supérieur, ni comment la gestion des flux se fera.

**189.** Dans sa stratégie de l'emploi, le DSCE définit un axe portant sur l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail. Cet axe est articulé en deux piliers dont le

premier porte sur l'augmentation et la diversification de l'offre de formation à travers : (i) l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation par la création d'environ 30 référentiels de formation par an, en tenant compte de la taille des entreprises et en commençant par les secteurs porteurs ; (ii) la diversification des modes de formation et des filières de formation (formation en milieu scolaire, alternance sous responsabilité scolaire ou stages de formation professionnelle), l'objectif restant d'offrir des formations de qualité au moindre coût ; (iii) la réduction des disparités dans l'accès (zones géographiques, genre, groupes spécifiques) par la réforme, la rationalisation et la restructuration en profondeur de la carte des institutions publiques de formation professionnelle ; et (iv) le développement de la formation des formateurs par la création d'un centre de développement des compétences.

**190.** Le deuxième pilier de l'axe portant sur l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail du DSCE porte sur l'optimisation du rendement interne et externe du système de formation professionnelle à travers : (i) l'accès aux TIC dans les structures de formation professionnelle ; (ii) le suivi des lauréats dans l'insertion professionnelle ; (iii) la disponibilité et l'accès aux référentiels de formation, manuels et matériels didactiques de qualité ; (iv) la promotion de l'hygiène, la santé, et la sécurité dans les structures de formation professionnelle ; (v) la validation des acquis professionnels et la certification des compétences ; (vi) le développement de l'orientation professionnelle par la dotation de chaque département d'une structure d'orientation.

**191.** Cet axe est bien plus concret en matière de démarche à adopter pour améliorer le DCTP au Cameroun, mais ne définit pas toujours un répertoire de compétences prioritaires à développer ou encore des filières pour lesquelles il y a un besoin de compétences techniques.

#### **2.3.1.1. Développement des compétences et Politique Nationale de l'Emploi**

**192.** La Politique Nationale de l'Emploi est un outil opérationnel développé par le Gouvernement pour aider le MINEFOP et les autres administrations intervenant dans le DCTP à avoir une lisibilité précise sur les actions à implémenter pour améliorer la situation de l'emploi des personnes actives. Cette politique comprend trois axes opérationnels d'intervention dont la deuxième porte sur la « valorisation du capital humain ». Pour faire du capital humain un facteur de production stimulant une croissance économique génératrice d'emplois qualifiés et décents, la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) retient deux leviers prioritaires :

- La qualification de la force de travail en repensant le système d'éducation et de formation de manière à le rendre plus équitable, plus ouvert, de meilleure qualité et assez diversifié et souple pour accompagner les citoyens tout le long de la vie ;
- La protection sociale des travailleurs visant d'une part la mise en œuvre d'un socle national de protection sociale et dans les priorités retenues au plan national, et d'autre part l'extension du champ actuel de la protection sociale.

**193.** Elle préconise d'y arriver en menant certaines actions concrètes qui concernent :

***La valorisation de la force de travail féminine***, notamment en prenant en compte la dimension genre dans l'ensemble des composantes et préconisations en matière de création d'emplois, de valorisation du capital humain, d'intermédiation, de politiques actives de l'emploi et, enfin, de gouvernance du marché du travail d'une part ; et en résorbant l'héritage inégalitaire et fondé sur la conviction qu'il n'est pas possible de réserver un traitement égalitaire à des situations qui, objectivement, ne le sont pas. À cet effet, il est proposé (i) le renforcement de la lutte contre la déscolarisation des filles, (ii) une intervention spécifique des services publics d'intermédiation pour favoriser l'entrée des femmes en activité (iii) la promotion d'emplois de proximité et de services à forte intensité féminine, (iv) des actions d'appui à l'égalité de genre en milieu professionnel, et enfin (v) des mesures visant à améliorer la conciliation entre travail et famille ainsi que la sécurité dans le travail.

***L'accroissement de l'offre d'éducation et de formation de qualité tout le long de la vie*** en réduisant au maximum les flux d'entrées sans qualifications et, d'autre part, en veillant à la pertinence, la qualité et l'adéquation de leur profil par rapport aux besoins du secteur productif. De plus, elle vise l'amélioration du niveau de qualification des personnes qui sont dans le marché de travail et qui doivent être accompagnés dans leur parcours professionnel tout au long de leur vie active par des offres de formation appropriées et accessibles. Trois objectifs opérationnels sont retenus : (i) Assurer une qualification aux nouveaux entrants au marché de travail, (ii) Rapprocher l'offre de formation des besoins du marché de travail et (iii) Améliorer le niveau de qualification des actifs.

#### **2.3.1.2. Analyse des programmes opérationnels de développement des compétences et d'insertion socio-économique**

**194.** Le Gouvernement a mis en place depuis 2005, le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI). C'est une unité composée d'une cellule nationale de coordination et de dix secrétariats techniques repartis dans les dix Régions du Cameroun. Il a pour mission : (i) la sensibilisation des acteurs du secteur informel en vue de leur

regroupement en corps de métiers pour un renforcement de leur productivité, (ii) la conception des programmes de formation adaptés aux besoins des acteurs et des maîtres artisans pour un renforcement de leurs capacités techniques, managériales et entrepreneuriales (iii) l'appui à la promotion de l'auto emploi par le financement des micros projets viables, rentables et stables. Le PIASSI a créé près de 8 000 emplois indépendants depuis 2005 et bénéficie chaque année d'un budget de l'ordre de 1,5 milliard FCFA. Plusieurs départements ministériels ont aussi élaboré des cadres opérationnels (programmes, projets) pour promouvoir l'emploi de certains groupes cibles.

**195.** Le MINADER a conçu de nombreux outils opérationnels dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de développement du secteur rural notamment pour améliorer les productions, gérer durablement les ressources naturelles, promouvoir la sécurité alimentaire et améliorer le revenu des populations rurales. Dans ce cadre, on peut citer le PARFAR (Programme Amélioration du Revenu Familial Rural) ; le PADC (Projet d'Appui au Développement Communautaire), l'ESA (Projet Eau Sol Arbre), le PDPV (Projet de développement des palmeraies villageoises), le PNDRT (Programme national de développement des racines et tubercules), le PARI (Professionnalisation Agricole et Renforcement Institutionnel), le GP-DERUDEP (Grassfield Participatory Decentralized Rural Development Project), le PSSA (Programme Spécial Sécurité alimentaire), etc. En plus des programmes ci-dessus cités, un programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage et de l'halieutique est en cours d'élaboration. Le programme AFOP, du MINADER/MINEPIA a reçu une subvention C2D pour la rénovation et le développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. C'est un véritable instrument d'emploi des jeunes qui forme dans les métiers d'Exploitants agricoles, Maîtres pêcheurs, Conseillers agropastoraux suivant quatre bassins agricoles identifiés dans le pays. Dans ces mêmes départements ministériels, il y a un programme porteur pour les jeunes pour une agriculture productive, profitable et compétitive. Ce programme subventionne les projets d'investissements productifs (équipements, bâtiments, matériels) des organisations de producteurs, favorise l'accroissement de l'autofinancement et l'insertion des groupements de producteurs et des organisations professionnelles agropastorales.

**196.** Le MINJEC fait de l'emploi des jeunes un des axes stratégiques de la Politique Nationale de la Jeunesse. En marge des activités de routine des CMPJ (Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes), le MINJEC a déjà lancé trois projets majeurs : le Projet de plaidoyer en faveur de l'emploi et des stages des jeunes dans les services publics et privés qui concerne les stages de vacances, les stages académiques, les stages

professionnels, le programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) qui bénéficie d'un financement PPTTE et vise, sur la période 2007-2009, l'accompagnement et l'insertion économique des jeunes âgés de 15 à 30 ans, le Projet d'Insertion socioéconomique des jeunes par la création de micro entreprises de fabrication de matériaux sportifs (PIFMAS) qui se met en œuvre dans les provinces septentrionales et le Nord-Ouest. Le MINJEC envisage de nombreuses autres initiatives qui pourront connaître un début de mise en œuvre dans un avenir proche la réorientation pédagogique des CMPJ pour les adapter au contexte actuel, la construction de Centres multifonctionnels de référence à Yaoundé et à Douala, un projet de construction d'un centre international de la jeunesse à Kribi, le Service Civique National de Participation au Développement, dont la loi a été promulguée le 16 juillet 2007 par le Chef de l'État, la Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ), qui définit un jeune comme toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 34 ans. Tous ces projets bénéficient chaque année d'un appui financier de l'État.

**197.** Il s'agit aussi des appuis à travers les Centres de Promotion de la femme et de la famille, où le MINPROFF assure une formation professionnelle destinée aux femmes en deux ans (hôtellerie, couture, etc.) et octroie de petits crédits (sans intérêt) pour l'installation après la formation. Le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), quant à lui a été conçu par le MINEFOP, avec pour objectif principal de disposer d'un cadre global d'action, servant d'instrument de mise en œuvre des différentes déclarations, engagements, et autres initiatives nationales pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. De manière spécifique, le PANEJ vise à : (i) poser le diagnostic du chômage et du sous-emploi des jeunes ; (ii) proposer des programmes, projets et autres actions de promotion de l'emploi des jeunes ; (iii) élaborer une matrice d'actions à mener ; (iv) proposer un mécanisme de coordination et de suivi/évaluation par les parties prenantes et ; (v) évaluer le coût et proposer les modalités de financement. La mise en place du PANEJ est destinée à soutenir une stratégie de croissance par l'investissement pour la création d'emplois définie par la politique nationale de l'emploi dans une démarche concertée et coordonnée par le gouvernement avec l'implication des partenaires sociaux, des organisations de la société civile et des partenaires internationaux au développement. Le PANEJ repose sur les orientations du DSRP et sur l'ensemble des outils stratégiques élaborés ou en cours d'élaboration par le MINJEC et le MINEFOP. Ses objectifs seront atteints à travers deux modules : un premier module basé sur les services de soutien à la création d'emplois et un second module orienté sur la création d'emplois effectifs sur le terrain à travers des actions concrètes.

### 2.3.2. Problèmes majeurs

**198.** Cette section décrit les problèmes majeurs, les enjeux ainsi que les défis pour un meilleur développement des compétences techniques et professionnelles au Cameroun. Elle met en évidence les principaux problèmes identifiés dans les différentes composantes du DCTP.

#### 2.3.2.1. Problèmes en matière de formation technique et professionnelle formelle

**199.** Ces problèmes sont analysés suivant le prisme classique d'analyse diagnostique en matière d'éducation et de formation qui privilégie quatre grilles de lecture : l'offre, l'accès et l'équité, la qualité et pertinence, et la gouvernance (abordée au point 2.3.2.5).

##### *i) Analyse de l'offre*

**200.** L'offre de formation relative au développement des compétences techniques et professionnelles dans le système formel demeure faible par rapport à l'offre d'enseignement général qui est toujours plus attractif. Au niveau secondaire, le système éducatif comprend 573 établissements publics d'enseignement technique et professionnel sur un total de 2 097 établissements (dont seulement 3 lycées professionnels), soit 72,7% d'offre d'enseignement général et 27,3% d'offre d'enseignement technique et professionnel. Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, l'offre de formation professionnelle connaît une nette amélioration aussi bien en ce qui concerne les établissements facultaires classiques que les IPES et grandes écoles. Cependant, cette offre comme dans la tendance générale se heurte au problème d'adéquation aux besoins réels de l'économie.

##### *ii) Analyse de l'accès et équité*

**201.** Pour ce qui est de l'accès des apprenants à la formation professionnelle ou au développement des compétences dans le système formel, on observe encore des disparités géographiques davantage aggravées par la soutenabilité des coûts à la charge des familles et des couches sociales les plus vulnérables et la flexibilité des parcours. Il existe en effet des inégalités relatives à l'accès à la formation technique et professionnelle tel que le révèle le tableau suivant.

**Tableau 18** : Évolution des effectifs des étudiants des IPES par région entre 2019 et 2021

RÉGION	2019			2020			2021		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
ADAMAOUA	78	51	<b>129</b>	109	59	<b>168</b>	179	95	<b>274</b>
CENTRE	12388	10548	<b>22936</b>	17998	13888	<b>31885</b>	25834	17373	<b>43207</b>
EST	168	152	<b>320</b>	217	191	<b>408</b>	40	44	<b>84</b>
EXTREME-NORD	65	110	<b>175</b>	99	157	<b>256</b>	242	532	<b>774</b>
LITTORAL	8116	9275	<b>17391</b>	8116	9275	<b>17391</b>	8116	9275	<b>17391</b>

RÉGION	2019			2020			2021		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
NORD	173	172	<b>345</b>	522	292	<b>815</b>	1008	392	<b>1400</b>
NORD-OUEST	3665	2101	<b>5766</b>	3358	2393	<b>5751</b>	3641	2613	<b>6254</b>
OUEST	2284	2574	<b>4858</b>	2590	2775	<b>5365</b>	3006	2997	<b>6002</b>
SUD	175	198	<b>373</b>	177	196	<b>373</b>	178	193	<b>371</b>
SUD-OUEST	4534	2448	<b>6982</b>	4356	2280	<b>6636</b>	4219	2372	<b>6590</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31646</b>	<b>27629</b>	<b>59275</b>	<b>37541</b>	<b>31507</b>	<b>69048</b>	<b>46463</b>	<b>35886</b>	<b>82347</b>

Source : Annuaire statistique MINESUP 2021

**202.** En 2021, la région du centre concentre à elle seule plus de 52% de l'ensemble des Instituts Privés d'Enseignement supérieur du territoire national. Combinée au Littoral, les deux régions représentent près de 74%, ce qui veut dire que le reste du pays ne concentre que 26% environ de l'ensemble des IPES. Cette répartition est très inégalitaire même si les régions du Centre et du Littoral sont celles qui cristallisent l'essentiel de l'activité politique et économique, bien qu'elles ne représentent qu'environ 25% de la population nationale. De plus, les autres régions, notamment celles du septentrion et du grand ouest ont fortement besoin d'une offre consistante en matière de structures de formation professionnelle compte tenu du niveau de capital humain faible dans ces espaces.

**203.** Les disparités genre sont également observées en fonction de l'orientation. En effet, les filles sont le plus souvent moins nombreuses que les garçons dans les filières relevant des Bâtiments et travaux publics, de la mécanique et du génie industriel et sont plus présentes dans celles relevant de l'industrie d'habillement, l'esthétique, le commerce et le secteur bancaire.

### *iii) Analyse de la qualité et de la pertinence*

**204.** Parmi les structures offrant des formations relatives au DCTP dans le privé au niveau supérieur, la majorité de l'offre est orientée vers les filières plus proches des sciences sociales et des Techniques de l'Information et de la Communication. En effet, plus de 27% des instituts privés offrent des formations relatives à l'administration, le droit et les TIC. L'ingénierie, l'industrie de la transformation et la construction ne sont couvertes que par 22% des établissements privés et l'agriculture, la sylviculture et les sciences vétérinaires par 1,7%. Le tableau suivant présente la structure de l'offre de formation en fonction du type de filière. En outre, la formation aux petits métiers et à l'entrepreneuriat n'est pas suffisamment prise en compte dans le système de formation formel. Pourtant, face à la nature informelle de l'économie camerounaise et à la rareté des emplois formels, ces programmes de formation sont importants pour mobiliser le capital humain dont regorge le secteur informel.

**Tableau 19 :** Répartition des filières dans l'offre de formation technique et professionnelle dans le privé supérieur

Offre de formation selon la CITE	Effectif	Pourcentage
Agriculture Sylviculture et Science Vétérinaire	12	1,7
Commerce Administration et Droit	152	21,1
Éducation	32	4,5
Ingénierie, Industries de Transformation et Construction	158	22,0
Lettres et Arts	94	13,1
Santé et Protection Sociale	34	4,7
Sciences Naturelles Mathématiques et Statistiques	112	15,6
Sciences Sociales, Journalisme et Information	68	9,5
Services	9	1,3
Technologies de l'Information et de la Communication	48	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>719</b>	<b>100,0</b>

Source: À partir de l'annuaire statistique du MINESUP 2021

**205.** Le marché du travail exige plus des compétences techniques et professionnelles pour satisfaire le besoin en compétence du secteur productif. De ce point de vue, le profil de l'offre de formation professionnelle nécessite encore un effort d'alignement. Cela est d'autant plus le cas que le taux de chômage des jeunes issus des filières liées à l'économie de service est nettement plus élevé que celui des jeunes possédant des compétences en matière d'industrie et de transformation.

**206.** En somme, l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ne mettent pas suffisamment l'accent sur les formations liées aux sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STEM) et aux sciences appliquées, ingénierie et technologie (ASET). Or, les compétences dans ces domaines sont essentielles pour favoriser une croissance endogène, le corollaire étant le manque de main-d'œuvre nationale qualifiée observé sur le marché du travail.

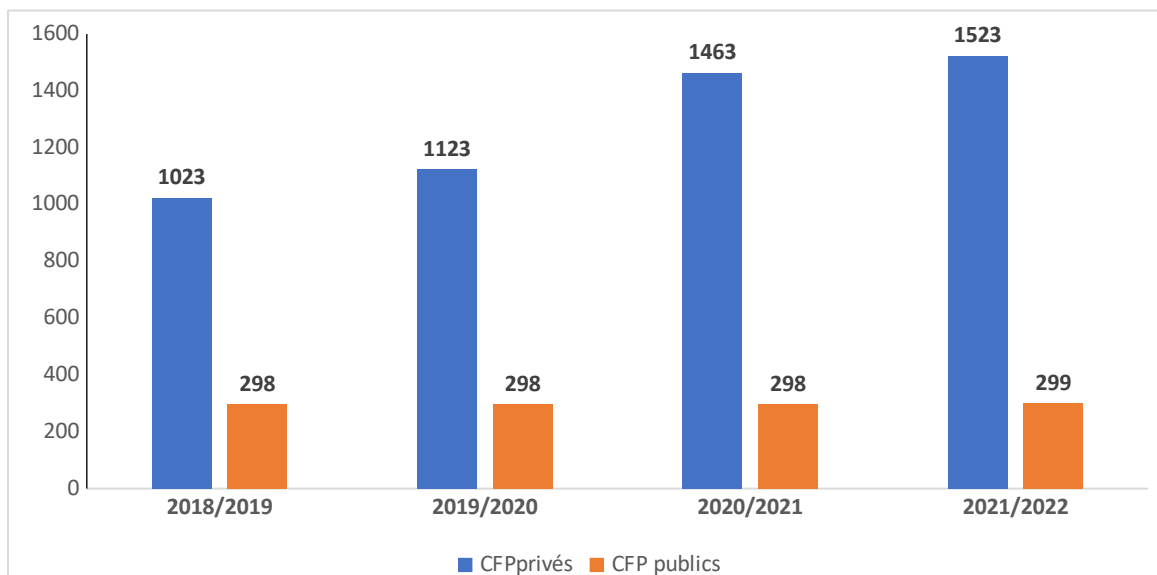
### **2.3.2.2. Problèmes en matière de formation technique et professionnelle non formelle**

#### ***i) Analyse de l'offre***

**207.** 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. Cette évolution montre le dynamisme du secteur privé dans la participation à l'offre d'éducation et de formation au Cameroun. Le graphique suivant présente l'évolution du nombre de CFP publics et privés entre 2019 et 2021.

**Graphique 15 :** Évolution de l'offre publique et privée en matière de CFP





Source : Données de l'annuaire statistique de l'ONEFOP 2022

**208.** Cette offre reste toutefois largement insuffisante compte tenu des défis de l'économie et de la croissance démographique. De plus, l'essentiel du paysage d'offre de formation demeure encore nettement dominé par l'offre d'enseignement général et pour ce qui est de la formation technique et professionnelle, par les filières proches des sciences sociales.

#### ii) *Analyse de l'accès et de l'équité*

**209.** L'offre de formation technique et professionnelle est essentiellement concentrée dans deux régions. En effet, 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 comportent 33,3% des centres publics et 69,1% des centres privés du territoire national. La présence de 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. Le tableau suivant présente la répartition des CFP en fonctions des régions.

**Tableau 20** : Répartition des CFP en fonction des régions

Région	Public	Privé	Total	Pourcentage
Adamaoua	13	53	66	3,7
Centre	58	657	715	40,6
Est	23	32	55	3,1
Extrême-nord	32	54	86	4,9
Littoral	38	354	392	22,3
Nord	17	38	55	3,1

Région	Public	Privé	Total	Pourcentage
Nord-ouest	26	67	93	5,3
Ouest	32	121	153	8,7
Sud	31	42	73	4,1
Sud-ouest	28	45	73	4,1
<b>Total général</b>	<b>298</b>	<b>1 463</b>	<b>1761</b>	<b>100,0</b>

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

### *iii) Analyse de la qualité et de la pertinence*

**210.** Comme l'indique le tableau ci-dessous, suivant le niveau des apprenants, on note que plus de 55% des formateurs des CFP ont un diplôme inférieur au baccalauréat. Dans le secteur public, cette statistique est de 80% contre 50% dans le secteur privé. Pour ce qui est des formations non formelles coordonnées par d'autres structures comme le MINEDUB (CEBNF), le MINJEC, le MINPROFF ou le MINAS, les critères de recrutement des formateurs ne sont pas clairement définis en plus, les curricula de formation ne sont pas standardisés ou arrêtés de concert avec le MINEFOP. Par ailleurs les référentiels de formation ne sont pas toujours adaptés aux cibles et à l'environnement du secteur productif.

**Tableau 21 :** 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, DIPCO/ DIPES, DIPENI	1	0	8	7	7	5
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	53	55	4	7	14	20
CAPIAEG, CAPIA, CAPIAET	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
<b>Total général</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

### 2.3.2.3. Problèmes transversaux liés à la gouvernance du système du DCTP

**211.** Les principaux problèmes du développement des compétences techniques et professionnelles sont : la fragmentation du pilotage de la politique de DCTP et la faible coordination des différents acteurs du domaine, la faible offre de formation liée au DCTP, la formation liée au DCTP non cohérent avec les filières stratégiques de l'État, la faiblesse des ressources allouées au DCTP, l'inefficacité du dispositif d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle, l'absence d'un système d'information sur le DCTP et l'inexistence d'un cadre national de certifications.

#### *i) Pilotage des politiques de DCTP fragmenté*

**212.** L'offre des politiques relatives au DCTP est adressée par plusieurs administrations et très souvent en direction de la même cible. Il s'agit notamment du MINEDUB qui promeut l'approche par compétence dans l'enseignement de base et qui dispense la formation non formelle aux adultes de plus de 15 ans, le MINESEC qui porte la coordination de l'offre d'enseignement technique et professionnel au niveau secondaire, MINESUP qui promeut la professionnalisation des enseignements au niveau supérieur et qui assure la tutelle académique des écoles de formation professionnelle des universités d'État ainsi que les IPES, et le MINEFOP qui pilote la politique de promotion d'apprentissage et de formation professionnelle en dehors des cycles éducatifs classiques.

Il n'est donc pas aisé d'avoir une bonne lisibilité sur l'opérationnalisation du DCTP. Ces administrations fonctionnent séparément et la coordination des dispositions et de la réglementation entre elles est faible. Cette situation a des répercussions négatives sur la qualité de la formation offerte puisque, d'une part, elle hypothèque largement les capacités de l'État à réaliser une véritable réforme de cette formation et, d'autre part, elle est porteuse de conflits de leadership entre les structures administratives impliquées, en plus de son effet négatif sur l'affectation des ressources budgétaires. De plus, plusieurs autres administrations n'opérant pas dans le même secteur en matière de planification des politiques publiques jouent également un rôle très important dans le DCTP. Par exemple, le MINADER intervient dans la promotion et le développement des lycées agricoles, le MINTOUL promeut des formations professionnelles dans le domaine de l'hôtellerie, le MINPMEESA et le MINJEC interviennent dans l'offre de formation technique et professionnelle des jeunes du secteur informel. Cependant, on constate une faible coordination des interventions de ces différents acteurs.

#### *ii) Offre de formation liée au DCTP limitée*

**213. L'offre de formation relative au développement des compétences techniques et professionnelles demeure très faible par rapport à l'offre d'enseignement généraliste qui est toujours plus attractif.** Au niveau secondaire, le système éducatif comprend 573 établissements publics d'enseignement technique et professionnel sur un total de 2 097 établissements, soit 72,7% d'offre d'enseignement général et 27,3% d'offre d'enseignement technique et professionnel. Au supérieur, 55% des facultés des universités publiques et de moins de 50% pour les IPES. Or, les caractéristiques du marché du travail exigent que l'offre de formation soit essentiellement orientée vers les filières professionnelles et techniques.

**214. L'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ne mettent pas suffisamment l'accent sur les formations liées aux sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STEM) et aux sciences appliquées, ingénierie et technologie (ASET)** dans la mesure où l'offre de formation dans ce domaine n'attire que 28% des étudiants qui souhaite suivre une formation technique ou professionnelle. Or, les compétences dans ces domaines sont essentielles pour l'avancée de l'économie nationale, le corollaire étant le manque de main-d'œuvre nationale qualifiée observé sur le marché du travail.

**215.** En effet, les diplômés des écoles offrant des formations techniques ou professionnelles s'insèrent plus aisément sur le marché du travail. Les jeunes en situation de

chômage ou de sous-emploi sont généralement des individus résidant en milieu urbain et ne disposant pas d'une qualification précise (INS 2011). En outre, la formation sur les petits métiers et sur l'entrepreneuriat n'est pas suffisamment prise en compte dans le système d'EFTP formel. Pourtant, face à la nature informelle de l'économie camerounaise et à la rareté des emplois formels, ces programmes de formation sont importants.

**iii) Offre de formation en DCTP non adéquate avec filières stratégiques de l'État**

**216.** La SND30 qui est depuis 2020 la nouvelle boussole des pouvoirs publics en matière de planification des politiques de développement à mettre en œuvre sur la période 2020-2030, vise comme objectif principal la transformation structurelle de l'économie à travers un accroissement significatif de la production industrielle et manufacturière. En effet, il est question de porter la part du secteur secondaire dans le PIB de 28,2% en 2018 à 36,8% à l'horizon 2030. De manière spécifique, une des cibles fixées en la matière est de porter le ratio de la valeur ajoutée manufacturière en pourcentage du PIB de 12,9% (en 2016) à 22,9% en 2020.

**217.** Un ensemble de filières stratégiques pour lesquelles le pays dispose d'un avantage comparatif ont été identifiées. Il s'agit de (i) l'industrie de l'énergie ; (ii) l'agro-industrie ; (iii) le numérique ; (iv) la forêt-Bois ; (v) le textile-Confection-Cuir ; (vi) les mines-Métallurgie-Sidérurgie ; (vii) les hydrocarbures-Raffinage- Pétrochimie ; (viii) la Chimie-Pharmacie ; (ix) la Construction-Services-Professionnels-Scientifiques-Techniques. **Ressources.**

**218.** Il est attendu de la mise en mouvement du secteur secondaire de ces filières un besoin en compétences techniques qui s'adresse de fait au secteur de la formation professionnelle.

**219.** Or, l'offre de formation de la main-d'œuvre n'est pas orientée vers les compétences nécessaires pour l'éclosion de ces filières. Ce qui risque de compromettre le capital humain nécessaire à la transformation structurelle. Il n'existe pas de répertoire de métiers essentiels pour chacune des filières prioritaires pour la SND30, et encore moins un cadre incitatif pour encourager aussi bien les promoteurs des IPES que les étudiants à s'intéresser aux formations offrant les compétences liées à ces filières.

**220.** Par exemple, il est observé que l'essentiel de la main-d'œuvre opérant dans les PME qui procèdent à la deuxième, troisième et quatrième transformation de bois a le niveau de l'enseignement secondaire et n'a pas suivi de formation dans le secteur du bois. L'un des problèmes majeurs des secteurs de la 2ème, 3ème et 4ème transformation du bois est donc la disponibilité sur le marché du travail de la main-d'œuvre formée et qualifiée et en nombre

suffisant. Par ailleurs, des difficultés sont rencontrées par les opérateurs dans les recrutements relatifs aux métiers spécifiques de ces secteurs. Il s'agit notamment des charpentiers, des agenceurs, des finisseurs de meubles, des monteurs, des raboteurs, et surtout des opérateurs qualifiés pour l'utilisation des différentes machines et gros équipements.

#### *iv) Ressources matérielles, financières et humaines insuffisantes*

**221.** Les ressources reçues par les administrations du secteur de l'éducation demeurent en deçà des engagements internationaux relatifs à la part du budget de l'état à allouer au secteur de l'éducation qui doit être entre 15% et 20%. Le Cameroun évolue positivement vers cette cible qui est encore au-dessus de la performance actuellement réalisée (14 à 15%). Mais la part affectée de manière spécifique au développement des compétences est particulièrement faible dans la mesure où l'ensemble des administrations qui interviennent dans le DCTP ont d'autres priorités plus importantes du point de vue de leurs missions et par conséquent plus budgétivores. Le MINESUP et le MINESEC par exemple reçoivent respectivement 5 milliards environ de budget d'investissement public, ce qui est très faible au regard des investissements à réaliser pour la professionnalisation.

**222.** Le MINEFOP qui constitue l'un des rares ministères à avoir dans ses missions officielles la promotion de la formation professionnelle n'y consacre que la moitié de son budget, l'autre moitié étant allouée à la promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle ainsi qu'à la gouvernance du sous-secteur.

**223.** Le développement des compétences au Cameroun reçoit une part mineure du budget de l'État alloué au secteur de l'éducation et de la formation (environ 1,5%), et à fortiori une fraction insignifiante du budget total de l'État. Pourtant, le secteur du DCTP a besoin de se développer et d'améliorer sa qualité. De plus, le déficit quantitatif et qualitatif des enseignants dans les centres d'enseignement technique et professionnel est assez important. D'où le recours accru aux professionnels du secteur privé pour la formation des apprenants. Par ailleurs, au Cameroun l'EFTP souffre du manque d'équipements et de matériels didactiques spécialisés. En effet, les laboratoires des CETIC lycées techniques et instituts d'enseignement technique et professionnel soit très sous-équipés. Toutes les insuffisances susmentionnées impactent négativement la qualité de la formation.

#### *v) Système d'orientation scolaire universitaire et professionnelle inefficace*

**224.** Les missions et activités dévolues à la pratique de l'Orientation Scolaire, Universitaire et professionnelle (OSUP) au Cameroun découlent de l'ensemble des textes et faits précédemment énumérés. Elles sont exécutées prioritairement dans les établissements

scolaires par les Conseillers d'Orientation affectés à cet effet. Ce personnel éducatif a pour mission d'aider l'apprenant à choisir lui-même la formation scolaire, académique et professionnelle la plus conforme à ses aptitudes, à ses goûts et intérêts. Il l'aide aussi à s'adapter à cette formation et à résoudre éventuellement ses problèmes comportementaux, psychologiques, relationnels, personnels, familiaux et sociaux, en vue de son plein épanouissement personnel et de son insertion harmonieuse dans la vie active, en conformité avec les besoins du pays et de ses perspectives de progrès économique, social et culturel.

**225.** La circulaire N° 06/B1/1464/MINEDUC/CAB du 19 février 2001 réprecise les missions de l'OSUP, qui vont de l'information sur les filières de formation et leurs débouchés à la préparation des jeunes à la vie, en passant par l'aide à l'adaptation scolaire, le conseil, la recherche appliquée et la participation à la sélection des élèves.

**226.** Le conseiller d'orientation pour réaliser ces missions doit collecter les informations nécessaires auprès des établissements de formation, des entreprises, des professionnels, des missions diplomatiques, des ONG... Il les traite, les stocke et les diffuse aux élèves, à leurs parents et aux autres membres de la communauté éducative. L'augmentation des problèmes sociaux, psychologiques, relationnels, comportementaux des apprenants influence leurs études et leurs chances de réussite. Le conseiller d'orientation intervient à nouveau pour réconcilier les apprenants avec eux-mêmes, avec leurs familles et avec la société. Ces tâches et missions sont importantes et ne sauraient être l'œuvre du seul conseiller d'orientation. La nécessité d'une collaboration avec toute l'équipe éducative s'impose.

**227.** Les obstacles à la mise en œuvre des missions du conseiller d'Orientation et à la pratique de l'OSUP sont nombreux. À la lumière des travaux de recherche il ressort que :

- i). les missions du conseiller d'orientation dans un établissement scolaire sont mal connues des élèves, de ses pairs les professeurs, de l'administration scolaire et plus encore des parents et du grand public ;
- ii). une faible proportion des enseignants trouve que le conseiller d'orientation est un personnel important susceptible de contribuer à l'amélioration du rendement scolaire des élèves, alors que plus de la majorité ont des stéréotypes négatifs ;
- iii). la faible disponibilité des conseillers d'orientation à leur poste de travail en tant que CO (sinon sont requis comme enseignants de substitution, etc.) ;
- iv). la mauvaise perception du travail des conseillers d'orientation par les bénéficiaires ;
- v). le refus par les bénéficiaires des suggestions d'orientation faite par le conseiller d'orientation ;

vi). l'insuffisance du personnel, le manque d'infrastructure et de logistique, le manque de praticabilité des conseils donnés sur le monde de travail ou l'inadéquation des conseils donnés par rapport au monde du travail, l'ignorance par les Administrateurs, planificateurs et décideurs de l'éducation de la contribution de l'orientation scolaire au système éducatif.

**228.** La gestion de l'activité d'OSUP dans le contexte institutionnel camerounais demeure problématique. La réglementation riche et variée a fait de l'OSUP un pilier du système éducatif et ce qui se passe dans la pratique n'altère en rien la qualité des textes qui régissent l'activité. C'est la mise en œuvre, le suivi-évaluation qui semble faire défaut. C'est aussi à notre avis, la gestion des conseillers d'orientation qui fait défaut. Il se pourrait que les conseillers d'orientation soient eux-mêmes le problème. Selon les données disponibles (2008), les 1.400 conseillers d'orientation formés depuis 1984 à l'École Normale Supérieure de Yaoundé comportent 55% de juristes, 35% d'économistes, 7% de psychologues et assimilés et 3% de titulaires d'autres titres universitaires. Le problème que soulève cette répartition est celui de la formation initiale des conseillers d'orientation.

**229.** Sur un tout autre plan, il apparaît que dans la gestion administrative des conseillers d'orientation, d'autres problèmes persistent, notamment :

- La qualité des gestionnaires de la coordination ;
- La nature des relations avec les partenaires ;
- L'exclusion des conseillers d'orientation des activités clés des Ministères en charge de l'Éducation Nationale ;
- L'absence de profil de carrière et de ministère d'attache spécifique.

**230.** Bien que les textes organisant les administrations prévoient des postes au profil propre à celui des conseillers d'orientation, les nominations ne respectent pas toujours les profils requis. Cette situation est aussi courante dans les établissements scolaires, les lycées notamment, ainsi que dans les délégations régionales et départementales. Par ailleurs, il est noté que le processus de recrutement a évolué ; il ne se fonde plus uniquement sur l'analyse des curriculum vitae, l'expérience professionnelle et le cursus académique, mais aussi sur la méthode des habiletés et des capacités d'évolution. Le retournement, par la mondialisation, des environnements économiques, technologiques, exige à la formation professionnelle et à l'OSUP en particulier, le recours à de nouveaux outils et stratégies dans l'organisation et le fonctionnement.

#### **vi) *Système d'information du DCTP non optimal***



**231.** Le Cameroun ne dispose pas d'un véritable système d'information, d'orientation des jeunes, de gestion du DCTP, ni d'un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui sont pourtant indispensables si l'on veut résoudre le problème de l'inadéquation formation-emploi tant observée aujourd'hui au Cameroun. Malgré la mise en place de l'ONEFOP, dont l'une des missions est de suivre périodiquement la conjoncture du marché de l'emploi et de connaître l'offre et les besoins en matière de formation, les données relatives à l'évolution du DCTP sont inexistantes. Des actions sont menées de manière éparse par les différentes administrations qui interviennent dans la promotion du DCTP et aucune structure ne rend compte en matière d'évolution et de progrès en conséquence. Cette situation est aggravée par l'absence de données spécifiques relatives au DCTP.

**232.** Malgré les efforts déployés dans le secteur de l'Éducation pour l'optimisation des données statistiques relatives au nombre et à l'évolution des structures d'offre (tant publiques que privées) et aux effectifs des élèves et étudiants inscrits dans diverses filières et à tous les niveaux (primaire, secondaire et supérieur), le secteur du développement des compétences techniques et professionnelles reste le parent pauvre en matière de statistiques disponibles. Des pans entiers du DCTP, tels que le cadre national des certifications, qui sont encore absents ne permettent pas d'avoir une bonne lisibilité sur ce qui est fait dans ce domaine.

#### ***vii) Inexistence d'un cadre national de certification***

**233.** La certification professionnelle implique la délivrance – suite à un processus d'évaluation – d'un document qui atteste de la maîtrise par une personne des compétences, capacités et connaissances requises pour la pratique d'une profession ou l'exécution d'une activité associée à un domaine professionnel donné. Une certification professionnelle doit donc être basée sur un répertoire clair de compétences ciblées (référentiel métier) et un processus rigoureux d'évaluation. Une certification doit pouvoir être délivrée soit par le secteur privé (entreprises, écoles privées et autres) soit par le secteur public (ministères, instances gouvernementales et autres).

**234.** Pour une profession donnée, un seul titre devrait en toute logique être délivré. Un tel diplôme/ certificat devrait être l'aboutissement d'une évaluation qui démontre de façon certaine la maîtrise, par une personne, de l'ensemble des compétences requises pour la pratique du métier ciblé. Un diplôme d'État pourrait être complété par la liste des compétences acquises ou par un avenant au diplôme, tel que le supplément au diplôme Europass. Cette approche présente plus clairement le contenu et la portée d'un diplôme, ce qui, pour les employeurs, est important.

**235.** Or à ce jour il n'existe pas de structure chargée de l'homologation des titres et diplômes de qualification professionnelle formelle et informelle au Cameroun. C'est à chaque ministère en charge de l'EFTP de définir des normes d'évaluation et de certification de la formation. Cette situation ne permet pas aux apprenants de migrer aisément d'une formation à une autre au sein de l'EFTP et entre EFTP. Par ailleurs, l'absence d'une instance unique chargée de l'homologation des certifications ne contribue pas à garantir les exigences minimales en matière de normes et d'assurance qualité des compétences. Pour favoriser le développement du capital humain, faciliter l'accès au marché du travail des jeunes et soutenir la croissance des entreprises, l'amélioration de la reconnaissance des qualifications professionnelles devrait être l'une des principales problématiques de la réforme de la formation professionnelle. Atteindre ce but nécessite de revoir en profondeur des règles qui gouvernent la manière dont les qualifications sont délivrées, et de réévaluer le partage des responsabilités et le processus de conception et de délivrance des formations par les CFP et au sein des entreprises. Cependant, sans une collaboration étroite entre les instances gouvernementales et leurs partenaires du marché du travail, il est difficile d'atteindre cet objectif. Des types et des structures de partenariats devraient être mis en œuvre et renforcés, en tenant compte du contexte et des capacités humaines et des ressources financières disponibles.

### **2.3.3. Diagnostic global du système, enjeux et défis**

#### **2.3.3.1. Synthèse des forces, faiblesses, opportunités et menaces**

**236.** Au vu de l'analyse des politiques relatives au développement des compétences techniques et professionnelles et des problèmes y afférents décrits plus haut, il est nécessaire de présenter une synthèse de diagnostic global du système suivant l'approche Forces-Faiblesses-Opportunités-Menaces.

**237.** Ainsi, les sept problèmes du DCTP identifiés constituent les points autour desquels l'analyse FFOM peut être faite. Le tableau suivant présente les forces, faiblesses, opportunités et menaces du système global des DCTP.

**Tableau 22** : Forces, faiblesses, opportunités et menaces du système de DCTP

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volonté politique affirmée par les autorités du pays en matière de DCTP et soutenue par les partenaires au développement</li> <li>- Existence des structures et institutions dédiées au DCTP</li> <li>- Existence d'une loi sur la formation professionnelle</li> <li>- Existence des financements pour les bourses et stages des agents de l'État</li> <li>- Existence d'un cadre de référence de l'action du Gouvernement prenant en compte les DCTP (Vision 2035 et SND30)</li> <li>- Offre dans l'éducation primaire, secondaire et supérieure libéralisée</li> <li>- Existence des structures d'enseignement technique et de formation professionnelle à tous les cycles des niveaux primaire et secondaire</li> <li>- Existence d'un observatoire pour l'emploi et la formation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de certains textes d'application relatifs à l'implémentation de la loi sur la formation professionnelle</li> <li>- Faible niveau d'adéquation Formation -Emploi</li> <li>- Déploiement des conseillers d'orientation en dehors du système éducatif</li> <li>- Faible capitalisation des formations continues reçues par les personnels de l'État ;</li> <li>- Démultiplication des centres de formation professionnelle avec une concentration sur les filières du tertiaire ;</li> <li>- Faible niveau de pertinence des programmes publics de formation ne favorisant pas le lien entre les établissements de formation et les besoins du marché</li> <li>- Coût très élevé des formations techniques et professionnelles ;</li> <li>- Référentiels de formation pas toujours adaptés aux cibles ;</li> <li>- Non existence d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle</li> <li>- Faible niveau de coordination entre les acteurs du domaine</li> <li>- Absence de répertoire de métiers cohérent aux filières de la SND30</li> <li>- Irrégularité des enquêtes statistiques d'envergure sur l'emploi et le niveau de qualification des personnes actives</li> <li>- Dispersion des ressources publiques allouées au DCTP</li> <li>- Absence d'une approche de formation à l'attention du secteur informel</li> </ul>
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribution des partenaires au développement en matière de DCTP</li> <li>- Mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de la SND30 avec pour mandat le pilotage et la coordination de la mise en œuvre des réformes de la stratégie</li> <li>- Existence des filières stratégiques pour la transformation structurelle pouvant donner lieu à l'élaboration d'un répertoire métiers et ensuite à l'accroissement de l'offre de ETEP</li> <li>- Introduction dans le projet « Développement de l'enseignement secondaire et des qualifications » d'une sous-composante axée sur le renforcement de la capacité institutionnelle du système de développement des qualifications</li> <li>- Existence de la loi statistique de 2020</li> <li>- Existence d'un code des investissements innovant et d'un cadre fiscal favorable à la promotion de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chocs externes comme la baisse des cours des matières premières, la survenue d'une crise économique ou sanitaire mondiale comme la COVID 19 en mars 2020, etc.</li> <li>- Faible adhésion des promoteurs privés aux incitations des pouvoirs publics visant à accroître l'offre de formation professionnelle</li> <li>- Prééminence du secteur informel</li> <li>- La prolifération des réseaux de népotisme dans le milieu de l'emploi</li> <li>- La corruption</li> </ul>

### 2.3.3.2. Enjeux et défis pour l'avenir

Les analyses précédentes permettent de déboucher sur les enjeux et les défis du DCTP résumés dans le tableau suivant :

**Tableau 23 : Enjeux et défis du DCTP**

Enjeux	Défis
Disposer d'un leadership national en matière de DCTP reconnu par l'ensemble des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Susciter une forte adhésion politique en faveur du DCTP</li> <li>➤ Renforcer le cadre juridique et institutionnel du DCTP</li> <li>➤ Renforcer la coordination, la cohérence, la durabilité ainsi que l'efficacité des politiques et des actions à en faveur du DCTP</li> </ul>
Doter le Cameroun d'une masse critique de compétences en mesure de relever le défi de la transformation structurelle et de répondre aux besoins en ressources humaines du secteur productif	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assurer la mise en œuvre du programme Train my Generation</li> <li>➤ Valoriser et mobiliser les compétences techniques des actifs du secteur informel afin de capitaliser leur contribution à la création de richesse</li> <li>➤ Mettre en place une politique de détection des génies et talents du domaine technique et professionnel</li> <li>➤ Mettre en place un mécanisme de capitalisation et de valorisation des formations continues reçues par les agents publics</li> </ul>
Promouvoir l'excellence et la méritocratie à tous les niveaux et la compétitivité des compétences à l'échelle nationale et internationale	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Systématiser la prise en compte des compétences techniques et professionnelles dans tous les plans et projets phares de la SND30 notamment en ce qui concerne les filières prioritaires</li> <li>➤ Assurer la prise en compte du DCTP dans les instruments de la chaîne Planification Programmation Budgétisation et suivi-évaluation au niveau régional et communal.</li> </ul>
Identifier et anticiper la demande en compétences du secteur productif	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Assurer la disponibilité opérationnelle des données quantitatives et qualitatives en matière de DCTP</li> <li>➤ Mettre en place un dispositif de veille prospective et de promotion de la recherche en matière de DCTP</li> </ul>
Assurer un DCTP équitable et accessible à tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développer des mécanismes de réduction des coûts de formation</li> <li>➤ Renforcer la représentativité des femmes dans les secteurs à compétences techniques et professionnelles traditionnellement attribués aux hommes</li> </ul>
Assurer le financement optimal du DCTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mettre en place des partenariats stratégiques</li> <li>➤ Opérationnaliser la taxe d'apprentissage</li> </ul>



## CHAPITRE 3 : FONDEMENTS, VISION, OBJECTIFS ET ORIENTATIONS DE LA STRATEGIE

**238.** L'une des clés de voûte de la réussite de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement (SND30) adoptée par le Cameroun en 2020, est la réforme de son capital humain. Ce dernier est défini comme « *l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc.*<sup>6</sup> ». Il est composé principalement des compétences, des savoirs et de l'expérience dont dispose un individu dans une société donnée. Il est question de mettre en place un cadre normatif cohérent et efficace qui puisse permettre aux jeunes d'acquérir les aptitudes et compétences nécessaires pour être plus utiles à l'économie en termes de fourniture d'une main-d'œuvre qualifiée, en adéquation avec les objectifs de développement poursuivis. En outre, il est indispensable d'orienter les jeunes vers les choix d'éducation et de formation qui susceptibles d'accroître leur employabilité.

**239.** L'objectif de ce chapitre est de définir les objectifs et les axes stratégiques du développement des compétences techniques et professionnelles au Cameroun compte tenu de l'état des lieux et du diagnostic dressé, et surtout des filières de développement prioritaires retenues par la SND30 dans l'optique de la transformation structurelle de l'économie du pays.

### 3.1. Fondements politiques et stratégiques

**240.** Ce chapitre présente les fondements, la vision et les objectifs du développement des compétences techniques et professionnelles au Cameroun. Il est structuré en deux (02) parties qui sont : (i) Ancrage du DCTP dans la vision 2035 ; (ii) la vision et les orientations du DCTP et les objectifs du DCTP.

#### 3.1.1. Ancrage dans la Vision 2035

**241.** La Vision de Développement du Cameroun à l'horizon 2035 envisage le renforcement de l'éducation et la formation des ressources humaines dans le domaine de la santé, des sciences et des techniques notamment. Il s'agira, notamment dans le secteur de la santé, de passer de 7 médecins pour 100 000 habitants à 70 médecins pour 100 000 habitants. Des progrès semblables devront être réalisés dans la formation des enseignants dans tous les cycles et dans la formation des ingénieurs (TIC, Génie Civil, pétrochimie, mines, génie des procédés, agronomes, industries animales). ***Pour améliorer l'employabilité des jeunes, le Cameroun doit impérativement relever, dans les niveaux secondaire et supérieur, la proportion des élèves dans les filières scientifiques et***

<sup>6</sup> Gary Becker, 1964

**technologiques. De 5% actuellement, leur proportion doit passer à 30% à l'horizon de la vision.** Pour rendre cet objectif réalisable, des actions audacieuses doivent être prises dans le sens de l'orientation précoce des enfants, et le recours à des formes innovantes de transmission des connaissances ainsi que la formation continue.

### **3.1.2. Ancrage de la SNDCTP à la SND30**

**242.** Le Gouvernement a élaboré en 2019 une nouvelle stratégie nationale de développement (SND30) dans l'optique d'implémenter la deuxième phase de la Vision de développement de long terme qui va de 2020 à 2030. Elle vise comme principal objectif l'industrialisation de l'économie camerounaise et par conséquent, une transformation structurelle qui se caractériserait par une part plus importante du secteur secondaire dans le Produit Intérieur Brut (PIB). En effet, il est question de porter la part du secteur secondaire dans le PIB de 28,2% en 2018 à 36,8% à l'horizon 2030. De manière spécifique, une des cibles fixées en la matière est de porter le ratio de la valeur ajoutée manufacturière en pourcentage du PIB de 12,9% (en 2016) à 22,9% en 2020. La SND30 s'articule autour de quatre piliers qui sont : la transformation structurelle de l'économie, le développement du capital humain et du bien-être, la promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle, et enfin la gouvernance, la décentralisation et la gestion stratégique de l'État.

**243.** Pour sa transformation structurelle, la SND30 a retenu neuf filières prioritaires devant faire l'objet d'une attention particulière en termes de réformes pour leur développement. Il s'agit du bois, de l'énergie, du textile-confection-cuir, des mines-métallurgie, de l'hydrocarbure-raffinage, de la chimie-pharmacie et l'agro-industrie, du numérique et des services de construction.

**244.** La SND30 traite le DCTP dans son deuxième pilier en particulier. Dans l'optique d'améliorer le capital humain, cette stratégie donne comme objectif 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 et conscient de ce qu'il doit faire pour y contribuer ». En matière de formation technique et professionnelle, la SND30 prévoit de : (i) promouvoir l'accès égal des jeunes à un enseignement technique et professionnel de qualité et à un coût abordable ; (ii) favoriser l'augmentation considérable du nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi décent et/ou à l'entrepreneuriat de qualité dans les métiers des sous-secteurs moteurs de l'industrialisation (énergie, agro industries, forêt-bois, coton, textile, cuir, etc.) ; (iii) renforcer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à tous les niveaux d'enseignement et de formation ; (iv) densifier la formation des formateurs dans l'Entrepreneuriat et les Sciences et Technologies (ST) ; (iv)

ouvrir des classes spécialisées en vue de renforcer la professionnalisation et la qualité des enseignements aussi bien pour l'emploi que pour l'entreprise ; (v) mettre en place une plateforme de révision des curricula de formation entre les ministères en charge de l'éducation ; (vi) développer le système de valorisation des acquis de l'expérience ; et (vii) adapter le cadre juridique qui régit le secteur aux nouvelles orientations.

**245.** En outre, la SND30 préconise de mener une politique ciblée sur le métier et adéquate, de formation de courte durée, centrée sur la certification des compétences conformes à la norme ISO 17024. À ce titre, le Gouvernement entend être en cohérence avec le plan de rattrapage et de développement technologique. Les actions prioritaires à mener devront viser à :

- (i) Renforcer l'offre de formation initiale, continue et par voie de l'apprentissage par une plus grande implication des professionnels à la formation et à la certification conforme à la norme ISO 17024 ;
- (ii) Mettre en place un cadre national de certification et de qualification ainsi d'une agence d'accréditation des organismes de métrication ;
- (iii) Développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du Partenariat Public-Privé ;
- (iv) Développer des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle ;
- (v) Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région ;
- (vi) Spécialiser des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays ;
- (vii) Élaborer et implémenter des référentiels de formation selon l'Approche par Compétences dans tous les métiers existants sur la base des normes internationales existantes dans chaque secteur ;
- (viii) Mettre en place un programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel (Train my generation) ;
- (ix) Instaurer une taxe sur la formation professionnelle à l'endroit du secteur privé ;
- (x) Mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché de travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle ;
- (xi) Mettre en service l'institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes ;



(xii) Transformer les SAR/SM en Centre de Formation aux Métiers (CFM) ;

(xiii) Veiller à la planification des besoins en main-d'œuvre.

**246.** La SND30 est bien plus précise concernant le DCTP. En particulier, elle donne une priorité à certains aspects importants de la politique de DCTP qui ont été faiblement ou pas du tout abordés dans les précédentes stratégies. Il s'agit par exemple de l'alignement des formations professionnelles aux normes ISO, de la spécialisation des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays, et de la mise en place d'un cadre national de certification et de qualification ainsi d'une agence d'accréditation des organismes de métrication.

**247.** Il est important de relever que l'évaluation des politiques de développement montre que depuis la période des programmes d'ajustements structurels, la dimension développement des compétences techniques et professionnelles n'a pas reçu l'attention qu'elle mérite. Les différentes stratégies sectorielles de l'Education et de la Formation (SSEF) qui sont élaborées depuis 2006 réservent une place assez étroite à la question de la formation professionnelle et du développement des compétences en raison de son caractère très transversal qui implique plusieurs acteurs et touche tous les secteurs socioéconomiques.

### **3.1.3. Positionnement de la SNDCTP par rapport aux stratégies sectorielles**

**248.** Le développement des compétences techniques et professionnelles est adressé par la quasi-totalité des instruments de planification stratégique en plus de la SND30. En effet, il est adressé par la majorité des stratégies sectorielles et en particulier : la stratégie sectorielle des industries et des services, la stratégie sectorielle de développement du secteur rural, la stratégie sectorielle de la santé, la stratégie sectorielle de développement du capital humain et la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation.

- ✓ **La stratégie des industries et des services** préconise la mise en œuvre d'un programme de développement des compétences spécialisées ou des capacités techniques en management de projets, programmes et portefeuilles. En particulier, il est question de promouvoir le développement du capital humain spécialisé à travers d'une part, la création d'un réseau intelligent des écoles d'ingénieurs et techniciens dans les secteurs moteurs de l'industrialisation, et d'autre part, un vaste programme de certification des compétences conforme à la norme ISO 17024 qui est indispensable pour le développement industriel.
- ✓ **La stratégie de développement du secteur rural** met l'accent sur le renforcement des capacités des agriculteurs aux techniques de culture et de gestion

des sols. Il est particulièrement question de promouvoir le développement des structures de formation professionnelle, d'améliorer la qualité de la formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture, et d'accroître l'offre de formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage.

- ✓ **La stratégie sectorielle de santé** quant à elle préconise un développement des ressources humaines dans le domaine de la santé. Il est question d'améliorer l'offre de formation des médecins et autres personnels de santé, et surtout d'adapter l'offre de formation au profil épidémiologique du pays.
- ✓ **Le plan stratégique pour le développement du capital humain** vise à améliorer, à travers des actions transformatrices, les chances des enfants de survivre et de s'insérer aisément sur le marché du travail. Il est question d'investir dans la nutrition, la santé et l'éducation des jeunes. En matière d'éducation, la priorité est l'accroissement de l'offre d'enseignement technique et d'apprentissage des jeunes dans des domaines pouvant leur garantir l'emploi plus aisément.
- ✓ **La stratégie de l'éducation et de la formation professionnelle** quant à elle vise à améliorer l'accès, l'équité et l'efficacité de l'enseignement et de la formation. Il est question dans cette stratégie d'améliorer l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, de réduire les disparités à l'accès et de rendre le système éducatif plus efficace pour ce qui est de sa capacité à permettre aux diplômés de s'insérer plus aisément dans le monde professionnel. Pour cette dernière orientation, la priorité est donnée à l'enseignement technique et à la formation professionnelle. En outre, la SNDCTP se pose comme une sous stratégie du secteur de l'Education et de la Formation qui adresse spécifiquement la question du développement des compétences.

**Encadré 1 : Limites de la prise en compte du développement des compétences techniques et professionnelles dans la Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation**

La Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (SSEF) est le principal outil qui a guidé les réformes et actions entreprises dans le secteur de l'éducation et de la formation entre 2013 et 2020. Cette stratégie est la déclinaison des orientations du DSCE, instrument de référence en matière de planification des politiques à mettre en œuvre entre 2010 et 2020, en ce qui concerne l'aspect développement des aptitudes et savoirs faire en vue de l'atteinte des objectifs de développement poursuivis.

La SSEF s'inscrit dans une perspective de respect du dispositif qui sous-tend l'architecture et les orientations de la politique globale de l'éducation en ce qui concerne notamment la Constitution, la Loi d'Orientation de l'éducation de 1998, la loi d'orientation de l'enseignement supérieur de 2001, les engagements internationaux du Cameroun, et en particulier les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Elle est articulée autour de trois axes stratégiques que sont : l'accès et l'équité, la qualité et la pertinence, et gouvernance et le pilotage.

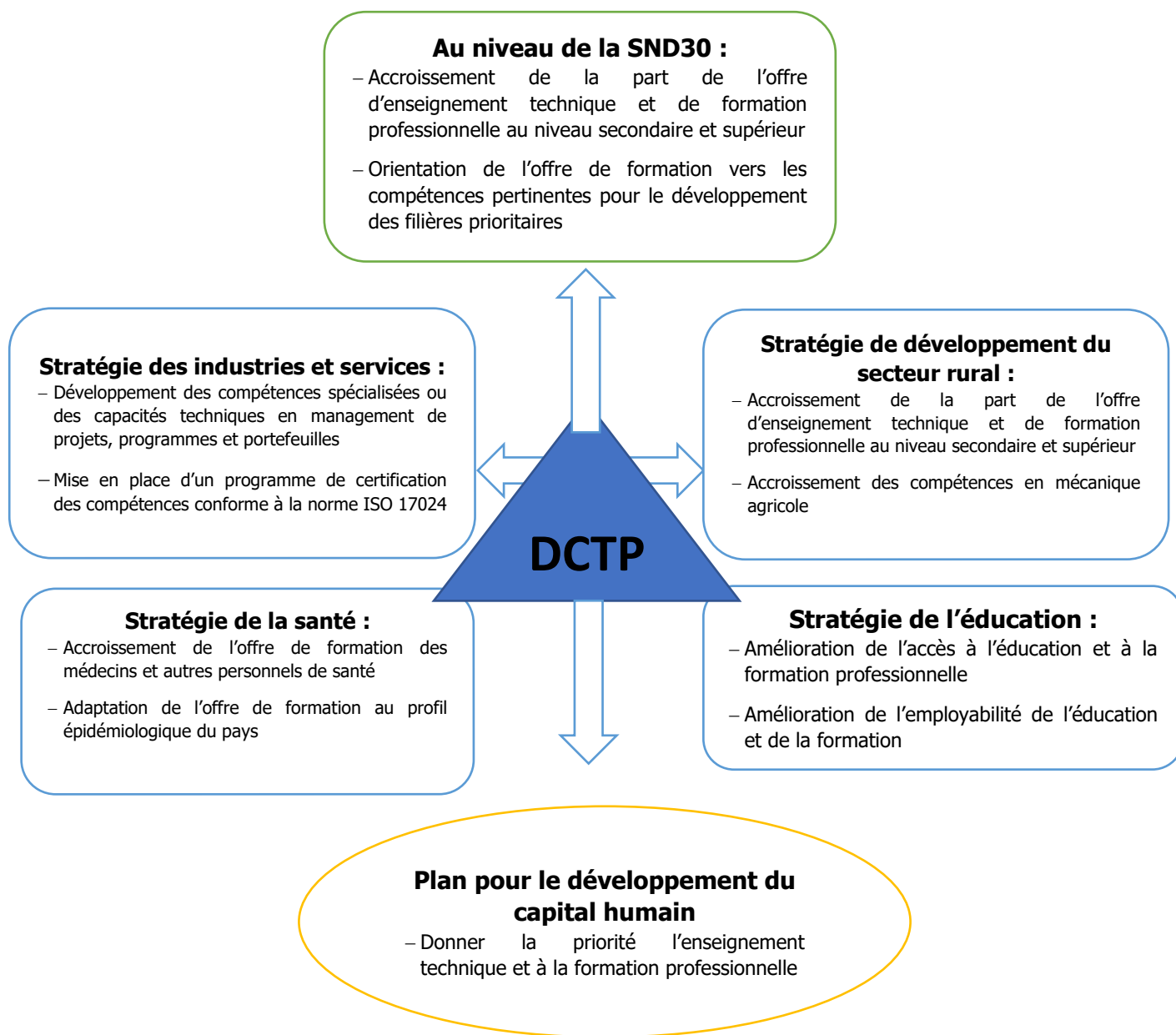
Le premier axe de la SSEF vise principalement comme objectif l'amélioration de l'accès et de l'équité à tous les niveaux d'éducation et de formation et en particulier l'amélioration de la préscolarisation, la réduction des disparités de toutes sortes dans l'enseignement primaire, la mise en place de l'enseignement fondamental et la promotion de l'alphabétisation fonctionnelle pour les jeunes et les adultes. Le deuxième axe vise globalement l'amélioration de la qualité des apprentissages tout en adaptant leurs contenus à l'environnement socio-économique. Plus spécifiquement il a été question d'améliorer la qualité des apprentissages dans l'enseignement primaire et secondaire général, adapter les formations à l'environnement socio-économique, promouvoir la recherche et développement dans le secteur de l'éducation et améliorer la santé en milieu scolaire et universitaire. Le troisième axe quant à lui a adressé l'amélioration de la gouvernance du système éducatif avec un accent particulier sur le renforcement de la déconcentration et de la décentralisation du système éducatif, l'amélioration de la gestion des ressources humaines et l'amélioration de la transparence dans la gestion des ressources.

Par rapport à la problématique du DCTP, il est déjà à noter que cette la SSEF a été élaborée dans la logique du développement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (EFTP) présente la limite de ne pas aborder tout le périmètre des compétences à savoir la formation formelle ; la formation non formelle et la formation informelle. La SSEF aborde certaines préoccupations liées à la formation formelle et la formation non formelle, mais sans établir un rapport étroit avec les questions d'employabilité et d'adéquation formation-Emploi. Par contre, la SSEF ne prend pas en compte l'apprentissage traditionnel ou sur le tas qui constitue la principale source de DCTP en Afrique notamment au Cameroun où 90% des actifs occupés sont dans le secteur informel. Aussi, la préoccupation relative à l'ODD4 à savoir l'apprentissage tout au long de la vie n'est pas prise en compte. Par ailleurs, les questions de financement de la formation technique et professionnelle ainsi que les préoccupations liées au suivi-évaluation des compétences ne sont pas prises en compte dans la SSEF.

En définitive la SSEF se focalise davantage sur l'enseignement général et en particulier sur la mise en place d'un « un enseignement fondamental de qualité couvrant le cycle primaire et le premier cycle du secondaire ouverts au plus grand nombre d'enfants de 6 à 15 ans permettant d'accroître significativement le niveau moyen d'instruction au Cameroun ».

Le schéma ci-après synthétise le positionnement stratégique du DCTP dans l'environnement de planification stratégique.

**Schéma 1 : Positionnement stratégique du DCTP**

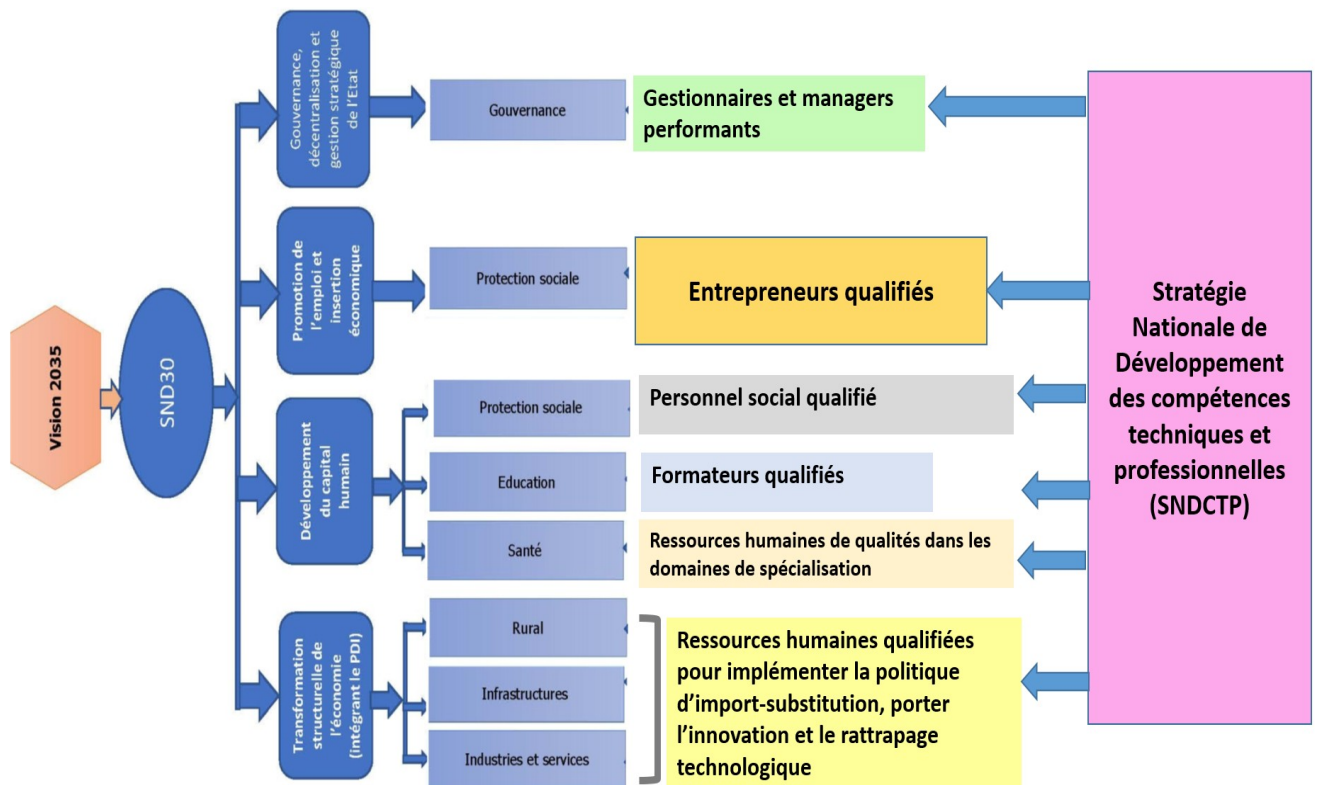


**249.** Il est attendu de la DCTP qu'elle permette de fournir des ressources humaines qualifiées en quantité et en qualité dans tous les secteurs en exploitant tous les modes d'apprentissage (formel, non formel et informel). Ainsi :

- ✓ Dans les secteurs des industries & services et des infrastructures, il est question de disposer d'ingénieurs et de techniciens supérieurs qualifiés pour l'exploitation et surtout la transformation des ressources naturelles ainsi que pour la fabrication des produits/outils locaux et la construction des ouvrages ;

- ✓ En matière d'éducation, la stratégie DCTP devra notamment viser à fournir des formateurs et des enseignants qualifiés dans les filières scientifiques, techniques, technologiques et professionnelles ;
- ✓ Dans le domaine de la santé, l'accent sera mis sur les formations des spécialistes dans la promotion et prévention de la maladie.

**Schéma 2:** Positionnement de l'offre stratégique du DCTP



**250.** Par ailleurs, la stratégie de Développement des compétences techniques et professionnelles doit être en cohérence avec les initiatives phares de la SND30. Il s'agit notamment du :

- ✓ Plan de substitution aux importations des produits de grande consommation qui met l'accent sur le riz, le maïs, le lait, le poisson, mil/sorgho et soja ;
- ✓ Programme « Train my Génération » qui est un programme certifiant de formation de masse à l'endroit des travailleurs du secteur informel ;
- ✓ Plan STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) Orientation massive des élèves vers les filières scientifiques et technologiques, renforcement de l'offre infrastructurelle dans le domaine scientifique et technologique ;
- ✓ Plan de rattrapage technologique.

### **3.1.4. Ancrage du DCTP aux ODD et autres initiatives internationales**

**251.** Les fondements internationaux de la stratégie de DCTP sont constitués des initiatives mondiales visant à promouvoir l'éducation, l'apprentissage et le développement des compétences et auxquelles le Cameroun a adhéré. Ce sont en particulier les Objectifs du Développement Durable et certains agendas ou initiatives internationales en faveur du DCTP.

#### **3.1.4.1. Objectifs du Développement Durable**

**252.** Les ODD sont un ensemble de 17 objectifs que comporte le programme de développement durable 2030. Ce programme est un plan d'actions pour l'humanité, la planète et la prospérité qui vise aussi à renforcer la paix partout dans le monde dans le cadre d'une liberté plus grande. Il considère que l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions, y compris l'extrême pauvreté, constitue le plus grand défi auquel l'humanité doit faire face, et qu'il s'agit d'une condition indispensable au développement durable.

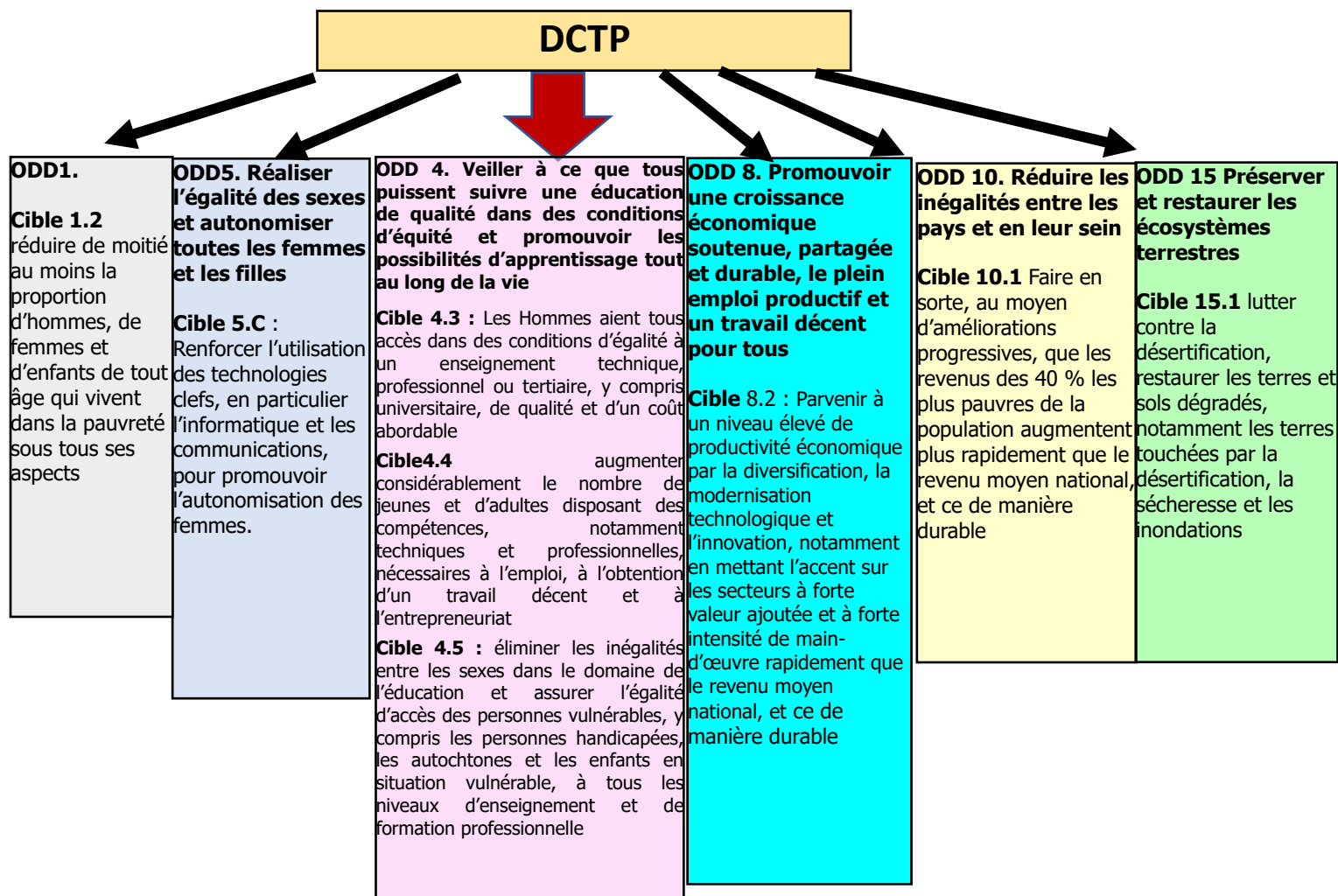
**253.** Tous les pays et toutes les parties prenantes agissent de concert pour mettre en œuvre ce plan d'action. Le Cameroun y a adhéré dès le lancement en 2015, et s'est engagé à mettre en œuvre les réformes devant lui permettre de réaliser l'ensemble des objectifs contenus dans ce programme à l'horizon 2030. Certains de ces objectifs portent sur le développement des compétences techniques et professionnelles ou sur l'éducation et la formation de manière générale.

**254.** Il s'agit notamment de l'ODD N°4 qui 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 ». La cible 4.3 vise à faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable. La cible 4.4 de cet ODD se rapporte à une augmentation significative du nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat. La cible 4.5 concerne l'élimination des inégalités des sexes dans le domaine de l'éducation et assurance de l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.

**255.** Le développement des compétences techniques touche plusieurs autres ODD notamment l'ODD1 (Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde) ;

l'ODD5 (Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) ; l'ODD8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) ; l'ODD10 (réduire les inégalités entre les pays et en leur sein) et l'ODD17 (Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres).

**Schéma 3** : Ancrage du DCTP aux Objectifs de Développement Durable



### 3.1.4.2. International Centre for Technical and Vocational Education and Training (UNEVOC)

**256.** Les Nations Unies ont adopté en 1989 une Convention sur l'enseignement technique et professionnel, reconnaissant que le développement de l'enseignement technique et professionnel doit contribuer au maintien de la paix et de l'entente amicale entre les nations. Un projet international pour l'enseignement technique et professionnel a ensuite été engagé, et le Réseau UNEVOC a été officiellement lancé en 1992. L'UNESCO-UNEVOC promeut l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), favorise l'amélioration des perspectives en matière de travail productif, de moyens de subsistance durables, d'autonomisation personnelle et de développement socio-économique, notamment

pour les jeunes, les femmes et les personnes défavorisées. Le Cameroun est membre actif de l'UNESCO et partie prenante des activités d'UNEVOC.

### **3.1.4.3. Initiative pour le développement du capital humain**

**257.** La Banque Mondiale a lancé en 2017 un « Projet pour le capital humain » Cette initiative a été conçue pour aider les pays à faire un état de lieux sur la situation du développement du capital humain. Elle vise à identifier, à partir d'un indicateur calculé à cet effet, les dimensions dans lesquels les pays doivent investir pour améliorer la situation. L'initiative a été inaugurée en octobre 2018 à Bali (Indonésie).

### **3.1.4.4. Convention N° 142 de l'OIT concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines**

**258.** Cette convention stipule entre autres que :

- Chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelle en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation, la formation professionnelle et l'emploi
- Ces politiques et ces programmes devront tenir compte : (i) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux ; (ii) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel ; (iii) des rapports existants entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.
- Ces politiques et ces programmes seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.
- Ces politiques et ces programmes devront viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.
- Ces politiques et ces programmes devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.
- En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, chaque Membre devra élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.



- Chaque Membre devra étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.
- Cette information et cette orientation devront couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle et à tous les niveaux de responsabilité.
- Cette information et cette orientation devront être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail ; cette dernière information devra être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressés.
- Chaque Membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.
- Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

#### **3.1.4.5. Recommandation 195 de l'OIT du 1<sup>er</sup> Juin 2004**

**259.** Cette recommandation stipule que les Membres devraient, sur la base du dialogue social, élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soit compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales. Un accent devant être mis sur : (i) l'élaboration et mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation, (ii) l'éducation et formation préalable à l'emploi, (iii) le développement des compétences, (iv) la formation en vue d'un travail décent et de l'insertion sociale, (v) le cadre pour la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles, (vi) les prestataires de formation, (vii) l'Orientation

professionnelle et services d'appui à la formation, (vii) la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines, (viii) l'éducation et la formation tout au long de la vie, (ix) la coopération internationale et technique.

#### **3.1.4.6. Pacte mondial pour l'emploi**

**260.** Le Pacte mondial pour l'emploi est un ensemble équilibré et réaliste de mesures que les pays, avec l'appui d'institutions régionales ou multilatérales, peuvent adopter afin d'atténuer l'impact de la crise et accélérer le redressement du marché de l'emploi. Adopté en juin 2009 par l'Organisation internationale du travail, il appelle ses États membres à centrer fondamentalement leurs mesures de lutte contre la crise sur les opportunités de travail décent. Le Pacte s'intéresse à l'impact social de la crise mondiale sur le marché de l'emploi et présente des politiques orientées sur la création d'emploi que les pays peuvent adapter à leurs propres besoins. Inspiré par l'Agenda du travail décent et les engagements pris par les mandants de l'OIT dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, le Pacte rappelle que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, le renforcement de la protection sociale, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'encouragement à la prise de parole, à la participation et au dialogue social représentent des aspects essentiels de la reprise et du développement. Le Pacte propose un éventail de politiques visant à stimuler l'emploi, étendre la protection sociale, respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social, et façonner une mondialisation équitable.

### **3.2. Principes directeurs, vision et orientations stratégiques du DCTP**

#### **3.2.1. Principes directeurs du DCTP**

**261.** Les principes directeurs sont les valeurs cardinales sur lesquelles repose cette stratégie. Ils découlent des considérations nationales et des initiatives internationales auxquelles le pays a adhéré notamment le programme mondial sur le développement durable, la convention 142 et la recommandation 195 de l'OIT. Ces principes sont les suivants :

- ***Équité et égalité dans l'accès à la formation technique et professionnelle :*** les politiques de DCTP prendront en compte la composition socioéconomique de population (personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable), l'égalité des chances de formation sur le plan social, l'égalité entre les sexes ; et la décentralisation sera un levier important pour favoriser l'équité géographique ;

- **Garantie de la formation professionnelle tout au long du cycle de la vie.** À travers ce principe, il s'agit de favoriser la capacité des individus à gérer le changement et à construire l'avenir de leur choix. Il est question de permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- **Prise en compte systématique de la dimension DCTP dans toutes les initiatives majeures de développement.** Tirant l'expérience des années antérieures, ce principe directeur suggère de mettre les préoccupations relatives de DCTP au cœur de l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Il s'agira de faire un inventaire des besoins en ressources humaines nécessaires à sa réalisation des projets et programmes et de planifier leur disponibilité, autant que possible, au niveau national afin de favoriser un développement endogène.
- **Prise en compte des exigences de multiculturalisme.** L'hégémonie du français et de l'anglais dans l'offre de formation formelle et non formelle notamment limite leur accès à une bonne partie de la population notamment les adultes analphabètes. À travers ce principe, il s'agit d'avoir un système de DCTP fondé sur le multilinguisme avec des programmes de formation en langues nationales afin de donner la possibilité à toutes les couches de la population la possibilité d'accéder aux formations qu'elles désirent pour favoriser leur meilleure insertion dans le tissu économique.

### 3.2.2. Vision et objectifs du DCTP

**262.** L'objectif général de la SND30 en matière d'éducation et de développement du capital humain est 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 et conscient de ce qu'il doit faire pour y contribuer* ». Les objectifs stratégiques poursuivis sont donc : (i) de garantir l'accès à l'éducation primaire à tous les enfants en âge de scolarisation ; (ii) d'atteindre un taux d'achèvement de 100% au niveau primaire ; (iii) de réduire les disparités régionales en termes d'infrastructures scolaires et de personnel enseignant ; (iv) d'accroître l'offre de formation professionnelle et technique de 10 à 25% au secondaire et de 18 à 35% au niveau supérieur. S'agissant de la formation professionnelle, elle sera orientée prioritairement vers les secteurs porteurs de l'économie et les projets structurants. Les interventions du Gouvernement s'articulent autour de trois (03)

composantes à savoir :(i) l'accès et l'équité ; (ii) la qualité et l'employabilité ; (iii) le renforcement du système éducatif.

**263.** Pour procéder à la transformation structurelle envisagée par la SND30 afin de maintenir le cap d'émergence à l'horizon 2035, la stratégie de DCTP ambitionne qu'en: « ***En 2030, le Cameroun dispose de jeunes et d'adultes dotés de compétences techniques et professionnelles nécessaires à la transformation structurelle ; et d'un système développement des compétences techniques et professionnelles inclusif favorisant l'employabilité, l'innovation, l'entrepreneuriat et l'apprentissage tout au long de la vie*** ». Autrement dit, il s'agit de procéder à des changements structurels dans la politique de formation technique et professionnelle de sorte à disposer d'une masse critique de jeunes et adultes compétents, compétitifs et inventifs capables de porter une croissance endogène, forte durable.

**264.** Il est également question d'édifier un système DCTP performant équitable et inclusif au service de l'économie contribuant à sa compétitivité et à son essor et offrant aux jeunes les moyens d'acquérir les compétences leur permettant une insertion rapide et durable dans des emplois décents. Ce système devrait aussi permettre aux entreprises d'améliorer les compétences de leurs travailleurs à travers un système de formation continue accessible, flexible et efficace

**265.** Cette vision repose sur un changement de paradigme essentiel : mettre fin à l'idée, largement répandue, selon laquelle c'est le rebus de la formation générale qui se retrouve à l'EFTP. Il est question de faire comprendre à toutes les couches de la société que l'Enseignement et la Formation Technique et professionnelle préparent les jeunes à devenir créateurs d'emplois plus que demandeurs d'emploi.

### **3.2.3. Détermination de l'option stratégique**

#### **3.2.3.1. Présentation des scénarii**

**266.** Trois options ont été pré-identifiées à savoir : le scénario tendanciel, le scénario gradualiste et le scénario offensif.

- ✓ S'agissant du **scénario tendanciel**, il est basé sur la projection des politiques actuelles en matière de DCTP sans opérer une véritable rupture. Ce scénario se focalise essentiellement sur l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP). Il ne prend donc pas suffisamment en compte les diverses formes d'apprentissage non formel sur le lieu de travail et en dehors, à l'image de la formation réalisée dans l'apprentissage traditionnel. Sa mise en œuvre n'implique pas de changements

institutionnels. Cependant, son impact estimé sur l'amélioration de l'adéquation formation-emploi et le sous-emploi reste faible.

- ✓ Pour ce qui est du **scénario gradualiste**, il repose sur l'approche DCTP qui est une approche plus inclusive et plus holistique de la formation professionnelle, qui ne se limite pas à l'éducation formelle en salle de classe, mais englobe toute forme d'acquisition des compétences, quel que soit l'âge, la phase de la vie de l'individu ou encore le lieu et la forme d'acquisition des compétences (centre de formation privé ou public, diverses formes d'apprentissage non formel sur le lieu de travail et en dehors). Dans ce scénario, l'approche DCTP est prioritairement implémentée dans les secteurs prioritaires de la SND30 ; porteurs de la transformation structurelle. Le scénario implique la mise en place d'un Cadre National des Certifications et des Qualifications (CNCQ) axé sur filières prioritaires de la SND30 avec les répertoires des métiers. Modèle d'inspiration marocaine ou rwandaise, l'orientation scolaire universitaire et professionnelle y est systématisée après l'enseignement fondamental. L'impact du capital humain sur la baisse du sous-emploi et la croissance est assez significatif. Ce scénario nécessite l'accroissement des financements publics et privés ainsi que des partenariats en faveur du DCTP et la mise en place d'un dispositif de pilotage et de suivi-évaluation efficace.
- ✓ En ce qui concerne le **scénario offensif**, il repose sur une approche généralisée du DCTP à tous les secteurs socio-économiques : le CNCQ englobe tous les secteurs ; la conception de toutes les politiques publiques en tenant compte de la dimension DCTP ; la promotion de l'excellence et de la méritocratie à tous les niveaux, ce qui implique l'amélioration de la gestion du personnel de l'État. Dans ce scénario, il y a une centralisation dans la définition et le pilotage des initiatives en faveur du DCTP à travers des réaménagements institutionnels. Des facilités élargies sont offertes aux personnes vulnérables et en difficultés pour bénéficier des formations. Ce scénario nécessite un fort accroissement des financements publics et privés ainsi que des partenariats en faveur du DCTP, et la mise en place d'un dispositif de pilotage et de suivi-évaluation efficace couvrant toutes les dimensions du DCTP (formel, non formel, et informel).

**Tableau 23** : Développement des options selon certains aspects importants du DCTP

Éléments de la stratégie	01 : Option tendancielle	02 : Option gradualiste (01+)	03 : Option volontariste (02+)
Nombre des structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP	Constance ou augmentation du nombre des structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP	-Amélioration de la collaboration entre les structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP, -Amélioration de la coordination des politiques de DCTP	Réduction du nombre de structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP
Dispositif de suivi des politiques relatives au DCTP	- statu quo dans le suivi des politiques de DCTP mises en œuvre -Absence de cadre de concertation entre les structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP	-légère amélioration du suivi des politiques de DCTP mises en œuvre -existence de cadres de concertation entre les structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP	-existence des concertations périodique entre les structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP
Offre de formation DCTP du secteur public	-L'offre de formation de DCTP reste tel qu'observé actuellement -Le niveau de structures d'enseignement technique secondaire et universitaire reste quasi identique -Il n'y a pas un accroissement sensible du nombre d'enseignants et du personnel du DCTP	-Le plateau technique des structures de formation existantes est relevé - quelques structures de formation d'excellence technique sont créées -l'État recrute plus d'enseignants du technique	-l'accroissement du nombre et de la part de l'offre d'ESTF et universitaire est importante -l'État construit dans tous les départements plus de lycées techniques, e CETIC -Les programmes de certification de masse des acteurs secteur informel
Offre de formation DCTP su secteur privé	-L'offre de formation de DCTP dans le privé reste tel qu'observé actuellement -Le niveau de structures d'enseignement technique secondaire et universitaire reste quasi identique dans le privé -Il n'y a pas un accroissement sensible du nombre d'enseignants et du personnel du DCTP dans le privé	-les entrepreneurs privés construisent plus de structures de formation technique - plus d'enseignants du technique sont recruté dans le privé	-Promotion importante de l'EFTP dans le privé -Mise en place des incitations pour promouvoir l'investissement privé dans le DCTP
Répertoire de métiers adéquat aux filières de la SND30	-Pas de conception de nouveaux répertoires de métiers	- Disponibilité du répertoire des métiers et alignement de celui-ci aux filières prioritaires de la SND30 ; son actualisation tous les 3 ans.	-Disponibilité du répertoire des métiers dans tous les secteurs et actualisation tous les 3 ans
Mesures incitatives pour le DCTP dans les filières de la SND30	-Constance du cadre incitatif pour l'accroissement de l'offre en matière de DCTP	-mise en place de quelques mesures incitatives pour le DCTP dans les secteurs prioritaires	-Définition d'un mécanisme d'octroi des favorisant la création des structures de DCTP
Financement public du DCTP	-évolution constante du niveau de financement public de l'éducation -évolution constante du niveau de financement public du DCTP -non accroissement de la part du budget de l'État réservé à l'éducation -non accroissement de la part du budget de l'État réservé au DCTP	- évolution positive du niveau et de la part du budget de l'État allouée à l'éducation - évolution positive du niveau et de la part du budget de l'État allouée au DCTP	- Le niveau et la part du budget de l'État alloué au DCTP augmente fortement
Financement privé du DCTP	- maintien des investissements privés dans le domaine du DCTP -non évolution des dépenses des ménages pour l'éducation	-Accroissement des investissements privés relatif au DCTP -augmentation sensible des dépenses des ménages en matière	-forte croissance des investissements privés dans le DCTP - Baisse de la dépense des ménages dans le DCTP

Éléments de la stratégie	01 : Option tendancielle	02 : Option gradualiste (01+)	03 : Option volontariste (02+)
		de DCTP	grâce à des mécanismes de subventions
Cadre statistique de suivi du DCTP	-Évolution du cadre statistique de suivi du DCTP pour la formation formelle	-évolution positive du cadre statistique de suivi du DCTP pour la formation formelle, la formation continue et le suivi de l'insertion économique	-refonte concrète et efficace du système de production des données statistiques relatives au DCTP en intégrant toutes les dimensions (formation formelle, formation non formelle, formation continue et formation informelle) et le suivi de l'insertion économique
Structures dédiées à l'OSUP	-constance de l'offre d'OSUP -non évolution du nombre de structure d'offre d'OSUP -non amélioration de l'efficacité des structures d'offre d'OSUP	- Amélioration significative du nombre de structures d'offre d'OSUP Amélioration de l'efficacité des structures d'offre d'OSUP -Systématisation de l'OSUP après l'enseignement fondamental	-amélioration significative de l'efficacité des structures d'offre d'OSUP -Systématisation de l'OSUP dès l'enseignement fondamental
Disponibilité et accessibilité des centres de formation et de certification dans ces métiers.	-inexistence des centres de formation et de certification dans ces métiers	-évolution positive des centres de formation et de certification dans ces métiers	-focalisation des domaines de certification sur les filières de la SND30

### 3.2.3.2. Choix de l'option stratégique

**267.** Le choix de l'option stratégique retenue pour bâtir la stratégie DCTP a reposé sur **quatre critères** : contribution à l'atteinte des objectifs du pilier capital humain de la SND30, contribution à l'atteinte des objectifs du pilier promotion de l'emploi et de l'insertion économique, contribution à l'atteinte des objectifs de la SND30 et faisabilité. Pour chacun de ces critères, des indicateurs ont été identifiés comme suit :

- Atteinte des objectifs du pilier capital humain de la SND30 : Proportion des élèves et étudiants de l'EFTP ; Indice du capital humain
- Atteinte des objectifs du pilier promotion de l'emploi et de l'insertion économique : taux de sous-emploi ; facilitation de l'insertion professionnelle ;
- Contribution à la SND30 : part du secteur secondaire dans le PIB ; incidence sur le taux de croissance du PIB, réduction de la pauvreté et des inégalités ;
- Faisabilité : Coût/financement niveau de dépendance du public ; coût de mise en œuvre ; changements institutionnels.

Au regard de ces critères de l'analyse qui a été faite, c'est l'option gradualiste qui a été retenue. Elle est en cohérence avec les objectifs de la SND30.

**Tableau 24:** Analyse des options stratégiques

Indicateurs	Option 1	Option 2	Option 3
Proportion des élèves et étudiants de l'EFTP	Tendanciel	Plus de 30-40%	Plus de 60%
Impact sur l'Indice du capital humain	Faible	Moyen	Élevé
Impact sur l'employabilité	Très faible	Moyen	Elevé
Taux de sous-emploi	70-80%	40-50%	20-25%
Impact du secondaire dans le PIB	Faible	Elevé	Très élevé
Impact sur le taux de croissance du PIB	Faible	Moyen	Élevé
Impact sur la réduction pauvreté et inégalités	Très faible	Moyen	Elevé
<b>Faisabilité/ réalisme</b>			
Coût /financement	Élevé	Elevé	Très Elevé
Nécessité des changements institutionnels	Faibles réajustements nécessaires	Des réajustements plus ou moins importants	Importants changements
Acceptabilité			
Niveau de dépendance du public	Dépendant	Dépendant	Très dépendant
<b>Pré-sélection</b>			
Sélection finale			

### 3.2.4. Axes de la stratégie

**268.** Le diagnostic du Développement des Compétences Techniques et professionnelles (DCTP) révèle que la situation du développement du capital humain au Cameroun demeure préoccupante dans la mesure où, l'indice du développement du capital humain qui mesure le pourcentage de chances pour les nouveau-nés de survivre jusqu'à l'âge adulte et d'exercer un emploi décent ne vaut que 39% en 2017.

**269.** Pour déterminer les axes de la stratégie, il convient de faire un rappel des principaux problèmes qui ont été identifiés ainsi que leurs causes. À ce sujet, l'analyse diagnostique a mis en exergue les points suivants :

- **Le caractère fragmenté du pilotage des politiques publiques relatives au DCTP.** Plusieurs administrations publiques interviennent dans le domaine du DCTP sans qu'il ne soit possible de situer le périmètre de responsabilité de ces entités,



aussi bien pour les ministères du secteur éducation et Formation (MINEDUB, MINESEC, MINESUP, MINEFOP, MINJEC et MINRESI) que pour les administrations des autres secteurs (MINADER, MINEPIA, MINSANTE, MINDUH, MINPOSTEL, MINMIDT, MINTP, etc.) interviennent dans l'offre des politiques de DCTP. Cette situation a une incidence sur le système de norme et de qualité en matière de DCTP qui dépendent d'une bonne coopération entre les différents acteurs impliqués et une communication propice à un fonctionnement homogène et rationnel du dispositif de DCTP. Les principales causes sont : la multitude des structures publiques prenant des initiatives concernant le DCTP, l'absence d'une précision dans le cadre juridique de la formation professionnelle sur les rôles et responsabilités des acteurs et le manque de dispositif de suivi des politiques relatives au DCTP.

- **La faiblesse de l'offre quantitative et qualitative de formation relative au DCTP.** La plus grande partie de l'offre de formation concerne l'enseignement ou la formation générale malgré les efforts consentis pour promouvoir l'enseignement technique et la formation professionnelle. L'offre d'enseignement général au secondaire représente en 2019 environ 68% de l'offre totale d'éducation au secondaire. L'enseignement secondaire technique ne représente que 26% environ de l'offre globale. De plus, l'offre existante se heurte au problème de la qualité de la formation et du profil des sortants. Si dans le supérieur la situation s'avère moins préoccupante en termes de quantité, dans la mesure où 41 des 74 établissements que comportent les universités publiques offrent des formations techniques, la structure de la formation offerte et son contenu posent par contre un problème. Les principales causes sont : l'absence d'une orientation et d'une régulation dans la création des filières, le faible investissement public dans la qualité de la formation, la faiblesse de l'offre publique de DCTP.
- **la faible adéquation entre l'offre de formation technique et professionnelle et les opportunités présentes et futures du secteur productif.** Une part non négligeable de l'offre de formation professionnelle porte sur les métiers de services tels que la comptabilité, la gestion, le commerce, les sciences de l'éducation, etc. Les compétences relatives à certaines filières des secteurs porteurs (métallurgie-sidérurgie, confection du cuir, raffinage, etc) restent insuffisantes. Les principales causes sont : l'inexistence d'un répertoire de métiers par filières de la SND30, l'absence de mesures incitatives pour le DCTP dans les filières de la SND30, la faible implication du secteur productif dans le processus de formation et d'insertion professionnelle.

- **L’insuffisance des ressources financières et matérielles.** Le niveau d’investissement alloué à la qualité et singulièrement la part des ressources publiques dévolue au développement des compétences techniques et professionnelles reste relativement faible et difficile à appréhender avec précision. La part du budget de l’État réservé au secteur de l’éducation demeure en dessous de 6% du PIB, ce qui implique que le pourcentage du budget alloué au DCTP est très nettement inférieur à 3% du PIB. Les principales causes sont : l’insuffisance du financement public du DCTP, l’insuffisance du financement privé du DCTP, l’absence d’un dispositif efficace et pérenne de financement du DCTP.
- **L’inefficacité du système d’information statistique du DCTP.** La fragmentation des interventions relatives au DCTP conduit inéluctablement à l’impossibilité de suivre avec précision l’efficacité des actions entreprises. Les principales causes sont : l’absence d’un cadre statistique unifié de suivi du DCTP, l’éclatement des actions de suivi du DCTP dans plusieurs administrations publiques, l’absence systématique d’un dispositif de suivi post formation.
- **L’inefficacité du système d’orientation scolaire, universitaire et professionnelle.** Cette réalité est le fait de l’insuffisance et la répartition inégale des conseillers d’orientation qui ne permet pas aux apprenants et diplômés, souvent peu informés des opportunités de formation, d’emploi ou de projet d’entrepreneuriat, d’avoir les informations pouvant leur permettre de s’insérer aisément sur le marché du travail tout en accompagnant l’État dans le développement des filières prioritaires. Les principales causes de cet état des faits sont : la carence des structures dédiées à l’OSUP, la faible attractivité des filières du DCTP, la faible capacité des personnels chargés de l’orientation au regard des enjeux et défis du DCTP.
- **L’absence d’un partenariat efficace entre le Gouvernement et le Patronat pour le DCPTP :** en effet, le secteur du DCTP souffre de la faible implication du patronat, à qui est pourtant principalement destinée la ressource humaine formée. Dans le même temps, le gouvernement ne dispose pas de mécanismes d’attractivité suffisante de ce secteur privé aussi bien dans l’élaboration des programmes que dans le processus de formation et d’insertion. Les principales causes sont l’absence d’un partenariat public privé, l’absence d’un centre d’intérêt réel pour les entreprises.
- **L’inexistence d’un cadre de formation pour les actifs du secteur informel :** le secteur informel, qui emploie près de 90% des actifs, ne contribue que pour moins de 10% au PIB. Cependant il regorge de compétences et de capital humain. La

principale cause est l'absence d'un mécanisme de valorisation des compétences des actifs du secteur informel :

- **L'inexistence d'un cadre national de certification** : Cette absence rend encore plus difficiles les possibilités de développement de compétences techniques et professionnelles dans la mesure où le cadre national de certification aurait permis de pallier l'insuffisance d'offre du système éducatif conventionnel. En particulier, ce cadre aurait permis aux apprenants et même apprentis faiblement instruits d'acquérir des compétences et d'avoir un parchemin pour le prouver. Ce cadre aurait également permis de définir des normes de certification de la formation qui fasse consensus au niveau de l'ensemble des parties prenantes. Les principales causes sont l'absence d'un répertoire métier actualisé et adéquat aux filières prioritaires et la carence des centres de formation et de certification dans ces métiers.
- **L'inexistence d'un dispositif d'anticipation des besoins en compétences du système productif**. Cette défaillance ne facilite pas le développement des compétences techniques et professionnelles en lien avec les secteurs prioritaires de l'économie nationale et de répondre efficacement aux besoins réels du système productif. Les mutations sociales génèrent de nouveaux besoins en compétences et opportunités entrepreneuriales qu'il importe d'anticiper pour réduire les gaps entre l'offre et la demande en compétences techniques et professionnelles.

**270.** Les acteurs qui portent l'offre de formation relative au DCTP étant différents, tout comme les cibles bénéficiant de la formation technique et professionnelle, il est impératif de définir des axes d'intervention qui permettent d'adresser de manière spécifique les besoins des différentes cibles en apportant des solutions aux sept problèmes systémiques décrits ci-dessus. Le tableau suivant présente les différents bénéficiaires en fonction du type de besoin.

**Tableau 25:** Présentation des bénéficiaires en fonction du type de besoin

Catégorie sociale	Statut d'activité		
	Elèves/étudiants	Personnes active non occupées	Personnes actives occupées
<b>Jeunes (hommes et femmes)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFTP formelle (initiale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FTP non-formelle</li> <li>• FTP informel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation continue</li> </ul>
<b>Adultes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EFTP formel (initiale)</li> <li>• FTP non formel</li> <li>• FTP informel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FTP non-formelle</li> <li>• FTP informel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation continue</li> </ul>

**271.** Les cinq (05) axes qui se dégagent pour la stratégie de DCTP sont : (i) Offre de formation ; (ii) Accès et équité, (iii) Qualité et pertinence de la formation ; (iv) Orientation scolaire, universitaire et professionnelle, certification et valorisation des acquis d'expérience et (v) Gouvernance et pilotage

**272.** Les objectifs stratégiques sont les suivants :

**Axe 1 : Offre de formation.** Cet axe a pour objectif d'améliorer l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle du système formel tant dans le public que dans le privé ; accroître l'offre de formation non formelle en mettant l'accent sur la formation professionnelle et la formation continue.

**Axe 2 : Accès et équité.** Il est question au niveau de cet axe de favoriser l'accès aux structures de DCTP au plus grand nombre et en particulier aux couches les plus défavorisées. Un accent sera mis sur la réduction des disparités géographiques.

**Axe 3 : qualité et pertinence de la formation.** Cet axe a pour objectif d'améliorer la qualité de l'offre de formation afin de favoriser une meilleure adéquation avec les réalités du monde de l'emploi. Il est aussi question de veiller à l'arrimage de la formation technique et professionnelle aux normes.

**Axe 4 : Orientation scolaire, universitaire et professionnelle, certification et valorisation des acquis d'expérience.** Cet axe stratégique vise la systématisation de la certification et la validation des acquis d'expérience pour tous les modes d'apprentissages.

**Axe 5 : Gouvernance et pilotage.** À travers cet axe, il s'agit d'améliorer la qualité de la gouvernance et du pilotage de la formation dans le domaine du DCTP, ainsi que l'efficacité du système de suivi et évaluation.

**273.** Pour se faire, il est question d'implémenter des actions qui permettront à ces objectifs d'être atteints et en particulier à ceux des sept problèmes cités plus haut qui les

concernent d'être résolus. La classification des problèmes suivant les cinq axes est la suivante :

**Tableau 26:** Croisement des problèmes transversaux et les axes stratégiques

Problèmes centraux	Offre de formation	Accès, normes, qualité et pertinence de la formation	Orientation et valorisation des acquis d'expérience	Gouvernance et pilotage
Caractère fragmenté du pilotage des politiques publiques relatives au DCTP	x	x	x	x
Faiblesse de l'offre quantitative et qualitative de formation relative au DCTP	x	x		
Absence d'une offre de formation en direction des actifs du secteur informel	x	x	x	x
Absence d'un partenariat efficace public privé pour le DCTP				x
non-adéquation de l'offre de formation technique et professionnelle aux secteurs et filières de développement prioritaires du pays	x	x	x	
Faiblesse des ressources financières et matérielles	x	x	x	x
Inefficacité du système d'information statistique du DCTP	x	x	x	x
Inefficacité du système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle	x	x		
Inexistence d'un cadre national de certification			x	x
Inexistence d'un dispositif d'anticipation des besoins en compétences du système productif	x	x	x	x

## **CHAPITRE 4 : ACTIONS PRIORITAIRES, REFORMES ET DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI ÉVALUATION**

**274.** Ce chapitre rappelle les axes et objectifs de la SNDCTP ; identifie les actions prioritaires et réformes à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, et présente la programmation de leur mise en œuvre. Il décrit également les mécanismes d'implémentation de ces actions ainsi que les acteurs responsables ; présente les dispositifs de pilotage et de suivi-évaluation ainsi que les mécanismes de financement et les hypothèses et risques associés.

### **4.1. Actions et réformes prioritaires de la stratégie**

**275.** Des actions concrètes doivent être opérationnalisées dans l'optique d'atteindre les objectifs définis. Compte tenu de ces derniers, ces actions doivent être en cohérence avec l'environnement socio-économique et en adéquation avec le diagnostic dressé au chapitre 2. Toutefois, il est impératif d'analyser la faisabilité et les chances de réussite dans la mise en œuvre des différentes réformes qui découlent directement du diagnostic, des principes directeurs, axes et objectifs stratégiques définis.

**276.** Le plan d'actions prioritaires s'articule en deux principaux points. Le premier identifie les actions à mener pour atteindre les objectifs de la SNDCTP, et le second définit les indicateurs qui permettront d'effectuer le suivi-évaluation de la mise en œuvre de ces actions.

#### **4.1.1. Actions prioritaires**

**277.** La définition des actions prioritaires à mettre en œuvre s'appuie sur une démarche des objectifs des différents axes compte tenu des réalités ou des capacités du système à opérer avec succès certaines réformes. Il est précisément question d'examiner les possibilités de réalisation des actions nécessaires pour l'atteinte des objectifs pour retenir en définitive celle dont la mise en œuvre sera plus efficiente. Le tableau suivant présente les actions prioritaires par axe et objectif :

**Tableau 27:** Présentation des actions selon les piliers du DCTP

N°	Piliers	Objectifs	Objectifs spécifiques
1.	Offre de formation en DCTP	Aligner l'offre de DCTP sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au renforcement du plateau technique des centres et structures de formation publics et privés ;</li> <li>- Renforcer l'offre de formation initiale, continue et par voie de l'apprentissage par une plus grande implication des professionnels à la formation et à la certification conforme à la norme ISO 17024 ;</li> <li>- Promouvoir la Formation Continue auprès des entreprises pour les inciter à former leurs personnels pour une meilleure compétitivité de l'entreprise ;</li> <li>- Développer des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle ;</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région ;</li> <li>- Transformer les SAR/SM en Centre de Formation aux Métiers (CFM) ;</li> <li>- Spécialiser des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays ;</li> <li>- Promouvoir la formation en alternance et par apprentissage dans les secteurs prioritaires de l'économie ;</li> <li>- Mettre en place un programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel (Train my Generation)</li> </ul>
2.	Accès et équité aux structures de DCTP	Améliorer l'accès des jeunes aux structures de DCTP et réduire les inégalités en la matière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer l'accès à la formation Technique et professionnelle ;</li> <li>- Renforcer les mesures d'assistances des personnes vulnérables et des jeunes déscolarisés pour l'accès aux formations techniques et professionnelles certifiante ;</li> <li>- Renforcer les mesures pour promouvoir l'accès des personnes démunies au structures de DCTP ;</li> <li>- Réduire les disparités de genre en matière d'accès aux structures de DCTP ;</li> <li>- Réduire les disparités géographiques en matière d'accès aux structures de DCTP ;</li> <li>- Mettre en place un mécanisme de maîtrise des coûts de formation dans les structures de DCTP.</li> </ul>
3.	Qualité et pertinence de la formation	<p>Garantir un accès équitable de la formation à toutes les catégories de la population</p> <p>Améliorer la qualité et la pertinence de la formation technique et professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une répartition harmonieuse et judicieuse des centres et structures de formation professionnelle et technique sur tout le territoire notamment en milieu rural ;</li> <li>- Harmoniser et soutenir substantiellement les coûts de formation à la charge des familles dans les universités, Centres de formation et autres Instituts en fonction de la qualité et de la durée desdites formations ;</li> <li>- Favoriser la mutualisation des équipements pour permettre d'accroître la qualité de formation notamment dans les structures de formation sous-équipées ;</li> <li>- Élaborer une politique d'assistance des personnes vulnérables et des jeunes déscolarisés pour l'accès aux formations techniques et professionnelles certifiantes ;</li> <li>- Favoriser une meilleure représentativité des jeunes filles dans les filières électromécaniques et industrielles ;</li> <li>- Favoriser la représentativité des NEET dans les formations techniques et professionnelles ;</li> </ul>



N°	Piliers	Objectifs	Objectifs spécifiques
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer des dispositifs de formation aux personnes qui ne pourraient pas se rendre physiquement dans les structures de formation ;</li> <li>- Disposer des référentiels de formation selon l'Approche par Compétences dans tous les métiers existants sur la base des normes internationales existantes dans chaque secteur ;</li> <li>- <b>Opérationnaliser l'Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes ;</b></li> <li>- S'assurer du respect des programmes et méthodes d'évaluation par tous les enseignants, formateurs et des inspections ;</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région en tenant compte du caractère multiculturel ;</li> <li>- Accroître la qualité et l'efficacité de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'État ;</li> <li>- Créer un système de valorisation de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat ;</li> <li>- Développer un dispositif de veille stratégique en compétences techniques et professionnelles ;</li> <li>- Mettre en place un système d'assurance qualité pour assurer la compétitivité des produits et services DCPT.</li> </ul>
4.	Orientation et insertion professionnel le Certification / Valorisation des acquis d'expérience	Systématiser l'Orientation et l'insertion professionnelle ainsi que la Certification	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître l'offre des structures dédiées à l'OSUP et optimiser leur fonctionnement ;</li> <li>- Renforcer les capacités des personnels des structures d'orientation ;</li> <li>- Mettre en place un programme de sensibilisation de toutes les populations sur l'importance de l'OSUP ;</li> <li>- Mettre en place un mécanisme efficace d'aide à l'insertion des apprenants formés notamment les jeunes ;</li> <li>- Élaborer des curricula / standards métiers pour les spécialités qui n'en disposent pas ;</li> <li>- Organiser régulièrement des sessions de VAE dans tous les secteurs d'activités qui n'en disposent pas ;</li> <li>- Mettre en place une agence d'accréditation des organismes de métrication ;</li> <li>- Disposer d'un cadre national de certification et de qualification (Elaboration du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ; Elaboration du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP))</li> <li>- Mettre en place un système de valorisation des acquis d'expérience.</li> </ul>
5.	Gouvernance et pilotage et partenariat	Améliorer le dispositif de pilotage et de coordination et suivi-évaluation des politiques de DCTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché de travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle ;</li> <li>- Disposer d'outils de planification des besoins en main-d'œuvre en association avec le secteur privé ;</li> <li>- Renforcer les capacités des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ;</li> <li>- Disposer d'un répertoire de métiers actualisé et adéquat aux filières de la SND30 ;</li> <li>- Mettre en place des mécanismes de financement durable et innovants du DCTP ;</li> <li>- Instaurer une taxe sur la formation professionnelle à l'endroit du</li> </ul>

N°	Piliers	Objectifs	Objectifs spécifiques
			secteur privé et des entreprises publiques ; - Développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du Partenariat Public-Privé ; - Renforcer la communication sur le DCTP pour favoriser le changement de paradigme et positionner le DCTP comme levier important de création de richesses ; - Établir des partenariats pour permettre aux apprenants de pays étrangers et voisins de faire former leurs concitoyens dans nos Centres de Formation ; - Développer un système d'information et d'orientation technique et professionnelle.

#### 4.1.2. Réformes prioritaires pour le DCTP

**278.** Les réformes qui seront prises dans le domaine du DCTP devront être mises en œuvre afin de booster l'efficacité des actions prioritaires déclinées ci-dessus. Elles viseront notamment à :

**279. *Créer une autorité au sommet pour optimiser le développement continu des compétences afin de favoriser l'inclusion sociale et créer des emplois.*** Cette autorité aura pour rôle de rationaliser le système de développement des compétences et de mettre en place un Comité de réflexion sur les normes, qualifications et l'accréditation, qui permettrait d'aider à standardiser les programmes et à remédier aux inefficiences. Un examen des dépenses publiques et une analyse de l'efficacité des systèmes d'enseignement et de formation permettraient également de mettre en évidence les problèmes.

**280. *Resserrer les liens officiels entre les prestataires des offres de formation et les utilisateurs des ressources humaines.*** Le Gouvernement devra définir un cadre de collaboration étroite avec les prestataires de services de formation et les entreprises et d'autres partenaires au travers des plateformes de rencontre et d'échange entre les divers acteurs, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de traduction des recommandations en actions concrètes. En même temps, pour s'éloigner du système actuel du développement des compétences, qui est fragmenté et divisé, il est souhaitable de mettre en place un cadre de compétences et de qualifications. L'élaboration d'un tel cadre pour chaque secteur pourra s'effectuer en étroite collaboration avec les prestataires de services de formation et les entreprises dans les secteurs qui ont été désignés comme des filières porteuses de l'économie. Les personnes travaillant dans ces secteurs pourraient en effet aider à évaluer les emplois et à définir les compétences requises. Les différents rôles joués par les individus et les performances des organisations pourraient alors être directement liés au développement et à la réorganisation des programmes de développement des compétences.

**281. Assurer l'adéquation de compétences aux besoins en termes de capital humain dans les filières de développement prioritaires.** Garantir une offre suffisante en compétences adéquates demande d'établir des connaissances et des compétences de base qui favorisent la mobilité des travailleurs. L'offre tant publique que privée d'enseignement technique et de formation professionnelle doit être adéquate aux compétences requises pour le développement des filières prioritaires de la SND30. Il est donc impératif d'actualiser le répertoire des métiers pour l'arrimer aux compétences requises en termes de capital humain dans les neuf filières prioritaires de la SND30.

**282. Promouvoir la spécialisation contre les compétences générales.** Il est important d'adopter un développement des compétences spécialisées, plutôt qu'un enseignement et une formation basés sur la polyvalence ainsi que l'acquisition des compétences générales. Un mécanisme de maîtrise et de limitation de l'offre et de la demande de formation générale doit être mis en place.

**283. Créer les transitions et enchaînements des compétences.** Pour développer les compétences, une stratégie d'approche par passerelles plutôt que par îlots est préférable. Mener à bien ce changement au Cameroun demande de redéfinir le mandat du système d'enseignement et de formation. Il s'agit par exemple de mettre davantage l'accent sur la science et les mathématiques dans l'enseignement secondaire, de regrouper les efforts des écoles polytechniques et des collèges techniques pour combler les manques en matière de compétences, d'encourager la recherche en sciences et technologie et de favoriser l'innovation dans les universités. L'enseignement et la formation doivent venir récompenser les jeunes pour avoir innové dans leur pays. Ainsi, la création de compétences dans le but d'adopter et d'adapter les technologies est-elle essentielle à la transformation structurelle du Cameroun.

**284. Assurer la pertinence des compétences à travers un cadre de qualifications et de normes.** Le cadre doit être rattaché aux compétences les plus pertinentes pour le marché du travail. Il serait important de mettre en place des prévisions de main-d'œuvre qui soient spécifiques aux différents secteurs, en particulier dans ceux où la valeur ajoutée par la main-d'œuvre est la plus forte.

**285. Optimiser l'utilisation des ressources humaines, surtout des femmes.** Pour bien puiser dans la réserve des capacités inexploitées, il pourrait être bénéfique de développer les compétences en tenant compte du genre. Au Cameroun, comme dans d'autres pays, on remarque un écart de performance entre les entrepreneurs masculins et féminins (Banque mondiale, 2014). Les femmes entrepreneurs sont concentrées dans des

secteurs et des activités moins productives. Elles font face à plusieurs contraintes : les conditions initiales (accès au financement, éducation, information et réseau), la sélection par secteur (elles sont forcées à travailler dans des secteurs à faible productivité ou à faible).

**286. *Créer des compétences en s'appuyant sur le principe de la transférabilité.***

Les compétences entrepreneuriales sont des produits transférables, comme le sont les compétences de base en écriture, lecture et calcul. L'éducation générale que la plupart des jeunes acquièrent au Cameroun n'est utile que jusqu'à un certain point. Sans compétences entrepreneuriales et autres compétences cognitives et non cognitives, la survie dans les secteurs à la fois formels et informels n'est guère garantie.

**287. *Augmenter les connaissances et compétences liées à l'entrepreneuriat et l'auto-emploi.***

L'essentiel des jeunes dans les pays en voie de développement et au Cameroun en particulier sont plus enclins à être employés plutôt qu'entrepreneurs, ce qui rend plus difficile leur accès aux emplois décents compte tenu de la capacité limitée des entreprises à recruter en continu. Des compétences orientées vers le montage des projets et la création d'entreprises seront plus efficaces pour l'insertion socio-économique des jeunes. Par ailleurs, prévoir une plateforme de formation en ligne leur donnerait la possibilité de se former de manière autonome et flexible.

**288. *Promouvoir le développement des connaissances en science, technologie et ingénierie,***

soit des domaines dans lesquels le système national d'enseignement et de formation est faible. Dans l'enseignement secondaire et supérieur, l'accent n'est pas mis suffisamment sur les *connaissances* en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM). Or, les compétences dans ces domaines sont essentielles pour faire avancer l'économie mondiale qui est axée sur la technologie. L'enseignement post-éducation de base nécessite donc une refonte majeure qui doit introduire des matières liées aux STEM.

**4.1.3. Cartographies de métiers/compétences nécessaires pour la mise en œuvre de la SND30**

**289.** Le Cameroun a une économie fortement extravertie qui repose principalement sur la commercialisation des produits du sol et du sous-sol. Peu de matières premières produites sont transformées localement. Cette perte en richesse traduit l'absence de métiers et de compétences capables d'impulser des changements socio-économiques et culturels. Afin de procéder à la transformation structurelle de l'économie, il y'a des métiers et compétences qui seront indispensables pour favoriser un développement endogène, inclusif et durable. Une étude menée en 2016 par le MINEPAT sur l'analyse prospective de la structure du capital humain a permis de faire une cartographie des métiers du futur pour la mise en œuvre de la Vision 2035 en général et de la SND30 en particulier.



**Tableau 28:** Cartographie des métiers prioritaires pour la mise en œuvre de la SND30

Métiers de l'éducation		Métiers de la santé	Métiers des services sociaux		
Instituteurs de l'enseignement pré-primaire et primaire		Médecins généralistes	Assistant de service social		
Professeurs de collèges et lycées de l'enseignement secondaire général		Médecins spécialistes	Assistant des affaires sociales		
Professeurs de collèges et lycées de l'enseignement secondaire technique commercial et industriel		Dentistes	Inspecteur des affaires sociales		
Conseillers de jeunesse et d'animation		Pharmaciens	Éducateur social spécialisé		
Conseillers d'orientation scolaire		Infirmiers : Aides-soignantes	Contrôleur du travail et de la prévoyance sociale		
Enseignants-chercheurs dans les secteurs clés de l'économie		Sages-femmes	Administrateur du travail et de la prévoyance sociale		
		Techniciens de laboratoire médical			
		Brancardiers ; Ambulanciers			
Métiers du secteur rural		Métiers du secteur infrastructure et numérique		Métiers du secteur industries et services	
Agriculture et agroalimentaire	Ingénieur agronome	Énergie	Ingénieur hydroélectrique	Aéro-industrie	Ingénieur en agroalimentaire
	Ingénieur en productions végétales		Ingénieur hydromécanicien		Ingénieur textile
	Généticien des plantes		Ingénieur en énergie solaire		Ingénieur des industries animales
	Sélectionneur végétal		Ingénieur en méthanisation		Ingénieur nutritionniste
	Phytopathologiste		Ingénieur en génie électrique		Aromaticien
	Entomologiste		Ingénieurs électriciens, électroniciens	Transformation du bois	Technologue en transformation du bois
	Pédologue	Ingénieur thermicien	Ingénieur du bois		
	Technico-commercial agrofourmiture	Ingénieur géothermicien	Ingénieur de travaux en technologie du Bois		
	Technico-commercial en plants ou graines	Architecte	Technicien supérieur en technologie du bois		
	Concessionnaire en matériels agricoles	Ingénieur du génie civil	Opérateur de séchoir à bois		
	Technico-commercial en agroéquipement	Ingénieur du génie rural	Opérateur d'équipement de scierie		
	Tractoriste	Ingénieur spécialisé en ingénierie ferroviaire	Industrie extractive et métallurgie	Géochimiste	
	Mécanicien en machinisme agricole	Ingénieur des travaux de topographie et du cadastre		Ingénieur des mines	
	Ingénieur en agroforesterie	Géotechnicien		Ingénieur métallurgiste	
	Ingénieur forestier	Ingénieur Qualité, Hygiène Sécurité, Environnement (QHSE)		Ingénieur en forage	
	Ingénieur des eaux et forêts	Dessinateur en bâtiment		Ingénieur en raffinage et pétrochimie	
		Ingénieur en télécommunications			
		Ingénieur en informatique industrielle			
	Ingénieur en technologie innovante				
	Ingénieur en cybersécurité				
	Développeur d'applications mobiles				
	Data science Analyst				

Source : MINEPAT (2017). Analyse prospective de la structure du Capital humain à l'horizon 2035

**290.** Toutefois, des études sectorielles seront réalisées afin de déterminer les besoins en effectifs dans chaque filière stratégique de la SND30. Ces plans sectoriels de besoins en main-d'œuvre seront actualisés tous les trois ans durant la période de mise en œuvre de la SNDCTP. Ces études s'appuieront sur la « Méthode des Besoins de Main-d'œuvre ».

### **Encadré 3 : Estimation de la demande en besoin de main-d'œuvre**

Diverses méthodes ont été utilisées pour décliner les prévisions de la main-d'œuvre dans différents pays. La méthode dominante est connue dans la littérature sous le nom de « Méthode des Besoins de Main-d'œuvre ». Les différentes étapes de cette méthode particulière sont traitées et discutées ci-après.

La méthodologie adoptée est celle utilisée par le *Projet Régional Méditerranéen* de l'OCDE (MRP). Les trois échelons dans la planification des ressources humaines qualifiées sont : (a) projection de la demande de ressources humaines qualifiées, (b) projection de l'offre de main-d'œuvre qualifiée, (c) équilibrage de l'offre et de la demande. Ci-après, sont considérés notamment le premier échelon et ses principales étapes, puisque l'on a à faire ici à la planification de la main-d'œuvre. À cet effet, les symboles ci-après sont considérés :

P	=	population
L	=	force de travail (population active)
X	=	output (production)
I	=	secteur économique
J	=	occupation (emploi)
k	=	niveau d'éducation (ou degré)
T	=	année horizon du plan
0	=	année de base du plan

La méthodologie MRP utilise principalement cinq étapes pour chiffrer les travailleurs par niveau d'éducation à l'année horizon de la période planifiée. Les étapes sont les suivantes :

Etape 1 : Estimation du niveau  $X_T$  de contribution au PIB à l'année horizon

$X_0$  et  $P_0$  étant respectivement le PIB et la population à l'année de base,

$$\frac{X_0}{P_0} = \text{PIB par tête dans l'année de base}$$

Si  $r_1$  représente le taux annuel de croissance recherché du PIB par habitant, et  $p_1$  la croissance estimée de la population.

Le PIB par habitant à l'année horizon T sera :

$$\frac{X_0}{P_0} (1+r_1)^T$$

Et l'extrant à l'année horizon sera :

$$\frac{X_0}{P_0} (1+r_1)^T \times P_0 (1+p_1)^T = X_0 (1+r_1 + p_1 + r_1 p_1)^T = X_T$$

Etape 2 : L'estimation de la transformation structurelle de l'économie ou de la distribution du PIB par secteur économique « i »

$$\frac{X_i}{X}$$

Le développement économique, en particulier, le développement industriel fera varier l'importance relative, la part des différents secteurs industriels par rapport au PIB global, menant ainsi à une transformation structurelle.

La transformation structurelle changera les valeurs  $p_i$  ( $i = 1, 2, 3, \dots, 10$ ) dépendant des taux de croissance  $S_i$  de chacun des secteurs d'activité, lesquels sont souvent prédéterminés par les politiques :

$$p_{i.T} = \frac{X_{i.0}(1+S_i)^T}{X_T} = \frac{X_{i.T}}{X_T} \text{ OÙ } S_i \text{ est le taux annuel de croissance pour l'industrie ou le secteur } i.$$

Rappelons que  $\sum_{i=1}^{10} p_{i.T} = 1$

Et que  $\sum_{i=1}^{10} X_{i.0}(1+S_i)^T = X_T$

$X_{i.T}$  est la contribution au PIB, à l'année horizon, de l'industrie (le secteur)  $i$ , ( $i=1,2, \dots, 10$ ).

**Etape 3** : L'estimation de la productivité du travail par secteur économique pour l'année horizon et son changement entre les années initial et horizon

$$\frac{X_i}{L_i}$$

La productivité du travail pour chaque secteur est estimée à partir du PIB de chaque secteur divisé par le nombre de travailleurs dudit secteur.

**Etape 4 : L'estimation de la structure de l'emploi de la force de travail à l'intérieur de chaque secteur économique à l'année horizon**

$$\frac{L_{ij}}{L_i}$$

**Etape 5** : L'estimation de la structure éducative (formation professionnelle) de la force de travail dans des emplois donnés et pour divers secteurs économiques à l'année horizon

$$\frac{L_{ijk}}{L_{ij}}$$

Il faut noter que les étapes (1) à (2) mènent à la planification économique générale. Notre problème, en tant que planificateurs de l'éducation sera posé aux deux dernières étapes qui regardent les projections de l'occupation (l'emploi) et de l'éducation (et la formation). Comme il est indiqué au-dessus, nous donnerons ci-après les différentes méthodes de prévision de la structure de l'emploi.

Plusieurs méthodes alternatives ont été utilisées dans différents pays dans leur volonté de prévoir la structure de l'occupation (emploi).

**Modèle international** : permet d'observer la structure de l'emploi d'un pays à un niveau de développement plus élevé, avec l'hypothèse que cette structure est celle visée dans le pays où est réalisée la prévision. Ceci peut consister dans l'utilisation du modèle « comparaison entre pays », par exemple, Porto-Rica a utilisé les coefficients des USA, et l'Italie ceux de la France. On peut également procéder à comparaison de groupes de pays, comme l'utilisation des estimations de paramètres dans plusieurs pays de l'OCDE.

**Modèle « comparaison entre firmes »** : permet d'observer la structure de l'emploi des entreprises les plus modernes et efficaces, en assumant que leur structure occupationnelle peut être adoptée pour la planification de l'ensemble.

Dans les pays socialistes, par exemple, le « **modèle des firmes** » est pris comme étant celui utilisant les technologies les plus récentes.

**Modèle « normes organisationnelles »** : l'on peut suivre les conseils d'experts ou simplement les vues



intuitives de planificateurs et déterminer certains **ratios des ingénieurs-aux-techniciens-ouvriers, des médecins-aux-infirmiers**, etc.

Cette technique est très souvent utilisée dans le secteur de l'agriculture et dans les pays socialistes.

**Modèle « extrapolation de séries temporelles »** : ce modèle permet de prévoir la structure de l'emploi simplement comme une fonction des tendances enregistrées par le passé :

Cette méthode a été utilisée de façon très extensive par la France.

$$L_{i,j}/L_i = f(t)$$

Dans la plupart de cas, plusieurs de ces méthodes sont utilisées à la fois en fonction de l'activité économique soumise à l'analyse. Il est important de souligner que les changements de la structure des emplois dus aux changements dans l'économie, spécialement les changements technologiques, doivent être pris en compte à ce stade de la prévision.

#### **4.1.4. Indicateurs de suivi de la mise en œuvre des actions**

**291.** Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des actions prioritaires ne se feront qu'à partir de l'examen de la progression des valeurs des indicateurs assortis à ces actions. Le tableau suivant (tableau 22) présente les indicateurs pour permettre d'évaluer la mise en œuvre de la SNDCTP.

**Tableau 29:** Indicateurs de suivi évaluation des initiatives majeures

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baseline	Cible 2027	Cible 2030	
1.	Offre de formation en DCTP	Aligner l'offre de DCTP sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité	Nombre des structures d'ETFP offrant des formations dans les domaines de compétence liées aux filières prioritaires de la SND30	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au renforcement du plateau technique des centres et structures de formation publics et privés ;</li> <li>- Renforcer l'offre de formation initiale, continue et par voie de l'apprentissage par une plus grande implication des professionnels à la formation et à la certification conforme à la norme ISO 17024 ;</li> <li>- Développer des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle ;</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région ;</li> <li>- Transformer les SAR/SM en Centre de Formation aux Métiers (CFM)</li> <li>- Spécialiser des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays</li> <li>- Mettre en place un programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel (Train my Generation)</li> </ul>
			Part des structures d'ETFP offrant des formations dans les domaines de compétence liées aux filières prioritaires de la SND30	-	-	-	
			Pourcentage des institutions supérieures spécialisées selon les filières prioritaires de la SND30 ;	-	-	-	
8.	Accès et équité	Garantir un accès équitable de la formation à toutes les catégories de la	Taux de scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une répartition harmonieuse et judicieuse des centres et structures de formation professionnelle et technique sur tout le territoire notamment en milieu rural</li> <li>- Harmoniser et soutenir substantiellement les coûts de formation à la charge des familles dans les universités, Centres de formation et autres Instituts en fonction de la qualité et de la durée desdites formations ;</li> </ul>
			Taux de scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire au niveau supérieur	-	-	-	

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baseline	Cible 2027	Cible 2030	
		population	Ratio H/F dans la scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser la mutualisation des équipements pour permettre d'accroître la qualité de formation notamment dans les structures de formations sous-équipées</li> <li>- Élaborer une politique d'assistance des personnes vulnérables et des jeunes déscolarisés pour l'accès aux formations techniques et professionnelles certifiantes</li> <li>- Favoriser une meilleure représentativité des jeunes filles dans les filières électromécaniques et industrielles</li> </ul>
			Proportion des élèves inscrits dans les filières d'enseignement technique	-	-	-	
			Proportion des étudiants inscrits dans les filières d'enseignement technique et de formation professionnelle	-	-	-	
12	Qualité et pertinence	Améliorer la qualité et la pertinence de la formation technique et professionnelle	Part des structures d'ETFP certifiées et arrimées aux normes	-	-	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposer des référentiels de formation selon l'Approche par Compétences dans tous les métiers existants sur la base des normes internationales existantes dans chaque secteur</li> <li>- Mettre en place un Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes</li> <li>- S'assurer du respect des programmes et méthodes d'évaluation par tous les enseignants, formateurs et des inspections</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région en tenant compte du caractère multiculturel</li> <li>- Accroître la qualité et l'efficacité de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'État</li> <li>- Développer un dispositif de veille stratégique en compétences techniques et professionnelles</li> </ul>
			Part des instituts d'ETPF disposant des laboratoires aux normes	-	-	100%	
			Proportion d'apprenants disposant d'un certificat/attestation reconnu par les autorités compétentes	-	-		
			Proportion de métiers arrimés à la VAS	-	-		
			Proportion de formateurs qualifiés	-	-		

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baseline	Cible 2027	Cible 2030	
17	Orientation et insertion professionnelle Certification / Valorisation des acquis d'expérience	Systématiser l'Orientation et l'insertion professionnelle ainsi que de Certification	Nombre de structures d'OSUP fonctionnelles	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître l'offre des structures dédiées à l'OSUP et optimiser leur fonctionnement</li> <li>- Renforcer les capacités des personnels des structures d'orientation</li> <li>- Mettre en place un programme de sensibilisation de toutes les populations sur l'importance de l'OSUP</li> <li>- Mettre en place un mécanisme efficace d'aide à l'insertion des apprenants formés notamment les jeunes.</li> <li>- Mettre en place une agence d'accréditation des organismes de métrication</li> <li>- Disposer d'un cadre national de certification et de qualification (Elaboration du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ; Elaboration du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP))</li> <li>- Mettre en place un système de valorisation des acquis d'expérience</li> </ul>
			Part des structures d'enseignement secondaire disposant d'un service d'OSUP fonctionnel	-	-	-	
			Nombre de conseillers d'orientation formés et exerçant comme tel	-	-	-	
			Pourcentage des jeunes suivant des formations pour l'acquisition des compétences pertinentes pour les filières prioritaires de la SND30	-	-	-	
21	Gouvernance et pilotage et partenariat	Améliorer le dispositif de pilotage et de coordination et suivi-évaluation des	Part du budget de l'État alloué au DCTP	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché de travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle</li> <li>- Disposer d'outils de planification des besoins en main-d'œuvre</li> <li>- Disposer d'un répertoire de métiers actualisé et adéquat aux filières de la SND30</li> </ul>
			Fréquence de production des données pour le renseignement des indicateurs de suivi de la SNDCTP	-	-	-	

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baseline	Cible 2027	Cible 2030	
		politiques de DCTP		-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des mécanismes de financement durable et innovants du DCTP</li> <li>- Instaurer une taxe sur la formation professionnelle à l'endroit du secteur privé et des entreprises publiques</li> <li>- Développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du Partenariat Public-Privé</li> <li>- Renforcer la communication sur le DCTP pour favoriser le changement de paradigme et position le DCTP comme levier important de création de richesses</li> <li>- Établir des partenariats pour permettre aux apprenants de pays étrangers et voisins de faire former leurs concitoyens dans nos Centres de Formation</li> </ul>

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baseline	Cible 2027	Cible 2030	
24	Offre de formation en DCTP	Aligner l'offre de DCTP sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité	<p>Nombre des structures d'ETFP offrant des formations dans les domaines de compétence liées aux filières prioritaires de la SND30</p> <p>Part des structures d'ETFP offrant des formations dans les domaines de compétence liées aux filières prioritaires de la</p>	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiller au renforcement du plateau technique des centres et structures de formation publics et privés ;</li> <li>- Renforcer l'offre de formation initiale, continue et par voie de l'apprentissage par une plus grande implication des professionnels à la formation et à la certification conforme à la norme ISO 17024 ;</li> <li>- Développer des incubateurs d'entreprises dans les établissements de formation professionnelle ;</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région ;</li> <li>- Transformer les SAR/SM en Centre de Formation aux Métiers (CFM)</li> </ul>

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baselin e	Cible 2027	Cible 2030	
			SND30				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spécialiser des institutions supérieures de formation selon les zones agroécologiques et dans les sous-secteurs moteurs de l'industrialisation du pays</li> <li>- Mettre en place un programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel (Train my Generation)</li> </ul>
			Pourcentage des institutions supérieures spécialisées selon les filières prioritaires de la SND30 ;	-	-	-	
27	Accès et équité	Garantir un accès équitable de la formation à toutes les catégories de la population	Taux de scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une répartition harmonieuse et judicieuse des centres et structures de formation professionnelle et technique sur tout le territoire notamment en milieu rural</li> <li>- Harmoniser et soutenir substantiellement les couts de formation à la charge des familles dans les universités, Centres de formation et autres Instituts en fonction de la qualité et de la durée desdites formations ;</li> <li>- Favoriser la mutualisation des équipements pour permettre d'accroître la qualité de formation notamment dans les structures de formations sous-équipées</li> <li>- Élaborer une politique d'assistance des personnes vulnérables et des jeunes déscolarisés pour l'accès aux formations techniques et professionnelles certifiantes</li> <li>- Favoriser une meilleure représentativité des jeunes filles dans les filières électromécaniques et industrielles</li> </ul>
			Taux de scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire au niveau supérieur	-	-	-	
			Ratio H/F dans la scolarisation dans l'ETFP au niveau secondaire	-	-	-	
			Proportion des élèves inscrits dans les filières d'enseignement technique	-	-	-	
			Proportion des étudiants inscrits dans les filières d'enseignement technique et de formation professionnelle	-	-	-	
31	Qualité et pertinence	Améliorer la qualité et la	Part des structures d'ETFP certifiées et	-	-	100%	- Disposer des référentiels de formation selon l'Approche par

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur				Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles
			Intitulé	Baselin e	Cible 2027	Cible 2030	
		pertinence de la formation technique et professionnelle	arrimées aux normes				<p>Compétences dans tous les métiers existants sur la base des normes internationales existantes dans chaque secteur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes</li> <li>- S'assurer du respect des programmes et méthodes d'évaluation par tous les enseignants, formateurs et des inspections</li> <li>- Adapter les formations professionnelles aux atouts et avantages spécifiques de chaque région en tenant compte du caractère multiculturel</li> <li>- Accroître la qualité et l'efficacité de la formation continue des fonctionnaires et agents de l'État</li> <li>- Développer un dispositif de veille stratégique en compétences techniques et professionnelles</li> </ul>
	Part des instituts d'ETPF disposant des laboratoires aux normes		-	-	100%		
	Proportion d'apprenants disposant d'un certificat/attestation reconnu par les autorités compétentes		-	-			
	Proportion de métiers arrimés à la VAS		-	-			
	Proportion de formateurs qualifiés		-	-			
36	Orientation et insertion professionnelle / Certification / Valorisation des acquis d'expérience	Systématiser l'Orientation et l'insertion professionnelle ainsi que de Certification	Nombre de structures d'OSUP fonctionnelles	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroître l'offre des structures dédiées à l'OSUP et optimiser leur fonctionnement</li> <li>- Renforcer les capacités des personnels des structures d'orientation</li> <li>- Mettre en place un programme de sensibilisation de toutes les populations sur l'importance de l'OSUP</li> <li>- Mettre en place un mécanisme efficace d'aide à l'insertion des apprenants formés notamment les jeunes.</li> <li>- Mettre en place une agence d'accréditation des organismes de métrication</li> <li>- Disposer d'un cadre national de certification et de qualification (Elaboration du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ; Elaboration du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP))</li> <li>- Mettre en place un système de valorisation des acquis d'expérience</li> </ul>
			Part des structures d'enseignement secondaire disposant d'un service d'OSUP fonctionnel	-	-	-	
			Nombre de conseillers d'orientation formés et exerçant comme tel	-	-	-	
			Pourcentage des jeunes suivant des formations pour l'acquisition des compétences	-	-	-	

N°	Piliers	Objectifs	Indicateur			Objectifs spécifiques visant à contribuer à l'atteinte des cibles	
			Intitulé	Baselin e	Cible 2027		Cible 2030
			pertinentes pour les filières prioritaires de la SND30				
40	Gouvernance et pilotage et partenariat	Améliorer le dispositif de pilotage et de coordination et suivi-évaluation des politiques de DCTP	Part du budget de l'État alloué au DCTP	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un dispositif de suivi post éducation/formation, qui permettra de gérer des informations sur la transition école/marché de travail pour la régulation du flux et donner une meilleure lisibilité sur l'insertion professionnelle</li> <li>- Disposer d'outils de planification des besoins en main-d'œuvre</li> <li>- Disposer d'un répertoire de métiers actualisé et adéquat aux filières de la SND30</li> <li>- Mettre en place des mécanismes de financement durable et innovants du DCTP</li> <li>- Instaurer une taxe sur la formation professionnelle à l'endroit du secteur privé et des entreprises publiques</li> <li>- Développer la gouvernance partenariale avec un renforcement du Partenariat Public-Privé</li> <li>- Renforcer la communication sur le DCTP pour favoriser le changement de paradigme et position le DCTP comme levier important de création de richesses</li> <li>- Établir des partenariats pour permettre aux apprenants de pays étrangers et voisins de faire former leurs concitoyens dans nos Centres de Formation</li> </ul>
			Fréquence de production des données pour le renseignement des indicateurs de suivi de la SNDCTP	-	-	-	
				-	-	-	



## 4.2. Mécanismes et acteurs de mise en œuvre

**292.** La SNDCTP vise à dégager et à mettre en œuvre les actions fortes susceptibles d'apporter une valeur ajoutée devant permettre de répondre aux besoins du marché du travail et d'anticiper sur besoins du futur en matière de compétence pour une bonne mise en œuvre de la SND30. En termes d'enjeux, il est question de : (i) de disposer d'un cadre pour agir de manière plus cohérente et coordonnée en matière de DCTP ; (ii) de répondre aux besoins des jeunes en matière de développement des compétences pour la création d'emplois décents ; (iii) d'accroître l'efficacité externe de l'EFTP de sorte à disposer des ressources humaines capables de porter une croissance forte et durable ; (iv) d'accroître la compétitivité du pays et accélérer sa croissance sa marche vers le stade de Nouveau Pays Industrialisé.

**293.** La mise en œuvre de cette stratégie repose sur un plan d'actions prioritaires en ce qui concerne le développement des compétences. En termes d'opérationnalisation de la stratégie, les actions à mener ainsi que les pistes d'interventions correspondantes doivent être traduits dans les plans d'action assortis d'indicateurs pour la période 2023 -2030.

**294.** La mise en œuvre effective des actions prioritaires prévues dans la SNDCTP nécessite, de ce fait, un dispositif institutionnel de pilotage et de coordination ; un budget adéquat ; et un système performant de suivi et évaluation.

**Tableau 30:** Vue d'ensemble des mesures de mise en œuvre

MESURES DE MISE EN OEUVRE	ACTEURS CLÉS
Création d'un cadre institutionnel de pilotage et de coordination du DCTP aux niveaux central et décentralisés	MINEFOP, MINEPAT, MINESUP, MINESEC, MINEDUB, MINEDUB, MINJEC, MINFI Acteurs concernés par chaque Pilier, CTDs
Mise en place d'un budget adéquat et une stratégie de mobilisation de ressources pour une mise en œuvre effective de la SNDCTP	MINFI, MINEPAT
Mise en place d'un dispositif performant de suivi et évaluation des actions et interventions majeures à mener en matière de DCTP	INS, Départements ministériels concernés dans les piliers, Structures de formation, CTDs

**295.** Divers acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre de la SNDCTP. Il s'agit : (i) des structures étatiques ; (ii) des partenaires des milieux socioprofessionnels ; (iii) des Collectivités Territoriales Décentralisées ; (iv) des Partenaires au Développement.

#### **4.2.1. Structures étatiques**

**296.** Les structures étatiques telles que : le MINEFOP, le MINESUP, le MINESEC, le MINRESI, le MINEDUB, le MINPMEESA, le MINTSS, le MINEPAT, le MINFI, le MINPROFF, le MINJEC, le MINAS, le MINADER, le MINTP, le MINH DU, le MINEPIA, le MINFOF, le Fonds National de l'Emploi, l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnel, Le Centre d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnel (COSUP), l'INS sont concernées par la mise en œuvre de la SNDCTP.

**297.** Dans ce cadre, ces structures ont principalement pour rôle :

- d'internaliser, chacune en ce qui la concerne les objectifs de la SNDCTP, opérationnalisés dans le plan d'action de ladite stratégie ;
- de budgétiser et de mettre en œuvre les différentes actions et activités identifiées ;
- de collecter et de diffuser les données sur la mise en œuvre et le suivi/évaluation desdites activités.

#### **4.2.2. Les partenaires des milieux socioprofessionnels**

**298.** Il s'agit principalement des structures suivantes :

- Les associations des promoteurs des structures de formation professionnelle, ainsi que celles d'information et d'orientation professionnelles ;
- Les entreprises publiques et privées ;
- Les groupements professionnels ;
- Les chambres consulaires ;
- Les chambres de métiers ;
- Les organisations non gouvernementales ;
- Les universités et institutions universitaires spécialisées ;
- Les partenaires sociaux.

**299.** Ces partenaires participent à l'accompagnement des structures étatiques en ce qui concerne le DCTP. Ils interviennent dans la mise en œuvre des actions identifiées dans le plan d'action de la présente stratégie notamment dans les aspects qui les interpellent en termes de formation.

### **4.2.3. Les Collectivités Territoriales Décentralisées**

**300.** Les CTD ont un rôle important à jouer en matière de DCTP, notamment en ce qui concerne les aspects liés à la formation. Il est question pour elles, au sens du Code Général des CTD conformément aux articles 161 alinéa (c) et 271 alinéa (c) :

- de recenser de manière exhaustive les métiers régionaux et d'élaborer un répertoire des formations professionnelles existantes avec indication des aptitudes requises et des profils de formation ;
- de participer à l'élaboration de la tranche régionale de la carte scolaire se rapportant à l'enseignement technique et à la formation professionnelle ;
- d'élaborer un plan prévisionnel de formation au niveau régional et communal ;
- d'assurer l'entretien et la maintenance des établissements, centres et instituts de formation de la région;
- de participer à la gestion et à l'administration des centres de formation de l'État par le biais des structures de dialogue et de concertation ;
- d'élaborer un plan régional et communal d'insertion professionnelle des jeunes ;
- d'aider à l'établissement de contrats de partenariat écoles-entreprises ;
- d'élaborer un plan prévisionnel local de formation et de recyclage.

### **4.2.4. Partenaires au Développement**

**301.** Les Partenaires au Développement ont pour vocation d'accompagner les efforts du Gouvernement en matière de DCTP conformément aux orientations contenues dans la SND30 et les autres cadres stratégiques. Ils doivent, conformément à la déclaration de Paris, fournir des indications sur leurs futures aides, en ce qui concerne le DCTP. Les principaux partenaires au développement en matière de DCTP sont : La Banque Mondiale, l'AFD, l'UNESCO, le BIT, l'UNICEF, le PNUD. Ces derniers sont principalement concernés par la mise en œuvre de la SNDCTP.

## **4.3. Dispositif de pilotage et coordination**

**302.** Le pilotage et la coordination stratégique du DCTP relèveront de la sous-commission l'Éducation et formation professionnelle mise en place par décision N°01146/D/MINEPAT/DGPAT/DPPS du 09 Décembre 2021. Cette sous-commission pourra, en tant que de besoin, inviter les représentants des PTF (UNESCO, BIT, UNICEF, Banque Mondiale, PNUD, ONNUFEMMES, etc.) à prendre part aux travaux. Cette instance rend

compte au Comité technique de suivi-évaluation de la SND30 mis en place décret N°2021/1541/PM du 23 mars 2021 du Premier Ministre, Chef du Gouvernement.

#### **4.3.1. Coordination opérationnelle de la mise en œuvre de la stratégie**

**303.** La coordination opérationnelle de la mise en œuvre de la stratégie DCTP sera organisée autour d'un groupe de travail au sein de la sous-commission éducation et comprenant six sous-groupes à savoir : (i) formation formelle ; (ii) formation non formelle ; (iii) formation continue des travailleurs du secteur privé formel ; (iv) formation continue du personnel de l'État ; (v) formation non formelle ; et ; (vi) Partenariat, financement et suivi-évaluation.

##### **4.3.2.1 Sous-groupe 1 : « Formation Formelle »**

**304.** La formation formelle se déroule essentiellement en milieu scolaire public ou privé avec des cycles à durée déterminée et sanctionnée par un diplôme ou certificat reconnu. Le MINESEC à travers les lycées Professionnels et lycées techniques et le MINESUP avec les filières professionnelles sont principalement concernés par cet axe ainsi que certains ministères sectoriels et les CTD, les opérateurs du secteur privé, les représentants des CTDs et les partenaires au développement.

##### **4.3.2.2 Sous-groupe 2 : « Formation Non Formelle »**

**305.** La formation non formelle coordonnée par le MINEFOP s'effectue dans un cadre structuré. Elle résulte de la décision consciente de l'apprenant de maîtriser une activité, une compétence ou un domaine de connaissance particulier et suppose donc un effort intentionnel. Mais il n'a pas besoin de s'inscrire dans un programme officiel ou de faire l'objet d'une accréditation ou d'une évaluation externe. Les principaux acteurs sont : le MINFI, le MINEPAT, le MINADER, le MINEPIA, le MINAS, le MINPROFF, le MINTP, le MINJEC, le MINT, le MINSANTE, le MINPOSTEL, le MINTOUL, CCIMA, CAPEF, ENEO, CAMRAIL dont les principaux bénéficiaires sont les jeunes sortis du système formel et les adultes. Ces acteurs feront donc partie de cet axe auxquels s'ajouteront les représentants des structures de formations, des CTDs et des PTFs.

##### **4.3.2.3 Sous-groupe 3 : « Formation continue des travailleurs du secteur privé »**

**306.** La formation continue qui vise à assurer aux professionnels leur recyclage ou leur perfectionnement peut s'effectuer dans une structure de formation professionnelle ou en entreprise. Elle a pour objectifs de favoriser l'insertion, la réinsertion et la mobilité professionnelle d'une part et, d'autre part, d'adapter les capacités des travailleurs à

l'évolution des techniques, de la technologie et des métiers. Les principaux membres de cet axe sont : MINTSS, MINEFOP, MINFOPRA, ENEO, CAMTEL, le GICAM, SYNDUSTRICAM, les représentants des entreprises (CAMRAIL, CFAO, BRASSERIES, COMETAL) les représentants des structures de formations, des CTDs et des PTFs.

#### **4.3.2.4 Sous-groupe 4 : « Formation continue des agents publics »**

**307.** Pour assurer une formation continue efficace des fonctionnaires et agents de l'État, il sera mis en place de la Cameroon Capacity Building Agency (CCBA). À l'image du Rwanda Corporation Initiative, cette structure aurait un double objectif à savoir : (i) rechercher, sur la place nationale et internationale, les formations les plus adéquates pour les agents de l'État en besoin de renforcement de capacités notamment dans les secteurs prioritaires de la SND30 et, (ii) promouvoir les domaines de connaissances et savoirs où le Cameroun a une avancée significative afin de susciter les demandes internationales pour s'enquérir de l'expérience camerounaise afin de favoriser une meilleure utilisation des ressources humaines locales. Les principaux membres de cet axe sont : le MINFOPRA, le MINFI, le MINEPAT ; le MINEFOP, les PTFs.

#### **4.3.2.5 Sous-groupe 5 : « Formation informelle »**

**308.** La formation informelle a lieu en dehors des établissements d'éducation et est liée aux activités qu'une personne entreprend. Elle se fait en général sur le tas dans le cadre des activités du secteur informel. Les Unités Techniques de Production sont principalement concernées par cet axe du DCTP dont les principaux bénéficiaires sont des jeunes et adultes déscolarisés.

#### **4.3.2.6 Sous-groupe 6 « Partenariat, Financement et Suivi-évaluation »**

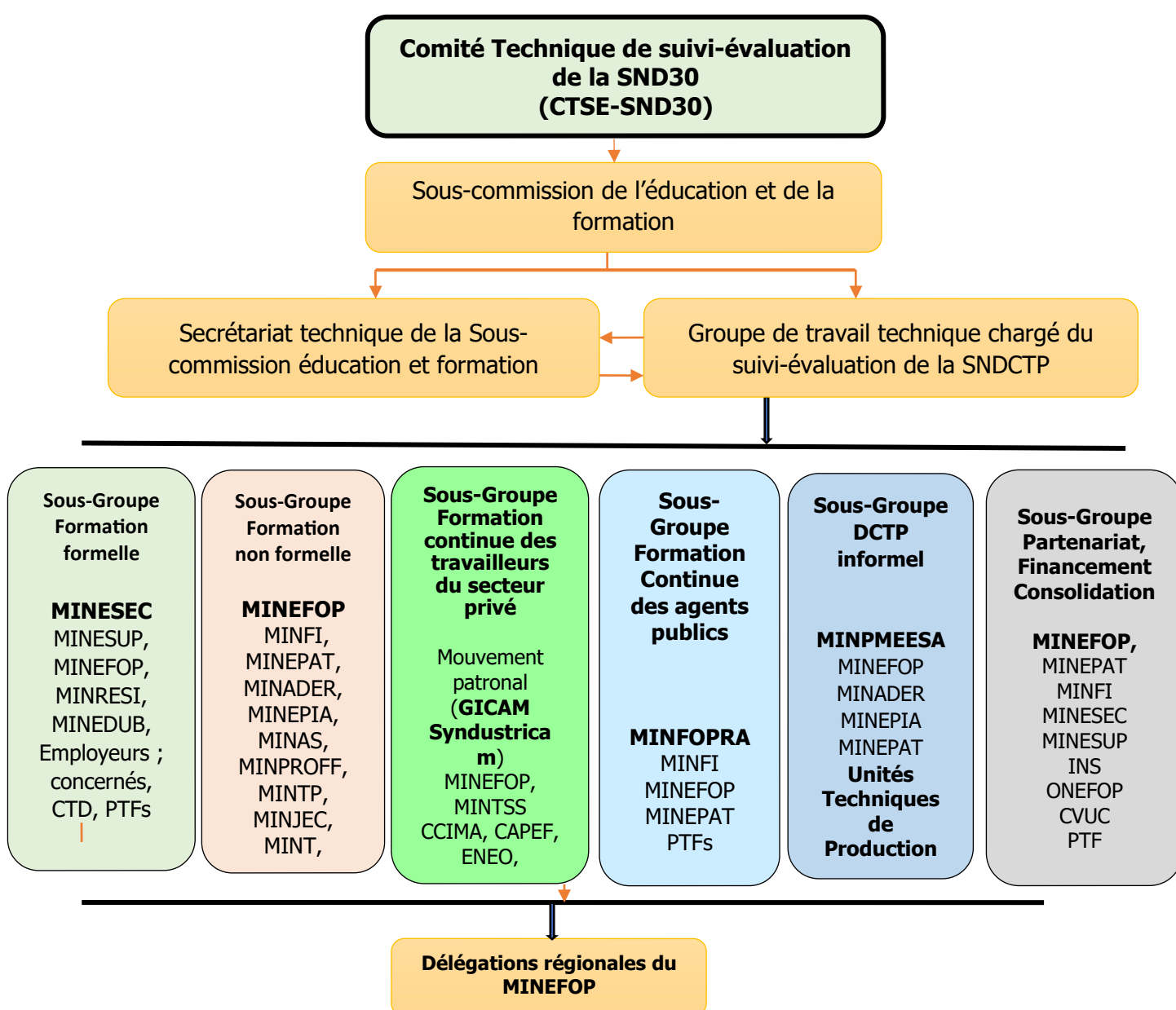
**309.** Les objectifs du sixième axe sont : (i) Rechercher les partenariats techniques et financiers pour le DCTP ; (ii) accroître les financements publics, privés et des partenaires pour le DCTP, (iii) renforcer le dispositif de suivi/évaluation des politiques relatives au DCTP et (iii) assurer la mise en œuvre efficace de la SNDCTP. Cet axe concerne principalement le MINEPAT, le MINFI, le MINEFOP, le MINESEC, le MINESUP, l'INS, CVUC et les PTF.

**310.** Le groupe de travail SNDCTP sera appuyé par le Projet d'Appui au Développement des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) dont l'objectif est d'augmenter l'offre et la qualité des compétences requises par le marché du travail, particulièrement dans les secteurs porteurs et d'améliorer la gouvernance et le pilotage du système de développement des compétences au Cameroun, en vue d'une croissance soutenue et

inclusive de l'économie. Il vise à proposer des mesures et projets de consolidation du dispositif de développement des compétences et à introduire une meilleure cohérence d'ensemble du fonctionnement du système Formation Technique et Professionnelle (FTP), et une plus grande efficacité de ses performances. Le Secrétariat Technique comprendra cinq unités chargées chacune de la coordination d'activités de chaque axe de la SNDCTP.

**311.** Le schéma suivant présente d'une façon schématique, le cadre institutionnel de coordination et de suivi de la SNDCTP en cohérence avec celui de la SND30.

**Schéma 4:** Cadre institutionnel de coordination, de pilotage et de suivi de mise en œuvre de la SNDCTP



### **4.3.2. Coordination au niveau régional et local**

**312.** Dans le contexte de décentralisation, il sera important de prévoir des structures de suivi de la mise en œuvre de la SNDCTP au niveau régional et local. Les Délégations régionales du MINEFOP pourront assurer ce rôle et être mis à contribution dans ce sens.

### **4.3.3. Partenariat**

**313.** Le Partenariat est un élément important et indispensable en ce qui concerne le DCTP. Au Cameroun. Le statut de Groupement d'intérêt public (GIP) privilégiant le Partenariat Public-Privé (PPP) a été élaboré à destination notamment des centres de formation aux métiers (CFM), des centres de formation professionnelle sectoriels (CFPS) et des centres de formation professionnelle d'excellence (CFPE). Des tables rondes, organisées en 2015 au GICAM et au MINEFOP avec l'appui de l'AFD, ont permis d'approfondir l'intérêt du Partenariat Public/Privé pour le développement de la formation technique et professionnelle. Elles ont permis de comprendre que l'association des partenaires publics et privés avait pour bénéfice de favoriser de manière conjointe l'autonomie de gestion, le financement du dispositif, l'autofinancement et la pérennité du dispositif de formation.

**314.** En 2017, trois conventions de partenariat ont été signées à Yaoundé en vue de rendre opérationnelle la mise en œuvre du GIP. Elles impliquent les organisations professionnelles telles que les Entreprises du Cameroun (ECAM), le Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun (MECAM) et le Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM). Toutefois le statut du GIP tel que défini par la loi n°2010/023 du 21 décembre 2010 ne peut entrer en vigueur qu'après validation, par le Premier Ministre, du projet de statut des futurs établissements en cours de réalisation. Le partenariat devra davantage associer et de manière créative les pouvoirs publics, le secteur privé, les partenaires sociaux ainsi que les différents groupes d'acteurs des secteurs formel et informel dans le pilotage, le financement et la mise en œuvre du DCTP.

**315.** Les mécanismes de partenariat avec le monde de l'emploi doivent être développés. Il faudra une plus grande implication des entreprises publiques et privées dans l'élaboration des programmes, la validation des contenus de formation, la conduite aux études prospectives sur les besoins en compétences. Il faudra une politique relative à l'accueil des stagiaires et des sortants. De même, les démarches visant à accroître la contribution des entreprises publiques et privées au financement de la formation doivent être approfondies.

## 4.4. Dispositif et outils de suivi-évaluation

### 4.4.1. Dispositif de suivi – évaluation

**316.** Le dispositif de suivi-évaluation a pour objectif de donner une vision globale des performances de l'ensemble des administrations concernées par la SNDCTP et d'informer les décideurs des actions à mener pour améliorer la mise en œuvre du plan d'action. En l'absence de suivi et d'évaluation, il serait impossible de déterminer si les activités sont menées dans le bon sens, si des progrès et des succès ont été enregistrés. Le suivi-évaluation de la Stratégie est donc essentiel pour s'assurer : (i) de la mise en œuvre effective et dans les délais requis des actions et mesures préconisées et (ii) de l'atteinte des résultats et impacts escomptés à moyen et long terme.

**317.** Ce dispositif de suivi-évaluation sera basé sur un système d'informations déclinant les objectifs de la présente stratégie en une matrice de résultats assortie d'indicateurs appropriés et des responsables de mise en œuvre. Pour renseigner ces indicateurs, un système d'informations sera développé et comprendra un mécanisme de collecte, de traitement, de diffusion et d'archivage. Ledit dispositif sera conforme aux orientations de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS).

**318.** Les interventions suivantes seront ainsi menées :

- **La définition d'indicateurs appropriés de performance et d'impact :** Un nombre limité d'indicateurs clés seront regroupés dans un cadre de suivi et évaluation de la SNDCTP (indicateurs traceurs) pour rendre le processus de suivi et évaluation aussi stratégique que possible.
- **Le développement et la coordination de différentes enquêtes** à vocation - totalement ou partiellement - DCTP : Ces enquêtes serviront à alimenter la base de données analytique sur la DCTP.
- **Le renforcement et l'harmonisation des systèmes administratifs sectoriels de collecte et d'analyse de l'information** ayant trait à la SNDCTP : Cette dernière concerne un nombre important de structures et agences ministérielles assurant la collecte de données dont certaines relèvent du champ de la protection sociale. À cette fin, les données nécessaires pour le suivi de la mise en œuvre de la SNDCTP seront envoyées régulièrement par les institutions responsables de la coordination de la politique. Ces données seront répertoriées et analysées dans les rapports de suivi annuels pour envoi aux structures techniques et politiques prévues dans le schéma de coordination et de mise en œuvre, pour examen et approbation. Grâce à ce système,



la SNDCTP fera l'objet d'un suivi régulier, afin d'aider la gestion de ces axes et la prise de mesures correctives en cas de difficultés rencontrées dans la mise en œuvre. Au niveau de chaque pilier de la stratégie, les structures directement responsables (ministères, agences, etc.) seront responsables du suivi interne de leurs propres actions et activités.

- **Les informations financières sur la DCTP** doivent faire l'objet d'un suivi particulier. Certaines données financières devront nécessiter un travail minutieux de recherche d'activités pouvant échapper à la nomenclature budgétaire actuelle.
- **Le renforcement et l'harmonisation des systèmes régionaux et communaux de collecte et d'analyse des données régionales et locales** et leur intégration avec le système de suivi-évaluation au niveau national. La collecte aux niveaux déconcentré et décentralisé permettra d'abord d'alimenter le suivi du DCTP au niveau des régions et des communes. Les indicateurs renseignés périodiquement à ces niveaux devront par la suite être transmis au niveau central pour alimenter la base de données.
- **Des évaluations périodiques** seront réalisées afin de tirer les leçons de la mise en œuvre et de corriger si nécessaire les actions entreprises, d'assurer la transparence dans l'utilisation des fonds publics et de justifier la prise de décision sur l'évolution de la Stratégie.
- **La création d'un partenariat stratégique efficace** entre les différents acteurs du DCTP (ministères sectoriels impliqués, INS, FNE, CTD, PTF...). Ce partenariat devra permettre de collaborer activement au choix des indicateurs et des cibles, à la collecte et l'analyse des données, au partage des données et statistiques existant au niveau des différents partenaires et à la réalisation d'évaluations conjointes.
- Outre les rapports produits semestriellement par les instances de coordination verticale (par pilier), **des rapports de suivi périodique** seront élaborés annuellement et à mi-parcours pour suivre l'évolution de la SNDCTP. Un rapport d'évaluation à la fin de la période sera élaboré six mois avant la fin de la mise en œuvre du plan d'actions de la SNDCTP dans le but d'apprécier les résultats des actions menées par rapport aux objectifs fixés. Ce rapport permettra également d'alimenter le dialogue entre le Gouvernement et ses partenaires sur les leçons à tirer de la mise en œuvre du plan d'action. Les recommandations issues de cette évaluation seront capitalisées dans le processus d'actualisation de la stratégie.

#### **4.4.2. Outils de Suivi-Evaluation**

**319.** Pour le Suivi-Evaluation, les principaux outils utilisés seront les suivants :

- les tableaux de bord des indicateurs ;
- les fiches de Suivi-Evaluation de réalisation des activités ;
- les rapports annuels des activités ;
- les outils juridiques légaux ou règlementaires ;
- les rapports d'état de la mise en œuvre du plan d'action.

**320.** Les **fiches de suivi-évaluation** sont élaborées pour servir de tableau de bord aux actions et activités. Quant aux **plans d'actions ou feuilles route**, ils permettront de structurer le fonctionnement annuel des organes de coordination et de suivi-évaluation au sein de chaque axe, une fois la structure de pilotage mise en place. Ce processus devra définir les étapes à suivre pour prioriser les actions à entreprendre (en identifiant les actions fortes à court, moyen et long terme).

**321.** Le **système d'information** vise à créer une plateforme d'informations organisée autour des objectifs et des indicateurs définis dans le plan d'action. Dans le contexte de la décentralisation qui est le nôtre, ce système doit intégrer le souci de la remontée des informations relatives aux actions et activités exécutées au niveau régional et local.

#### **4.5. Mécanismes de financement de la stratégie**

**322.** Les principales sources de financement telles que : les dotations budgétaires et subventions spécifiques ; les appuis des collectivités territoriales décentralisées ; les ressources propres des structures de formation générées par des prestations et frais de formation exigibles ; les contributions diverses ; les autres ressources affectées par la loi, les financements extérieurs, les financements des ménages contribuent au financement de l'EFTP.

**323.** L'état de lieux et le diagnostic ont relevé que le Cameroun ne consacre que 0,025% du budget de l'éducation à la formation professionnelle. S'agissant dudit budget de l'État, 70% sont consacrés au fonctionnement et seulement 3% aux bourses et stages.

**324.** Face au financement très limité de l'État, le financement de la formation professionnelle est assuré, d'une part, par les partenaires techniques et financiers (PTF) et, d'autre part, par une contribution très substantielle des ménages dans le cadre d'une offre massive privée de formation.

**325.** Le financement de la Formation professionnelle Continue (FPC) est pour le moment très peu documenté. Il peut être analysé selon une triple perspective : la FPC réalisée par les entreprises au bénéfice de leurs salariés ; la formation de pré-emploi mise en œuvre par le FNE et dont la mission a permis de recueillir des informations détaillées sur le nombre de personnes formées (accessoirement les coûts de formation) ; la FPC planifiée dans les Centres de Formation Professionnelle Sectoriels (CFPS) en cours de construction ou dans des projets financés par les PTF. Les actions de formation financées par le FNE apparaissent comme étant des « actions de rattrapage » face à une formation initiale dont la capacité de professionnalisation et d’insertion dans l’emploi est particulièrement déficiente.

**326.** Le constat général est celui selon lequel la Formation professionnelle est largement sous-financée et ne pourra jamais, à moyens constants, aider à bâtir le socle de l’infrastructure cognitive de la nation tel qu’exigé par la SND30 et le PDI.

**327.** Le financement peut, de ce fait, constituer un outil efficace pour canaliser les flux d’élèves en tenant compte des enjeux environnementaux comme le changement climatique, la préservation de la biodiversité, la prévention de la pollution, mais également les enjeux sociaux et sociétaux comme les questions d’inégalité, d’inclusion/exclusion, d’emploi, et de respect des droits humains à chaque étape du développement des compétences. Compte tenu de la demande croissante et de l’augmentation des coûts unitaires, le Gouvernement camerounais devrait envisager d’autres solutions de financement innovant et durable pour les programmes de développement des compétences. Il pourrait notamment instaurer une taxe pour les structures offrant des formations peu cohérentes aux filières prioritaires du système de DCTP, instaurer une taxe pour les entreprises utilisant les compétences étrangères, ou encore mettre en place un Fonds de Développement des Compétences (FDC) performant qui appuiera le DCTP axé sur la demande et profitera aux employeurs (du secteur formel comme du secteur informel) à travers la formation de prestataires, de stagiaires et d’employés.

**328.** Pour cette intervention, un plan de travail annuel (PTBA) et des plans de passation des marchés (PPM) régulièrement mis à jour pourront être soumis aux partenaires au développement tels que la Banque mondiale pour examen et approbation selon la procédure de « non-objection ». Le FDC accordera une attention particulière aux régions peu desservies en accordant des subventions affectées aux populations vulnérables, marginalisées et exclues comme les pauvres, les femmes, les jeunes et les handicapés.

**329.** Le FDC vise à : (i) stimuler des offres d'EFTP de qualité dans certains secteurs économiques dans le cadre d'une approche axée sur les centres d'excellence (CE) qui tiennent compte des préoccupations environnementales ; (ii) encourager la collaboration entre les entreprises et les centres et autres institutions de formation ; (iii) remédier aux pénuries de compétences relevées dans la main-d'œuvre opérant actuellement dans les secteurs formels et informels ; (iv) élargir l'accès à l'apprentissage et aux stages ; et, (v) accroître l'accès des groupes défavorisés aux possibilités d'acquisition de compétences.

**330.** Trois (3) guichets pourront être mis en place :

- Le guichet 1 soutiendra le relèvement de la qualité et l'amélioration de la pertinence, sur le marché de l'emploi, des programmes de développement des compétences existants dans certains établissements d'EFTP et la mise en œuvre des programmes de formations diplômantes et qualifiantes élaborés dans certains secteurs économiques de la SND30 ;
- Le guichet 2 portera sur le comblement des lacunes en matière de compétences et sur la résorption des pénuries de compétences que connaissent les petites et moyennes entreprises en activité. Dans le guichet 2, le FDC apportera également son soutien à la conception et/ou à la mise en œuvre de programmes d'apprentissage.
- Le guichet 3 traitera des besoins de mise à niveau des compétences des membres des associations de très petites entreprises, y compris les travailleurs autonomes, les coopératives et les groupes d'agriculteurs.

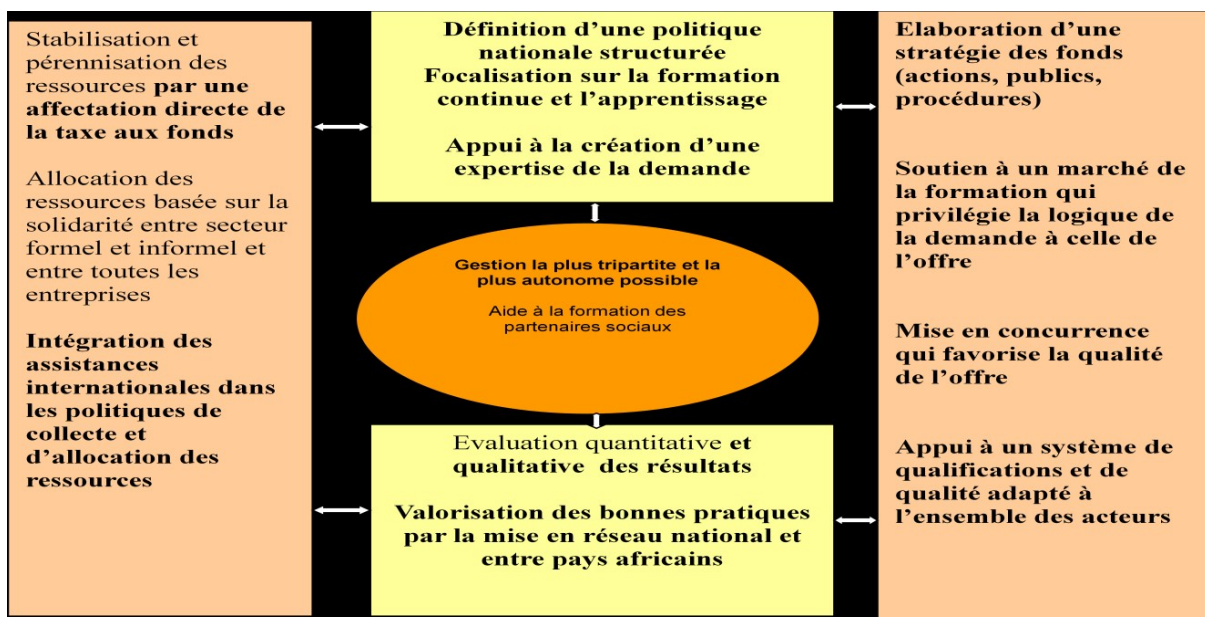
**331.** Bon nombre de ces membres seront issus du secteur informel. Certains des programmes de formations diplômantes et qualifiantes qui seront mis en œuvre traiteront directement des questions liées à l'atténuation des effets des changements climatiques, car ces programmes porteront sur les énergies renouvelables ou sur l'accroissement de l'efficacité de l'utilisation de l'énergie et de l'eau pour l'agriculture et la construction. En outre, certains centres de formation des bénéficiaires seront modernisés pour devenir plus efficaces sur le plan énergétique que la norme en vigueur dans la région (par exemple, en installant des panneaux solaires et en utilisant des appareils et des équipements éco énergétiques).

**332.** D'autres mesures telles que :

- des régimes de bourses de l'enseignement secondaire afin de soutenir les efforts des parents ;

- une taxe sur la formation dans le but de renforcer le financement du développement des compétences ;
- des mesures incitatives destinées aux grandes entreprises afin de davantage stimuler leur responsabilité sociale;
- des mesures visant à stimuler la prise en compte de la dimension environnementale par les établissements de formation ; des efforts visant à attirer les investissements directs étrangers, qui permettraient de fournir une assistance technique, de transférer les connaissances et d'offrir des solutions de développement des compétences pourront être envisagés et exploités.

**Graphique 16:** Schéma fonctionnel idéal du FDC



#### **Encadré 4: Résumé étude sur les fonds de financement DCTP en Afrique**

Une étude réalisée en 2014 sur le financement de la formation technique professionnelle, financée par l'AFD dans le cadre d'un partenariat avec l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) a permis de mettre en exergue les aspects suivants importants en ce qui concerne le financement. Cette étude de cas qui a ciblé cinq (05) fonds africains, dont un fonds du Maghreb (Tunisie), un fonds de l'Afrique australe (Afrique du Sud) et trois fonds de l'Afrique subsaharienne (Bénin, Burkina Faso et Mali) portait sur les points suivants : (i) la situation institutionnelle et le rôle stratégique et opérationnel de chaque fonds ; (ii) le rôle effectif des différents partenaires de la formation et notamment des partenaires sociaux ; (iii) le caractère pérenne ou non des modes de collecte des ressources et les modalités de leur allocation ; (iv) l'adaptation des procédures de requêtes, de sélection et d'évaluation aux bénéficiaires ciblés et enfin, (v) les propositions d'évolution et d'amélioration de chaque fonds.

D'après cette étude, les analyses de terrain ont permis de constater que :

- les interventions et les catégories de bénéficiaires des fonds différenciaient fortement

selon le niveau économique des pays et principalement selon la répartition en emplois formels et informels ;

- tous les pays avaient instauré une taxe de formation professionnelle ou d'apprentissage, mais qu'aucun d'entre eux n'affectait totalement cette taxe aux objectifs qu'elle était censée financer : partout l'Etat se réservait le droit d'en faire un usage spécifique ciblé sur ses propres besoins ;
- le rôle des partenaires sociaux dans la gestion des fonds était fortement affirmé par tous tout en restant la plupart du temps consultatif face à un Etat qui demeurerait largement le décideur en dernier recours ;
- tous les fonds mettaient en œuvre des procédures différenciées de requête, de sélection et d'évaluation, mais se heurtaient à un ensemble d'exigences communes : le besoin de simplifier et d'accélérer l'ensemble du processus de démarches administratives et d'allocations financières ;
- tous les fonds avaient, enfin, besoin d'une expertise la plus proche possible des milieux professionnels afin de passer d'une logique de formation dominée par l'offre à une logique de formation en réponse à la demande économique et sociale.

Ainsi l'analyse comparative de la dynamique stratégique et opérationnelle de chaque fonds a permis de dégager trois types de fonds, dont le « fonds de développement intégré », de l'Afrique du Sud, le « fonds de développement dual » de la Tunisie et les « fonds institués et pluri-objectifs » des pays d'Afrique subsaharienne. Elle a abouti à formuler des préconisations utiles à tous les pays et applicables pour tous les fonds :

- Préciser l'articulation des fonds avec la formation professionnelle initiale ;
- Assurer l'autonomie et la pérennité financières des fonds ;
- Mieux adapter les instruments et les requêtes aux micro- et petites entreprises ;
- Financer autant la structuration de la demande que la formation elle-même ;
- Favoriser le partage d'expériences entre les fonds.

La modélisation des principaux constats et des préconisations a abouti à la conception d'un schéma fonctionnel de l'idéal type des fonds africains très utile pour analyser les changements de perspectives, de pratiques et de conceptualisation opérés depuis une dizaine d'années. Une fiche d'analyse des fonds est jointe en annexe de la présente stratégie.

**333.** En termes d'approche, le Partenariat Public-Privé devra être privilégié tel que le préconise la SND30 à travers ses considérations clés. Elle devra s'appuyer préalablement sur une bonne identification des besoins en compétence pour l'économie. Cette identification s'opérera d'une part, sur les données basées sur les secteurs économiques et les métiers ; et, d'autre part, sur les compétences en termes quantitatif et qualitatif ainsi que sur les perspectives de recrutement des entreprises à moyen et long terme. De plus une mise à jour de l'évaluation de l'efficacité externe du système de l'ETFP devra être conduite pour s'assurer de l'attractivité du financement du système pour les investisseurs privés.

**334.** Les outils à mobiliser pour la réalisation des PPP dans le cadre du financement du DCTP au Cameroun devra reposer, comme dans la plupart des pays pratiquant cette approche, sur certains éléments que sont : un cadre juridique et législatif approprié, une organisation et une structuration organique des administrations intervenant dans le DCTP qui tienne compte des métiers et actions spécifiques à développer pour la réalisation des PPP et de manière transversale une approche institutionnelle qui encadre et protège de manière efficace la gestion des partenariats avec les entreprises impliquées dans divers aspects d'organisation et livraison des formations, faisant clairement référence à la participation du secteur privé et/ou valorisant sa participation.

**335.** Le modèle à adopter devra prioriser la consultation, la collaboration, la cogestion et la délégation, chacun illustrant différents niveaux et types de partenariat, différentes visions au regard de la gestion des CFP dans un contexte de PPP. La consultation, modèle où le gouvernement reste pleinement en charge de la direction du CFP, mais invite les représentants du secteur privé, qu'ils soient sectoriels, du patronat, ou de syndicats, à participer à son orientation et développement, à travers un conseil de consultation, comité consultatif ou d'orientation des programmes.

**336.** Ainsi, les acteurs privés pourront exprimer leurs besoins en matière de compétences pour orienter le CFP dans son offre de services et la programmation de ses formations (révision ou adaptation des programmes), participer aux analyses de situation du marché du travail (nouveaux programmes), ou contribuer à la validation des contenus en fonction des compétences techniques, des attitudes et des comportements professionnels attendus des sortants du CFP.

**337.** Le Cameroun a d'ailleurs une expérience en matière de réalisation des PPP dans le financement du DCTP dans la mesure où l'État a lancé en 2017 un projet de mise en place de centres de formation professionnelle sectoriels (CFPS) en partenariat avec le secteur privé, notamment le Groupement inter patronal du Cameroun (GICAM). L'objectif de cette initiative est de bâtir un PPP gagnant-gagnant qui permette conjointement de concevoir, mettre en place, mettre en œuvre, évaluer et certifier des formations dans les métiers de la maintenance industrielle, du transport-logistique et de l'agro-industrie. Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) et le GICAM sont les principaux impliqués, et ils associent les ministères sectoriels et les entreprises concernées par les différentes thématiques, selon les besoins. Ce partenariat actif a fortement suscité l'intérêt et l'adhésion des milieux socioprofessionnels à la dynamique de développement des compétences. À la suite de son établissement, d'autres organisations professionnelles ont

sollicité des opportunités de collaborer avec le MINEFOP. Ainsi, six conventions de partenariat ont été signées en novembre 2017.

#### **4.6. Communication et promotion du DCTP**

**338.** Le DCTP n'est pas suffisamment connu par ses principaux bénéficiaires que sont les jeunes en âge scolaire (11-20 ans), les jeunes sortis du système formel et adultes, les travailleurs, les jeunes et adultes déscolarisés. Dans le contexte économique et social particulier que connaît le pays avec la mise en œuvre de la SND30 et celui du développement des compétences techniques et professionnelles qui est assez récent, une bonne communication s'impose comme pour bien comprendre la problématique du DCTP dans le développement et corriger la perception souvent négative qui y est portée. Il est donc question de promouvoir une communication permettant, à la fois, d'améliorer l'attractivité du système DCTP afin qu'il puisse au mieux servir de support à la transformation structurelle à travers la mobilisation des forces et compétences endogènes.

**339.** Les mesures envisagées dans ce cadre concernent :

**La stratégie de communication** : la mise en œuvre d'un plan de communication permettra d'identifier les besoins en informations pour les différents acteurs ainsi que les formats adaptés à chacun des utilisateurs. De même, la communication permettra de renforcer le dialogue autour des questions clés de la stratégie, et favorisera la dissémination des informations à tous les niveaux. La communication autour de la stratégie doit se faire avant et pendant sa mise en œuvre. Il sera question d'une large présentation et diffusion de la stratégie pour une meilleure appropriation par les différentes parties prenantes et bénéficiaires. Au cours de sa mise en œuvre, les résultats atteints et les difficultés rencontrées seront présentés afin de mener avec l'ensemble des acteurs des réflexions en vue d'apporter les ajustements nécessaires. Un budget devra, de ce fait, être alloué à la communication.

**Élaboration des outils et supports** : Il s'agira de développer et de mettre en œuvre les outils et supports proposés par la stratégie. Ces outils qui devront embrasser la dimension multilinguistique du Pays comporteront entre autres : des publications régulières de brochures et de dépliants, un site internet donnant régulièrement les informations sur les activités relatives au DCTP ; l'organisation des journées DCTP ainsi que des émissions radio, télé.

**Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation** : des campagnes de sensibilisation ponctuelles et périodiques à l'adresse des stagiaires, des familles, des jeunes, des



entreprises, des travailleurs indépendants ainsi que les demandeurs d'emploi devront être réalisées.

#### 4.7. Hypothèques et risques

**340.** La mise en œuvre de la SNDCTP peut être affectée par divers phénomènes imprévus au moment de la planification. Il est donc important d'identifier les risques possibles qui peuvent avoir des impacts négatifs lors de la mise en œuvre de ladite stratégie. La gestion des risques est importante afin de réduire la possibilité d'échec et s'assurer que les objectifs fixés sont atteints.

- **Les risques macroéconomiques.** La chute des cours des matières premières sur le plan international, les crises économiques et sanitaires internationales telles que la pandémie du COVID 19, la montée du discours populiste, les fluctuations du cours du dollar américain, le ralentissement de l'activité économique chez les partenaires au développement commerciaux, le risque lié à la conjoncture internationale et régionale, etc. Ces facteurs peuvent négativement affecter les ressources de l'Etat ainsi que les financements et appuis des partenaires au développement et par ricochet affecter le financement de la stratégie DCTP ;
- **Les risques sécuritaires.** La persistance de l'insécurité transfrontalière, les répercussions des conflits dans les pays voisins, la recrudescence des groupes et organisations terroristes sont des facteurs pouvant entraver l'accès des certaines catégories de la population à l'offre de DCTP.
- **Les risques plans opérationnels, organisationnels et institutionnels,** l'on note les risques liés à la non-mise en place des structures de coordination et de pilotage des structures DCTP, ceux liés à la faible priorisation accordée aux activités de DCTP dans le processus PPBS. Il y a également les risques liés au management et à la mauvaise gestion des ressources financières ;
- **Le risque lié à la fuite des cerveaux.** Elle hypothèque sérieusement les ambitions développement du pays puisqu'elle le sèvre d'une partie du capital humain pour laquelle le pays a consacré d'importantes ressources. Au Cameroun, ce phénomène de fuite de cerveaux touche principalement les individus de niveau universitaires, en particulier, les diplômés issus des filières de la médecine, de l'ingénierie et de

l'éducation. Il sera donc important de mettre en place des mécanismes pour limiter ce phénomène qui pourrait s'accroître si les jeunes formés ne trouvent pas des emplois au Pays.

- **Risque de sous financement du DCTP :** les formations techniques et professionnelles sont en générale coûteuses. Pour assurer un accès équitable à ces formations il est important d'avoir un réel engagement des principaux partenaires financiers en l'occurrence l'Etat et ses démembrés, les opérateurs du secteur privé et les partenaires techniques et financiers. Le sous-financement du DCTP pourrait être de nature à compromettre l'atteinte des objectifs fixés dans la stratégie et par conséquent, rendre sous-optimale l'implémentation de politique d'import substitution qui nécessite des compétences, en grand nombre, dans plusieurs domaines clés de l'économie.

## BIBLIOGRAPHIE

Banque mondiale, 2016, « Renforcer les compétences au Cameroun Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance », Banque mondiale, Washington, DC.

Banque mondiale, 2014, « Cameroon SABER-Workforce Development and Country Report 2014 », Banque mondiale, Washington, DC.

Institut National de la Statistique du Cameroun (2018), Annuaire Statistique du Cameroun 2017.

Institut National de la Statistique du Cameroun (2018), Deuxième Recensement General des Entreprises

Institut National de la Statistique du Cameroun (2014), Quatrième Enquête Camerounaise auprès des Ménages

Institut National de la Statistique du Cameroun (INS). 2011. Rapport de synthèse de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI). Phase 1 : Enquête sur l'emploi, novembre.

Institut National de la Statistique du Cameroun (INS). 2011a. Rapport de synthèse de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI). Phase 2 : Enquête sur le secteur informel.

Josée St-Pierre, Luc Foleu, Georges Abdul-Nour, Serge Nomo. 2015. Les freins au développement des pme camerounaises : qu'en pensent les entrepreneurs ? 6 th Africa Business and Entrepreneurship Conference, Apr 2015, New-York, États-Unis. hal-01703201

Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (2022). Mise en œuvre de la snd30 dans le secteur de l'éducation et de la formation rapport 2022

.Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, BIT, 2018, Analyses sectorielles des tendances et perspectives d'emplois productifs et de compétences liées pour les besoins de l'économie dans le cadre du post-DSCE au Cameroun : Une approche par secteur productif et branche de production.

Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, (2010-2018), Rapports annuels de mise en œuvre du DSCE

Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT, 2017). Analyse prospective de la structure du Capital humain à l'horizon 2035. Ministère de l'Économie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP 2022), Annuaire statistique de la formation professionnelle 2020-2021

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP 2022), Rapport d'analyse statistique du sous-système formation professionnelle

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), AFD, C2D, 2022, Rapport de l'étude sur « le pilotage, le financement de la formation professionnelle et le renforcement des capacités institutionnelles et de gestion du système de formation professionnelle au Cameroun »

Ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP). 2021. Annuaire statistique 2019.

Ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP). 2021. Annuaire statistique 2019.

Ministère des Enseignements secondaires (MINESEC). 2016. Annuaire statistique 2016.

Ministère des Enseignements secondaires (MINESEC). 2021. Annuaire statistique 2019-2020.

OIT (2017), Enquête auprès des entreprises informelles du Cameroun. Genève.

OIT (2019), l'état des lieux du système de formation professionnelle au Cameroun. Genève.

OIT (2020), Évaluer les compétences dans l'économie informelle. Genève.

PASEC, 2014, Performances du système éducatif camerounais compétences et facteurs de réussite au primaire.

République du Cameroun (2013), Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation

République du Cameroun (2015), Plan d'Actions National pour l'Emploi des jeunes 2016-2020.

République du Cameroun (2017), Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

République du Cameroun (2017), Politique Nationale de la Protection Sociale (PNPS).

République du Cameroun (2018), Mise en œuvre de la Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation (2013-2020), Rapport de suivi à mi-parcours

République du Cameroun (2019), Rapport d'évaluation des politiques de développement.

République du Cameroun. 2009. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi.

République du Cameroun. 2020. Stratégie Nationale de Développement 2020-2030.

Richard WALTHER (ADEA) , Christine UHDER (GRET), François DOLIGÉZ, Gilles GOLDSTEIN et Frédéric BUNGE (IRAM), 2014, Etude sur le financement de la formation professionnelle

Triennale de l'éducation et de la formation en Afrique. 2012. Développement des compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie pour une croissance socio-économique durable de l'Afrique.

UNESCO et al. 2019. Des systèmes d'EFTP de qualité pour une transition formation-emploi réussie des jeunes en Afrique.

UNESCO-UNIVOC. Renforcer les capacités et la coopération en EFTP dans les États membres : Stratégie à moyen terme pour 2021-2023.

## ANNEXES

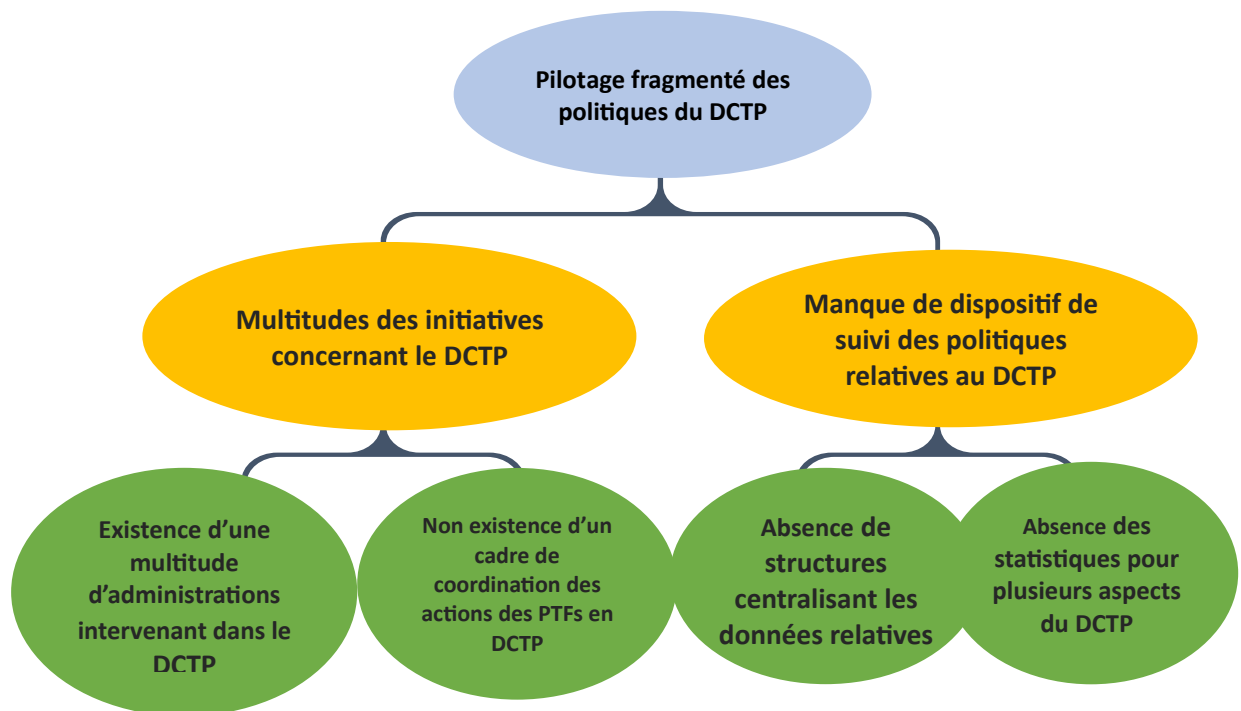
### Annexe 1 : Quelques administrations publiques disposant des CFP

Administrataion	Nombre de structures de formation	Couverture	Nombre d'apprenantes 2019-2020	Formations offertes	Niveau de base requis	Durée formation	Certification	Formateurs	Facilitées offertes aux sortants pour s'insérer dans le marché du travail
<b>MINPROFF</b>	107 Centre de Promotion de la femme et la famille	Tous les départements et certains arrondissements		Industrie d'habillement TIC Esthétique Coiffure	Aucun niveau	Formation continue (9 mois à 2 ans) et formation à la carte	Attestation non certifiée par le MINEFOP	Formateurs recrutés par les maires	Il y avait un fonds rotatif d'appui à l'insertion des apprenantes qui a disparu à cause de la non-solvabilité de certains bénéficiaires
<b>MINEPIA</b>	1 institut					Niveau BAC 2 ans de formation			Certains lauréats bénéficient es fonds d'appui
	3 écoles				Probatoire et Bac		BT option vétérinaire élevage pêche, aquaculture		
	13 centres de formation				Niveau CEP		Attestation de formation		
<b>MINADER</b>	35 centres de formation rurale				BEPC Probatoire		Technicien d'agriculture  Technicien supérieur d'agriculture		
	18 écoles (03 collèges régionaux, 09 écoles Techniques d'agricultures, 03 écoles de formation de spécialistes de développement agricole								

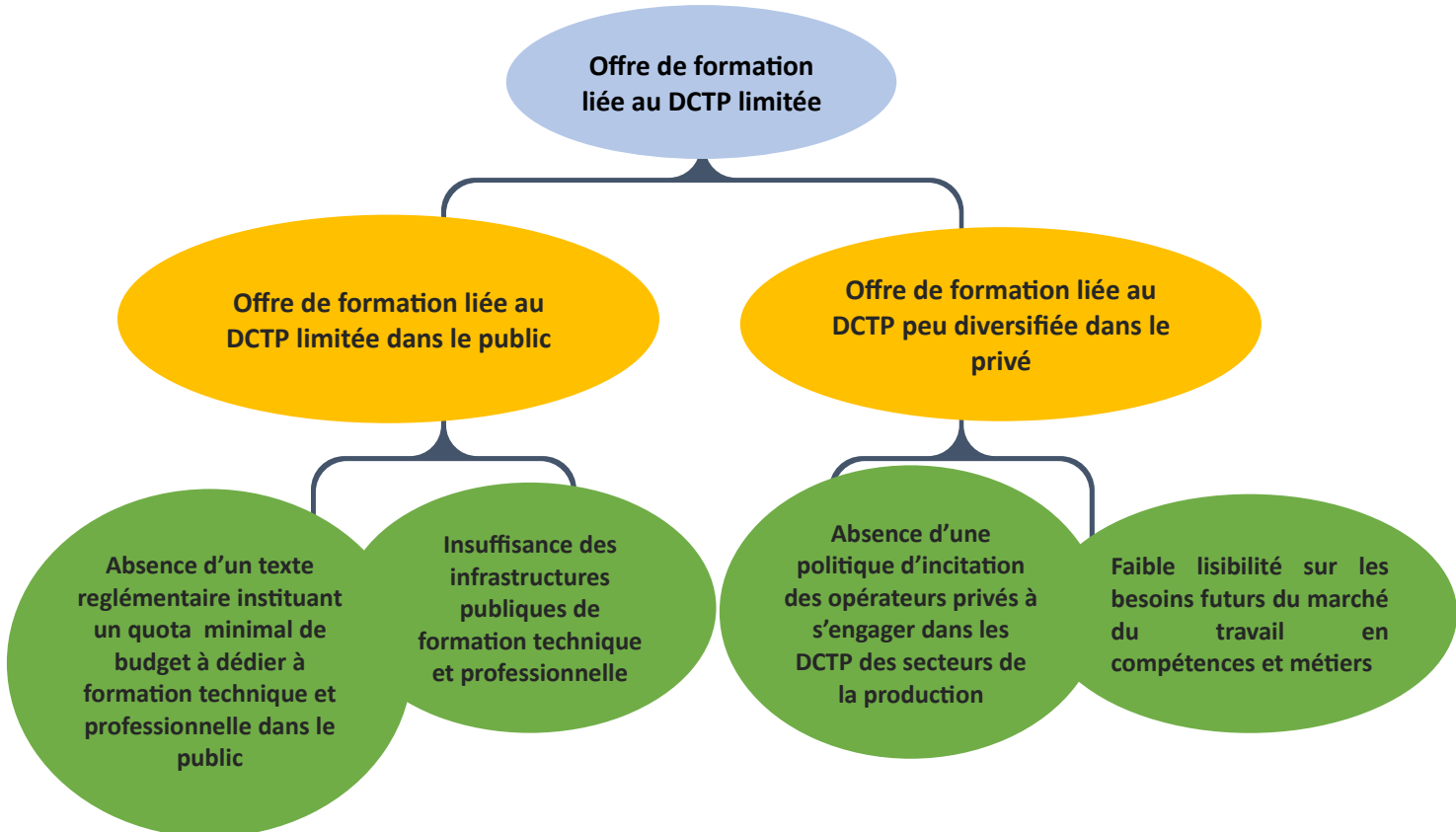
Administrtaion	Nombre de structures de formation	Couverture	Nombre d'apprenantes 2019-2020	Formations offertes	Niveau de base requis	Durée formation	Certification	Formateurs	Facilitées offertes aux sortants pour s'insérer dans le marché du travail
	3 écoles développement communautaire								
	9 Instituts supérieur sous convention avec le MINADER		minimum 2500 diplômés						
<b>MINJEC</b>	434 créés, mais pas tous opérationnels (2 centres de références) dans chaque chef-lieu de région et département			Près de 30 filières	Pas de niveau requis	Formation sure de 4 mois à		Formateurs affectés par l'État et les centres recrute avec les compétences locales	
<b>MINAS</b>						6 mois à 2 ans			
<b>MINEDUB</b>	CEBNF								

**Annexe 2 : Analyse causale des principaux problèmes du domaine des DCTP au Cameroun**

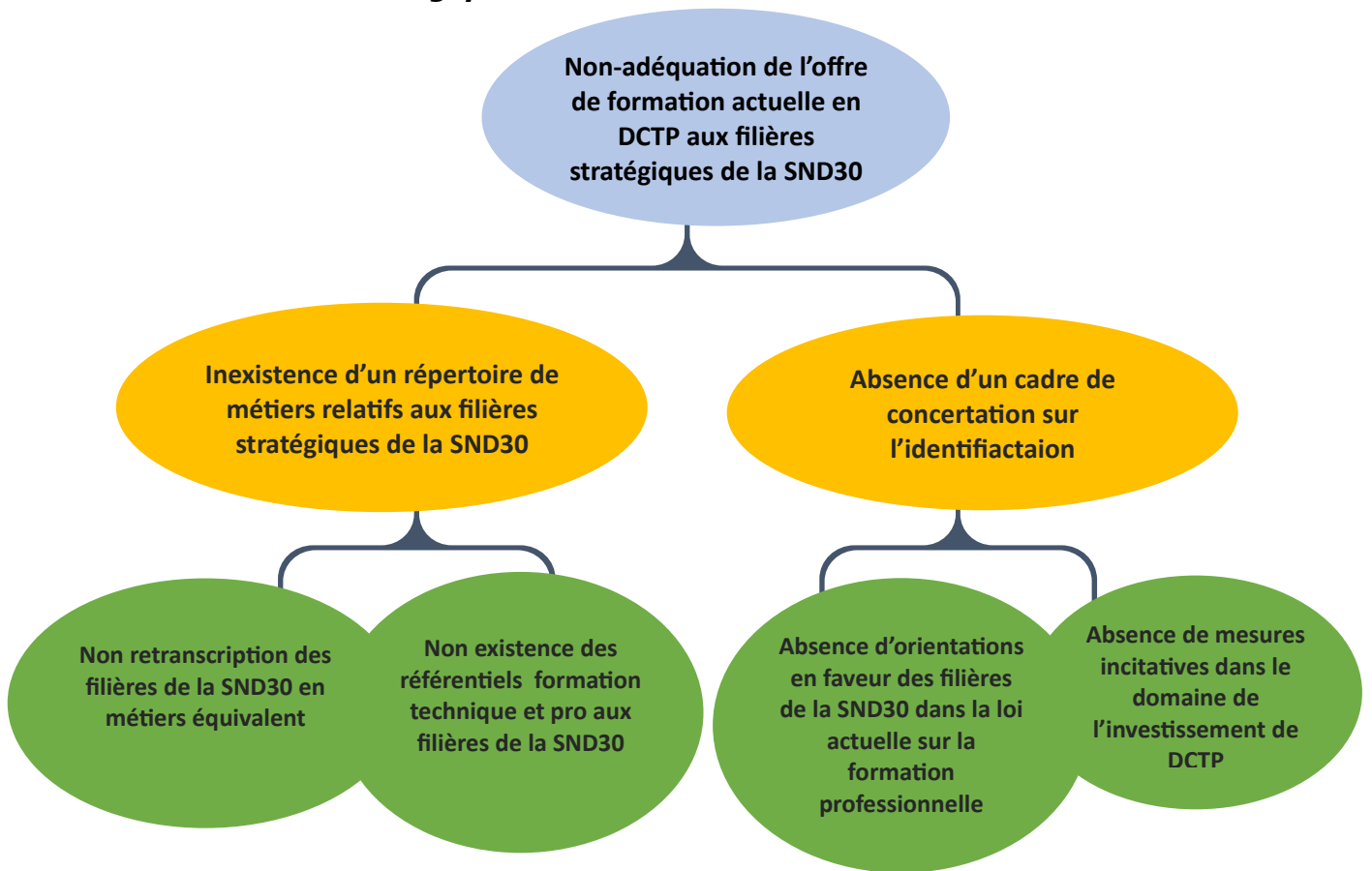
**i) Causes du pilotage fragmenté des politiques de DCTP**



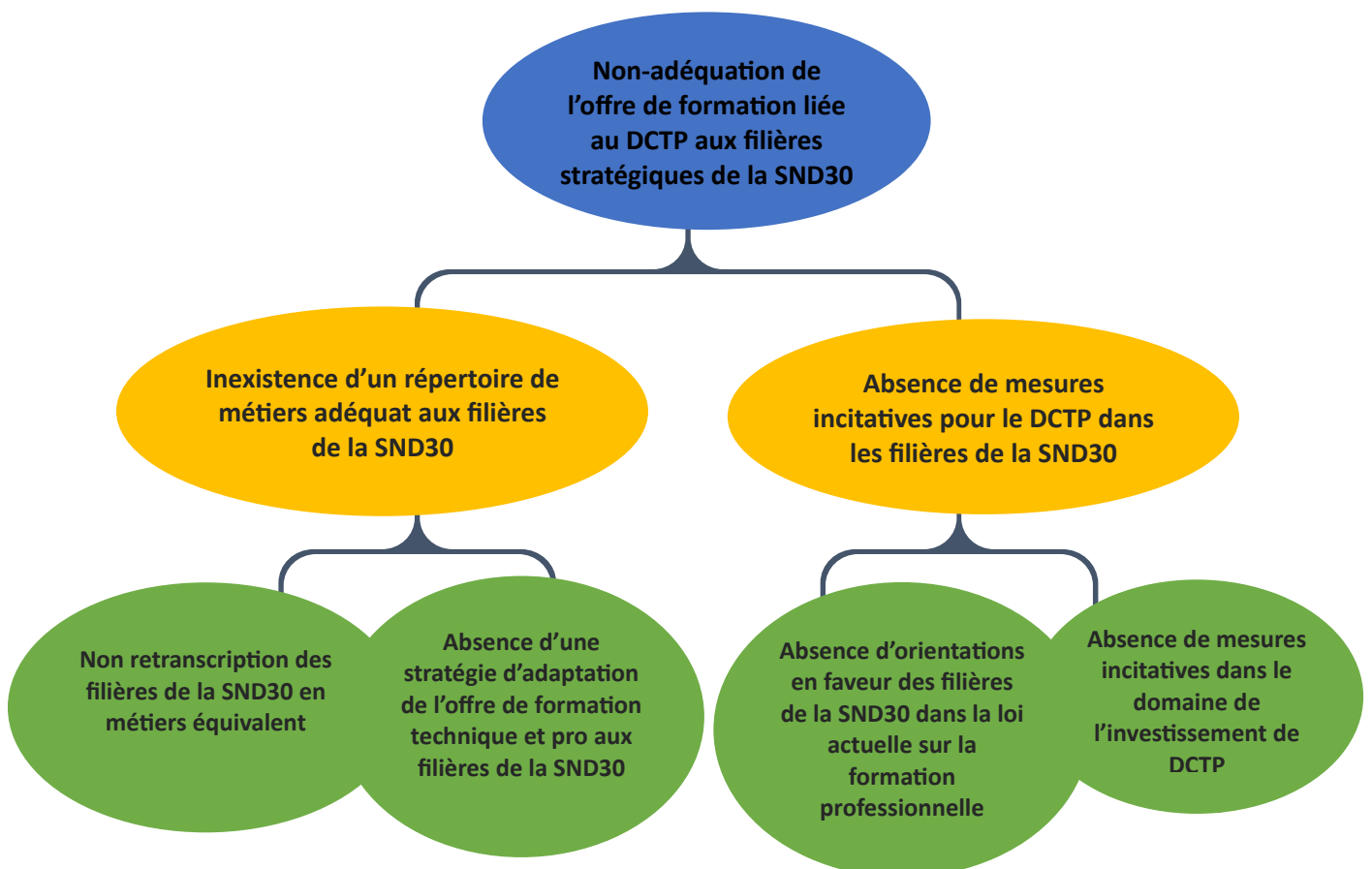
**ii) Causes de l'offre limitée de formation liée au DCTP**



**iii) Causes de la non-adéquation de l'offre de formation liée au DCTP aux filières stratégiques de la SND30**

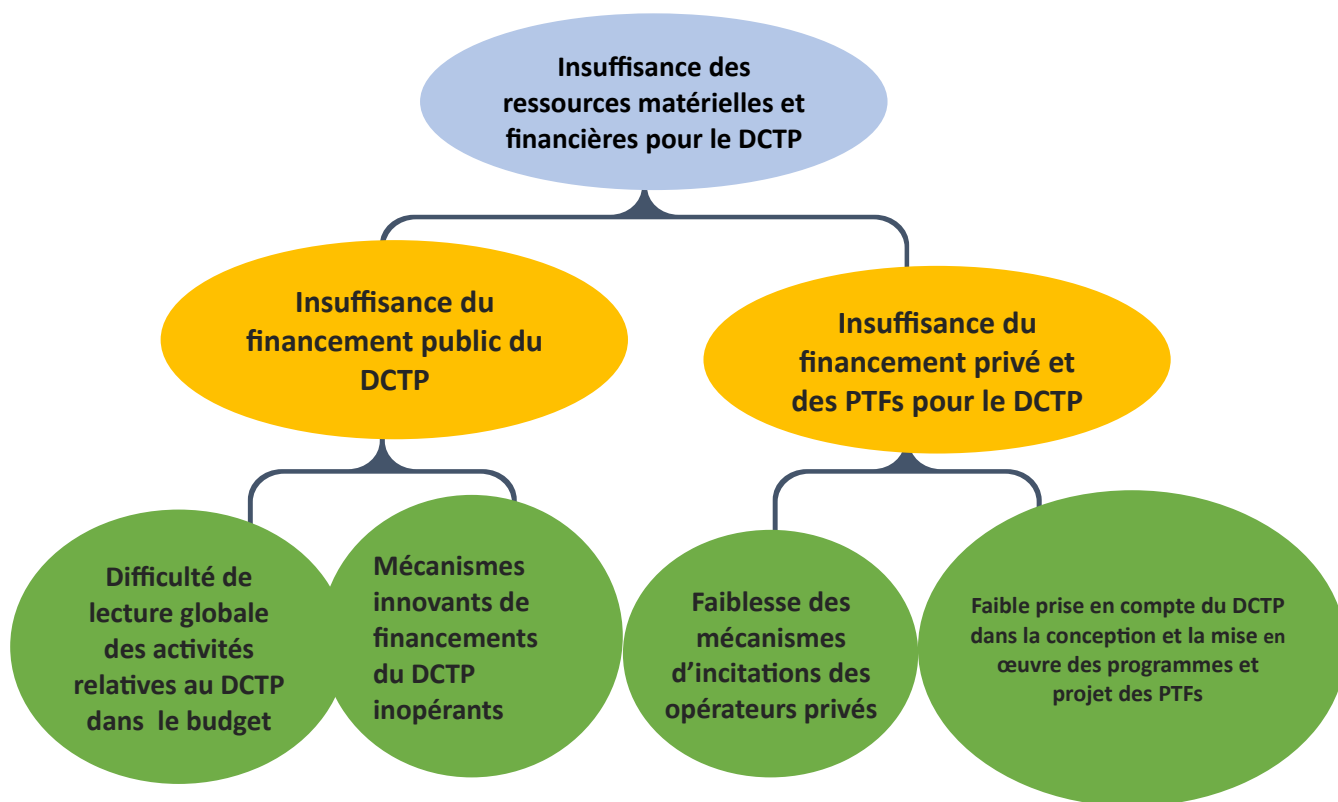


**iv) Causes de la non-adéquation de l'offre de formation liée au DCTP aux filières stratégiques de la SND30**

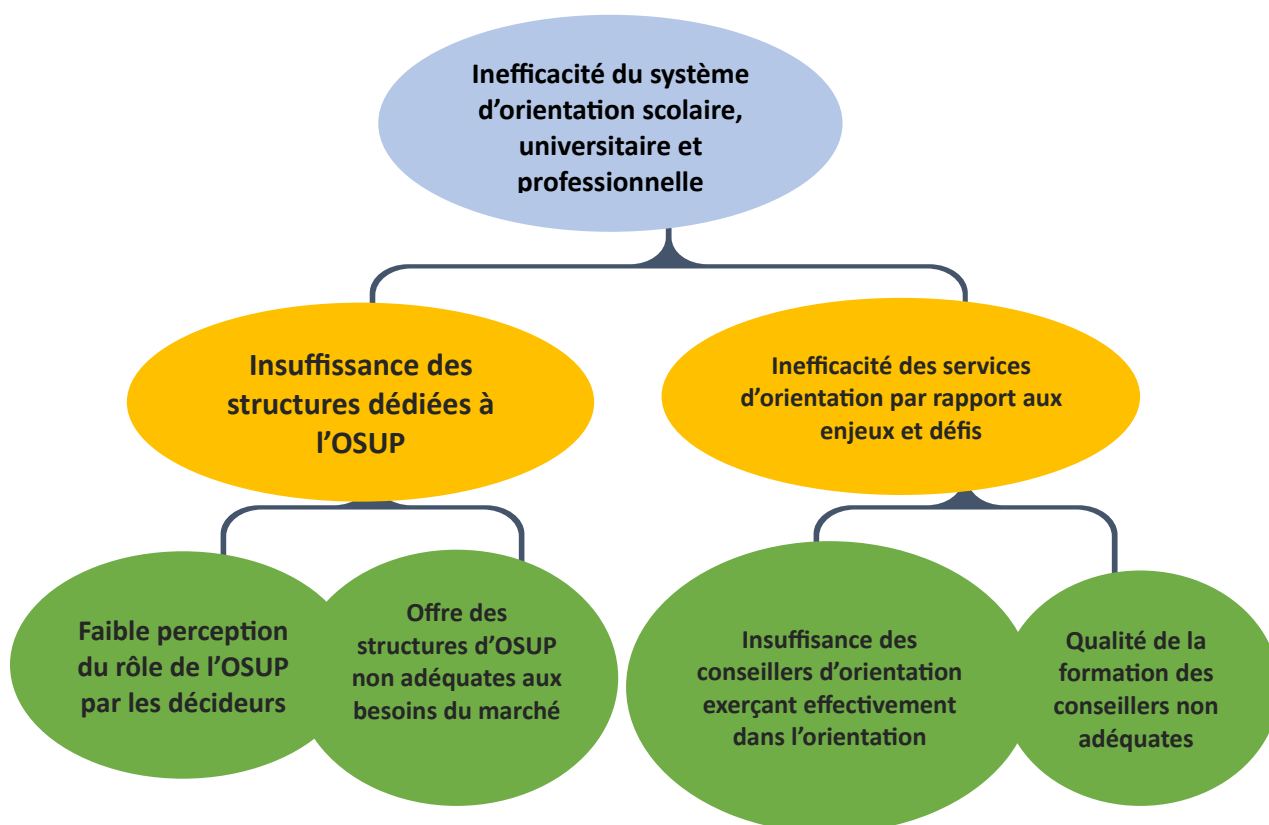




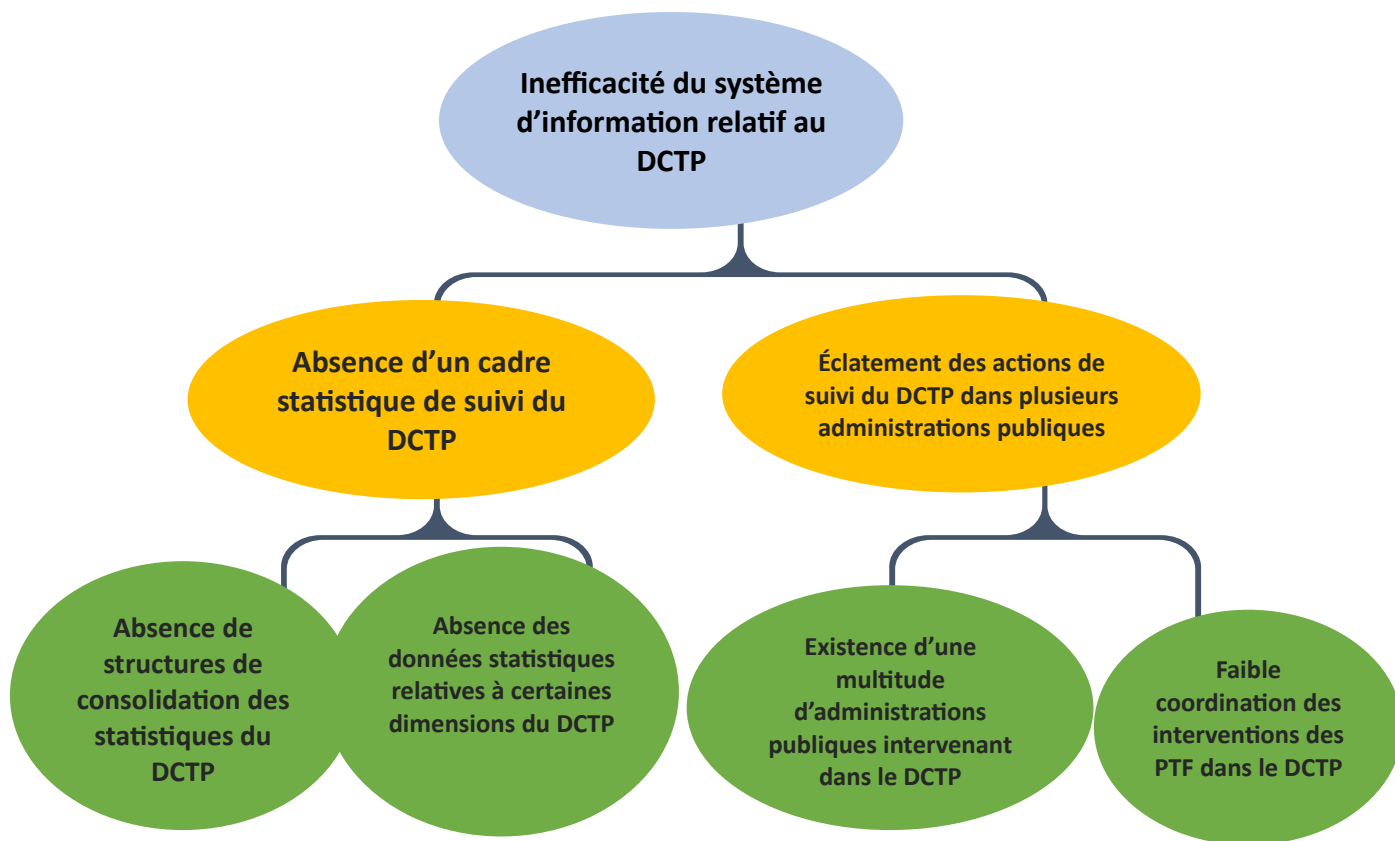
v) **Causes de l'insuffisance des ressources matérielles et financières pour le financement du DCTP**



vi) **Causes de l'inefficacité du système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle**



**vii) Causes de l'inefficacité du système d'information relatif au DCTP**



### Annexe 3 : Analyse des options stratégiques

Atteinte des objectifs du pilier capital humain de la SND30	01 : Option tendancielle	02 : Option gradualiste (01+)	03 : Option volontariste (02+)
Proportion des élèves et étudiants de l'EFTP	Le respect des équilibres de courte période limite les ambitions du scénario.	Ce scénario vise à atteindre un taux de croissance situé entre 8 et 9% par an, au moyen des améliorations apportées à la fois dans les politiques et dans les dispositifs de mise en œuvre. Il permet d'atteindre l'objectif fixé sur ce plan par le DSCE	L'objectif du scénario vision est d'atteindre un taux de croissance annuel moyen à 2 chiffres. Le saut qualitatif envisagé ici peut permettre d'atteindre cet objectif si les politiques prévues en particulier au plan économique et les dispositifs d'accompagnement nécessaires sont mis en place
Impact sur l'indice du capital humain	La poursuite des politiques actuelles avec les mêmes conditions de mise en œuvre ne peut permettre d'atteindre une réduction significative de la pauvreté monétaire telle que visé dans la SND30	La pauvreté monétaire peut être réduite et ramener à un taux inférieur à 50% si le taux de croissance de 7% est atteint conformément à l'objectif visé dans ce scénario, et maintenu dans la durée	La nécessité d'investir massivement peut impliquer ainsi une aggravation de la pauvreté dans un premier temps avant le retournement de la situation produit par l'effet de l'investissement qui pourrait donc dans un second temps se traduire par une réduction de la pauvreté
Facilitation de l'insertion professionnelle	La trajectoire de ce scénario n'y conduit pas	L'objectif peut être atteint avec ce scénario, mais sur une période très longue qui déborde l'intervalle fixée par le scénario central de la vision	Devenir un nouveau pays industrialisé est l'objectif à long terme de ce scénario. Celui-ci peut être atteint si les politiques envisagées et les dispositifs de mise en œuvre appropriés sont mis en place
Taux de sous-emploi	Les emplois créés ici sont essentiellement soit des emplois administratifs (effectifs casés dans la fonction publique), soit des emplois ponctuels (liés aux phases de construction des grands projets). Le sous-emploi restera élevé	Les emplois économiques (pérennes et décents) peuvent être créés ici par la redynamisation des actions dans les secteurs stratégiques, sans toutefois pouvoir atteindre le niveau d'emploi requis.  Baisse du sous-emploi	La mise en œuvre d'une nouvelle politique économique visant à accélérer la croissance dans une option volontariste peut effectivement arriver grâce à une relance effective, forte et durable à la création des dizaines de milliers d'emplois décents  Forte baisse du sous-emploi

Coût /financement	Le scénario est basé sur la conciliation du coût des actions avec les possibilités financières disponible	L'amélioration des orientations et de la mise en œuvre n'implique pas un coût financier élevé.  Ce scénario est finançable avec une amélioration de l'efficacité de la dépense publiques et un soutien plus accru des partenaires techniques et financiers	Ce scénario implique des actions qui se traduisent par un coût élevé (infrastructures) et une grande capacité de financement du secteur public et parapublic, et un investissement élevé du secteur privé.  Il nécessite un important financement qui peut être hors de portée, les ressources internes étant limitées.
Changements institutionnels	Le scénario est construit dans la continuité. Il repose sur un conservatisme institutionnel	Les réajustements des dispositifs de mise en œuvre et l'amélioration des conditions de fonctionnement des institutions nécessitent de légers aménagements dont la faisabilité n'est pas hors de portée	d'importants changements institutionnels sont nécessaires dans ce scénario, en particulier pour le pilotage et la valorisation des ressources humaine
Acceptabilité	Exigeant du pays de meilleurs résultats au vu de ses potentialités, les courants progressistes seraient peu favorables à ce scénario conservateur et producteur de faibles résultats ; même si le politique peut le justifier ou le souhaiter de façon suffisamment crédible	Ce schéma peut obtenir un couplage favorable des courants puisqu'il concilie l'exigence d'une amélioration des résultats à un faible accroissement des ressources investies	La prudence politique qui caractérise le courant de la politique laisse penser un engagement peu probable du politique dans ce scénario
Niveau de dépendance du public	Dépend pas beaucoup des capacités ou du niveau d'implication du secteur public	Dépend du secteur public et de partenaires dans la mesure où ce dernier a plusieurs actions à implémenter dans ce scénario	Dépend du secteur public dans la mesure où ce dernier a plusieurs actions à implémenter dans ce scénario, mais également du privé

Atteinte des objectifs du pilier capital humain de la SND30	01 : Option tendanciel	02 : Option gradualiste (01+)	03 : Option volontariste (02+)
part de l'ESTP et universitaire	Le respect des équilibres de courte période limite les ambitions du scénario. La trajectoire de ce scénario n'y conduit pas	Ce scénario vise à atteindre un taux de croissance situé entre 8 et 9% par an. L'objectif peut être atteint avec le scénario moyen des améliorations apportées de façon dans les politiques et dans les dispositifs de mise en œuvre. Il permet d'atteindre l'objectif fixé sur ce plan par la SND30	L'objectif du scénario vision est d'atteindre un taux de croissance annuel moyen à 7% et un niveau de développement humain qui permet de relever le défi de la pauvreté. Le scénario volontariste envisagé ici peut permettre d'atteindre cet objectif si les politiques prévues appartiennent au plan économique et les dispositifs d'accompagnement nécessaires sont mis en place
Impact sur l'indice du capital humain	La poursuite des politiques actuelles avec les mêmes conditions de mise en œuvre ne peut permettre d'atteindre une réduction significative de la pauvreté monétaire telle que visé dans la SND30	La pauvreté monétaire peut être réduite et ramener à un taux inférieur à 50% si le taux de croissance de 7% est atteint conformément à l'objectif visé dans ce scénario, et maintenu dans la durée	La nécessité d'investir massivement peut impliquer ainsi une aggravation de la pauvreté dans un premier temps avant le retournement de la situation produit par l'effet de l'investissement qui pourrait donc dans un second temps se traduire par une réduction de la pauvreté (cf : courbe en U de kuznets)
facilitation de l'insertion professionnelle			
Taux de sous-emploi	Les emplois créés ici sont essentiellement soit des emplois administratifs (effectifs casés dans la fonction publique), soit des emplois ponctuels (liés aux phases de construction des grands projets). Le sous-emploi restera élevé	Les emplois économiques (pérennes et décents) peuvent être créés ici par la redynamisation des actions dans les secteurs stratégiques, sans toutefois pouvoir atteindre le niveau d'emploi requis.  Baisse du sous-emploi	La mise en œuvre d'une nouvelle politique économique visant à accélérer la croissance dans une option volontariste peut effectivement arriver grâce à une relance effective, forte et durable à la création des dizaines de milliers d'emplois décents  Forte baisse du sous-emploi
Coût /financement	Le scénario est basé sur la conciliation du coût des actions avec les possibilités financières disponibles	L'amélioration des orientations et de la mise en œuvre n'implique pas un coût financier élevé. Ce scénario est finançable avec une amélioration de l'efficacité de la dépense publiques et un soutien plus accru des partenaires techniques et financiers	Ce scénario implique des actions qui se traduisent par un coût élevé (infrastructures) et une grande capacité de financement du secteur public et parapublic, et un investissement élevé du secteur privé. Il nécessite un important financement qui peut être hors de portée, les ressources internes étant limitées.
Changements institutionnels	Le scénario est construit dans la continuité. Il repose sur un conservatisme institutionnel	Les réajustements des dispositifs de mise en œuvre et l'amélioration des conditions de fonctionnement des institutions nécessitent de légers aménagements	d'importants changements institutionnels sont nécessaires dans ce scénario, en particulier : -la différenciation de la justice commerciale -l'interventionnisme économique massif de l'État

		dont la faisabilité n'est pas hors de portée	
Acceptabilité	Exigeant du pays de meilleurs résultats au vu de ses potentialités, les courants progressistes seraient peu favorables à ce scénario conservateur et producteur de faibles résultats ; même si le politique peut le justifier ou le souhaiter de façon suffisamment crédible	Ce schéma peut obtenir un couplage favorable des courants puisqu'il concilie l'exigence d'une amélioration des résultats à un faible accroissement des ressources investies	La prudence politique qui caractérise le courant de la politique laisse penser un engagement peu probable du politique dans ce scénario
Niveau de dépendance du public	Ne dépend pas beaucoup des capacités ou du niveau d'implication du secteur public	Dépend du secteur public dans la mesure où ce dernier a plusieurs actions à implémenter dans ce scénario	Dépend du secteur public dans la mesure où ce dernier a plusieurs actions à implémenter dans ce scénario, mais également du privé

#### Annexe 4 : Matrice des indicateurs de suivi de la SNDCTP

Actions prioritaires	Principaux résultats / extrants	Indicateur de suivi	Baseline	Cible 2024	Cible 2027	Cible 2030	Moyen de verification/Source de données	Principales adm responsables
<b>Offre de formation en DCTP</b>								
<i>Objectif : Améliorer l'offre de DCTP est alignée sur les priorités de la SND30 en quantité et qualité</i>								
Accroître l'offre d'enseignement technique au niveau secondaire	Offre de formation technique au niveau secondaire accrue	Part de l'offre de formation technique au niveau secondaire	26,9% (2019)				Annuaire statistique MINESEC	MINESEC
Accroître l'offre de formation technique au niveau supérieur public	Offre de formation technique au niveau supérieur public accrue	Part de l'offre de formation technique au niveau supérieur	13,8% (2021)				Annuaire statistique MINESUP	MINESUP
Accroître l'offre de formation technique privée au niveau secondaire	Offre de formation technique privée au niveau secondaire accrue	Part de l'offre de formation technique privée au niveau secondaire	18,9% (2019)				Annuaire statistique MINESEC	MINESEC
Accroître le nombre de lycées agricoles	Nombre de lycées agricoles accru	Nombre de lycées agricoles					Annuaire statistique MINESEC	MINADER/ MINESEC
Accroître le nombre de lycées industriels	Nombre de lycées industriels accru	Nombre de lycées industriels	254 (2021)				Annuaire statistique MINESEC	MINMIDT/ MINESEC
Accroître le nombre de facultés techniques et professionnelles dans les universités publiques	Nombre de facultés techniques et professionnelles dans les universités publiques accru	Nombre de facultés techniques et professionnelles dans les universités publiques	29,9% (2021)				Annuaire statistique MINESUP	MINESUP
Accroître le nombre de centres de formation professionnelle public	Nombre de centres de formation professionnelle public accrue	Nombre de centres de formation professionnelle public	298 (2021)				Annuaire statistique de la formation professionnelle	MINEFOP/ ONEFOP
Prendre des mesures pour inciter un accroissement du nombre de centres de formation professionnelle privés	Mesures prises pour inciter un accroissement du nombre de centres de formation professionnelle privés	Nombre de mesures prises					Annuaire statistique de la formation professionnelle	MINEFOP/ ONEFOP
		Nombre de Centres de formation professionnelle privée	1463 (2021)					
<b>Accès et équité</b>								
<i>Objectif : Améliorer de manière équitable l'accès de toutes les catégories de la population à la formation technique et professionnelle</i>								
Prendre des mesures pour	Effectif des élèves	Effectif des élèves inscrits	318 466				Annuaire statistique	MINESEC

Actions prioritaires	Principaux résultats / extrants	Indicateur de suivi	Baseline	Cible 2024	Cible 2027	Cible 2030	Moyen de verification/Source de données	Principales adm responsables
accroître effectif des élèves inscrits dans les lycées techniques	inscrits dans les lycées techniques accru	dans les lycées techniques	(2019)				MINESEC	
		Proportion des élèves de l'enseignement secondaire technique	17,94 % (2019)				Annuaire statistique MINESEC	MINESEC
Prendre des mesures pour accroître les effectifs des étudiants inscrits dans les facultés d'enseignement technique et de formation professionnelle	Effectif des étudiants inscrits dans les facultés d'enseignement technique et de formation professionnelle accru	Effectifs des étudiants inscrits dans les facultés d'enseignement technique et de formation professionnelle					Annuaire statistique	MINESUP/ MINEFOP
		Pourcentage des étudiants inscrits dans les facultés scientifiques et technologiques	24,16% (2019)			60%	Annuaire statistique MINESUP	MINESUP
Accroître le nombre de lycées techniques par département	Nombre de lycées technique par département accru	Nombre de lycées technique par département					Annuaire statistique MINESEC	MINESEC
		Nombre de lycées techniques au niveau national	248 (2019)				Annuaire statistique MINESEC	MINESEC
Accroître le nombre de centres de formation techniques publics par département	Nombre de centre de formation techniques par département accru	Nombre de centre de formation techniques par département					Annuaire statistique MINEFOP	MINEFOP
Prendre des mesures pour accroître le nombre de centres de formation techniques privés par département	Mesures prises pour accroître le nombre de centres de formation techniques privés par département	Mesures prises ou pas		Oui			Annuaire statistique MINEFOP	MINEFOP
Accroître le nombre de centres de formation technique publics en milieu rural	Nombre de centres de formation technique publics en milieu rural accru	Nombre de centres de formation technique publics en milieu rural					Annuaire statistique MINEFOP	MINEFOP
Améliorer le ratio de genre parmi les apprenants des centres de formation technique publics	Ratio de genre parmi les apprenants des centres de formation technique publics paritaire	Ratio de genre parmi les apprenants des centres de formation technique publics					Annuaire statistique MINEFOP	MINEFOP/ MINPROFF
<b>Accès, Qualité et pertinence de la formation</b>								



Actions prioritaires	Principaux résultats / extrants	Indicateur de suivi	Baseline	Cible 2024	Cible 2027	Cible 2030	Moyen de verification/Source de données	Principales adm responsables
<b>Objectif : Accroître la qualité et la pertinence de la formation technique et professionnelle pour les rendre plus adéquates aux besoins du marché du travail</b>								
Accroître la part des filières de formation technique conforme aux neuves filières stratégiques de la SND30	Nombre des filières de formation technique conforme aux neuf filières stratégiques de la SND30 accrue	Part des filières de formation technique conforme aux neuves filières stratégiques de la SND30						MINEFOP/ MINSEC/ MINESUP
Accroître la part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'agro-industrie	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'agro-industrie accrue	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'agro-industrie						MINEFOP/ MINSEC/ MINESUP
Accroître la part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la chaudronnerie	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la chaudronnerie	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la chaudronnerie						MINEFOP/ MINSEC/ MINESUP
Accroître la part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la pétrochimie	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la pétrochimie accrue	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de la pétrochimie						MINEFOP/ MINSEC/ MINESUP
Accroître la part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'énergie	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'énergie accrue	Part des filières de formation technique et professionnelle appartenant au domaine de l'énergie	48% (2021)					
Accroître la part des filières de formation technique et professionnelle alignées au système de certification ISO	Part des filières de formation technique et professionnelle alignées au système de certification ISO accrue	Part des filières de formation technique et professionnelle alignées au système de certification ISO						MINEFOP/ MINSEC/ MINESUP/ MINMIDT
Accroître le nombre de structures d'enseignement et de formation	Nombre de structures d'enseignement et de formation	Nombre de structures d'enseignement et de formation professionnelle						MINESEC/ MINEFOP/CTD

Actions prioritaires	Principaux résultats / extrants	Indicateur de suivi	Baseline	Cible 2024	Cible 2027	Cible 2030	Moyen de verification/Source de données	Principales adm responsables
professionnelle spécialisées selon les spécificités régionales	professionnelle spécialisée selon les spécificités régionales accru	spécialisées selon les spécificités régionales						
Accroître la part des structures de formation professionnelle comprenant des modules animés exclusivement par les professionnels	Part des structures de formation professionnelle comprenant des modules animés exclusivement par les professionnels accrue	Part des structures de formation professionnelle comprenant des modules animés exclusivement par les professionnels						MINEFOP/ MINESUP/ Secteur Privé
Accroître le nombre de conseillers d'orientation formés	Nombre de conseillers d'orientation formés accru	Nombre de conseillers d'orientation formés						MINESUP/ MINESEC
<b>Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle Certification / Valorisation des acquis d'expérience</b> <i>Objectif : Améliorer l'Orientation Scolaire et professionnelle est systématisée à la fin de chaque cycle d'enseignement</i>								
Accroître le pourcentage des élèves du secondaire technique second cycle ayant suivi des séances d'orientation scolaire et professionnelle	Pourcentage des élèves du secondaire technique second cycle ayant suivi des séances d'orientation scolaire et professionnelle accru	Pourcentage des élèves du secondaire technique second cycle ayant suivi des séances d'orientation scolaire et professionnelle						MINESUP/ MINESEC
Accroître le nombre de métiers pour lesquels il existe un système de certification	Nombre de métiers pour lesquels il existe un système de certification accru	Nombre de métiers pour lesquels il existe un système de certification						MINEFOP/ MINESEC/ MINMIDT
Produire un répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) actualisé	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) actualisé existant	Existence d'un répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) actualisé						MINEFOP/ MINESEC/ MINMIDT
Produire un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) actualisé	Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) actualisé existant	Existence d'un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) actualisé		Oui				MINEFOP/ MINESEC/ MINMIDT
<b>Gouvernance et pilotage, suivi-évaluation et partenariat</b> <i>Objectif : Accroître le financement, améliorer la coordination et le suivi-évaluation</i>								
Concevoir des outils de	Outils de planification	Existence d'un outils de						MINEFOP/

Actions prioritaires	Principaux résultats / extrants	Indicateur de suivi	Baseline	Cible 2024	Cible 2027	Cible 2030	Moyen de verification/Source de données	Principales adm responsables
planification des besoins en main d'œuvre en fonction des secteurs	des besoins en main d'œuvre en fonction des secteurs conçus	planification des besoins en main d'œuvre en fonction des secteurs						MINEPAT/ MINFORPRA
Mettre en place un système d'information statistique sur le développement des compétences	Système d'information statistique sur le développement des compétences existant	Existence d'un système d'information statistique sur le développement des compétences		Oui				MINEFOP/ INS/BUCREP
Accroître la part du financement de l'enseignement technique et professionnel dans le budget total du secteur de l'éducation	Part du financement de l'enseignement technique et professionnel dans le budget total du secteur de l'éducation accrue	Part du financement de l'enseignement technique et professionnel dans le budget total du secteur de l'éducation						MINEPAT/ MINFI/ MINESEC/ MINEFOP/ MINSUP
Elaborer un plan statistique pour le renseignement des indicateurs de suivi de la SNDCTP	Plan statistique pour le renseignement des indicateurs de suivi de la SNDCTP existant	Existence d'un plan statistique pour le renseignement des indicateurs de suivi de la SNDCTP						MINEFOP/ INS/BUCREP

## Annexe 5 : Equipe de rédaction

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
*Paix – Travail – Patrie*  
\*\*\*\*\*

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

SECRETARIAT GENERAL  
\*\*\*\*\*

Projet d'Appui au Développement du  
Secondaire et des Compétences pour la  
Croissance et l'Emploi  
\*\*\*\*\*

COORDINATION TECHNIQUE DE LA COMPOSANTE II  
\*\*\*\*\*



REPUBLIC OF CAMEROON  
*Peace – Work – Fatherland*  
\*\*\*\*\*

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND  
VOCATIONAL TRAINING  
\*\*\*\*\*

SECRETARIAT GENERAL  
\*\*\*\*\*

Secondary Education and Skills  
Development Project  
\*\*\*\*\*

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT 2  
\*\*\*\*\*

000051

30 AOUT 2022

NOTE DE SERVICE N° \_\_\_\_\_ /NS/MINEFOP/SG/CTC2-PADESCE DU \_\_\_\_\_

**PORTANT MISE EN PLACE DES EQUIPES THEMATIQUES CHARGEES DU SUIVI DE L'ELABORATION DE LA STRATEGIE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ET DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION.**

Les personnes ci-après désignées sont chargées du suivi de l'élaboration de la Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles et du Cadre National de Certification et de Qualification.

Il s'agit de :

**COORDINATION GENERALE :** Mme FORCHAP née ESANDEM Prudence NKONG, Secrétaire Générale, MINEFOP ;

**COORDINATION TECHNIQUE :**

**Mesdames et Messieurs :**

- MBENOUN, née NGO NGUIDJOL Sophie Magloire Diamant, Conseiller Technique N°1- Coordonnateur Technique de la composante 2 « Appui au développement du système de compétences » du Projet d'Appui au Développement du Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE) ;
- NNANGA Ernest, Chef de Division de la Prospective et de la Planification Stratégique/MINEPAT ;
- ELOBO née AMBASSA NNOMO Lisette, Chef de Division de la Planification, des Projets et de la Coopération / MINEDUB ;
- BELLO Pascal, Chef de Division des Etudes, des Projets et de la Coopération / MINESEC ;
- NGU FOMEDE Comfort, Chef de Division des Projets, de la Prospective et de la Coopération / MINEFOP ;
- GUIDADO, Chef de Division des Etudes, de la Planification et des Statistiques / MINESUP.

**I. EQUIPE THEMATIQUE CHARGEE DE L'ELABORATION DE LA STRATEGIE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES.**

**Mesdames et Messieurs**

- TABI AKONO François, Inspecteur Général des Formations / MINEFOP ;
- IBRAHIM ABBA, Directeur de la Formation et de l'Orientation Professionnelles / MINEFOP ;
- NLEND Jean, Directeur de la Formation Maritime / MINT ;
- NYEANCHI Wilfried, Directeur de l'Enseignement Technique et Professionnel / MINESEC ;
- NJI Joseph, Chef de Division de la Formation en Tourisme, Hôtellerie et Loisirs / MINTOUL ;
- VESSAH DAOUDA, Chef de Division de l'Enseignement et de la Formation Agricoles, Coopératifs et Communautaires/MINADER ;
- FOKOU FOPI Serges, Chef de Division des Statistiques des Secteurs Productifs / INS ;
- TICKI Alain Brice, Inspecteur Coordonnateur Général-Point des Techniques Industrielles / MINESEC ;

- NDZIGA OBAMA José, Directeur de l'Agence Centrale / FNE ;
- KETCHA ASSUMPTA, Sous-Directeur du Développement des Ressources Humaines / MINSANTE ;
- TINAK Nathalie, Epse ESSONO, Chef de la cellule de l'Enseignement et de la Formation zootechnique, Vétérinaire et halieutique / MINEPIA ;
- RAYNA Mathias HOUMOSSI, Sous-Directeur de la Promotion de l'Emploi des Jeunes / MINJEC ;
- MBOKE BOTAME Pierre, Sous-Directeur de l'Orientation Professionnelle / MINEFOP ;
- BANGWENI Hélène Solange, Chef de le Cellule de Coopération / MINPROFF ;
- MOAMPAMDJ Blaise Oscar, Chef Cellule Formation / MINPOSTEL ;
- BISSALA ISAAC, Président / UGTC ;
- NDZOMO NKAMA Alexandre, Chargé d'Etudes Assistant / BUCREP ;
- NYA NYA Lynda Sylvianne, Chef de Service de la Gestion Prévisionnelle de la Formation/MINRESI ;
- AMANG A NGON, Conseiller-Formation / USCP C2D Formation Professionnelle-GICAM ;
- ELOMO Silvère, Chargé d'Etudes / SYNDUSTRICAM ;
- NCHOUTGOU Samuel Honoré, Cadre / MINAS ;
- NDAM Karl, Cadre / MINEPAT ;
- NJOYA Jean, Responsable de l'Ingénierie de la Formation/PADESCE ;
- NDEBI NTAMACK Donatien, Responsable DL6a, Chef de Cellule des Etudes et Statistiques / MINEFOP.

## II. EQUIPE THEMATIQUE CHARGEE DE L'ELABORATION DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION

### Mesdames et Messieurs :

- TASSIE, née FOUOMEKOUNG Marie, Inspecteur des Formations N°4 / MINEFOP ;
- BOBBODJI Aïssatou Diop, Directeur de l'Appui aux Entreprises / CCIMA ;
- LABRANG, née NJAH BIBAH MUMAH, Directeur Formation Professionnelle / CAPEF ;
- WAMBA Rudolphine, Sous-directeur de l'Assurance Qualité / MINESUP ;
- Marie-Pascale SII épse BEKO'O ABONDO, Sous-directeur des Evaluations et de la Certification / MINESUP ;
- KUNWUFINE DEODONNE, Chef de Brigade, DECC / MINESEC ;
- ONG NJAGUE HOULI Prosper, Point Focal PADESCE / MINADER ;
- NJOSSU PUANG LASCONI Stéphane, Point Focal PADESCE / MINEPIA ;
- ABDOUL AZIZ, Sous-Directeur du Suivi de la Promotion de l'Emploi de la Femme/ MINPROFF ;
- NZOUATCHAM PETNJI Hilaire, Chef de Service de l'Accueil / MINPMEESA ;
- OYONO LI Michèle, Chef Service / MINAS ;
- MEYALA Hortense, Chef de Service de la Certification des Archives et des Statistiques / MINEFOP ;
- KEGNE KAMGA Arline, Chargée d'Etudes Assistant/INS ;
- BOGMIS Marcel, Chargé d'Etudes Assistant/BUCREP ;
- NGONO MBARGA Marthe / GFAC ;
- ESSONO Alain / Ordre National des Ingénieurs de Génie Civil (ONIGC) ;
- BIKOY Pauline, Cadre / MINEPAT ;
- DJAKAM Evelyne Renée, Cadre / MINEFOP ;
- MBOHOU Jean Pierre, Chef de Pool SDF/PADESCE ;
- WANNAMO DAISSAGUE épse WALVEDE Lydie, Responsable DL6b / MINEFOP.

Les équipes thématiques sont assistées par un Secrétariat Technique. Le Secrétariat Technique est chargé de :

- préparer techniquement les dossiers et d'organiser les sessions de travail des équipes thématiques ;
- préparer l'ordre du jour des sessions ;
- assister aux sessions de travail des Groupes thématiques ;
- accompagner les Consultants dans la réalisation de leur mission ;
- examiner les livrables produits par les Consultants ;
- rendre compte aux Equipes thématiques de l'avancement des travaux des Consultants ;
- exécuter toutes autres missions à lui confiées par la coordination générale.

Placé sous l'autorité du Responsable du Décaissement Lié aux Indicateurs 6a (DLIa) du PADESCE « Elaboration de la Stratégie Nationale de Développement des Compétences Techniques et Professionnelles » et du Responsable du Décaissement Lié aux Indicateurs 6b (DLIb) du PADESCE « Elaboration du Cadre National de certification et de Qualification », le Secrétariat Technique est composé ainsi qu'il suit :

- ABDEL RAHMAN BOUBA, Sous-Directeur des Examens, des Concours et de la Certification / MINEFOP ;
- NDJEBAKAL née ESSAMA ETOUNDI Marthe, Chef de Cellule de la Diversification de l'Offre de Formations et des Programmes d'Enseignement / MINESUP ;
- EBOA PRISO, Chargé d' Etudes Assistant / MINEDUB ;
- BADIAM Michel, Chef de Cellule de la Planification/MINESEC ;
- NDJELAKOUN Victoire, Cadre / MINEPAT ;
- HABIBA, Cadre / MINEFOP ;
- Yvan Mc Arthur NTAMACK NGUIDJOL, Cadre/MINEFOP ;
- MBE NDONGO Gaelle Nancy, Cadre/MINEFOP ;
- NDOUMBE DIM Saddrack, Cadre / MINEFOP ;
- NZUKAM Guillaume, Responsable du Suivi-Evaluation du PADESCE.

### III. EQUIPE TECHNIQUE CHARGEE DE L'APPUI LOGISTIQUE

#### Mesdames et Messieurs :

- Dr BAYIHA Paulette Marceline, Coordonnateur Général /PADESCE ;
- BAYIHA Marius Augustin, Responsable Administratif et Financier/PADESCE ;
- MBEN Clarisse Inès, Spécialiste en Passation des Marchés/PADESCE ;
- KOONA KOONA Samuel, Comptable/PADESCE.

Les Partenaires Techniques et Financiers (PTFs) et les Organisations de la Société Civile membres du groupe local Education seront associés aux travaux des équipes thématiques.

L'ensemble des livrables sera soumis à l'examen de la Sous-commission Education et Formation Professionnelle du Comité National de Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de la SND30.

Les membres représentant les différentes administrations et organismes assureront la collecte et le partage d'informations (données, stratégie, vision de leur entité sur la thématique) et feront des comptes-rendus à leur hiérarchie.

La présente Note de Service sera enregistrée et communiquée partout où besoin sera. /-

Yaoundé, le 30 AOUT 2022

#### Ampliations

- MINEFOP/CAB
- MINEPAT/CAB
- MINESUP/CAB
- MINESEC/CAB
- MINADER/CAB
- MINEPIA/CAB
- MINT/CAB
- MINPMEESA/CAB
- MINPROFF/CAB
- MINAS/CAB
- MINPOSTEL/CAB
- MINEDUB/CAB
- MINJEC/CAB
- MINRESI/CAB
- MINSANTE/CAB
- MINTOUL/CAB
- SCEF/SND30
- Intéressés
- Chrono/Archives.



ISSA TCHIROMA BAKARY

**Annexe 6 : Décision de la sous-commission « Éducation et Formation professionnelle »**

**REPUBLIQUE DU CAMEROUN**  
Paix – Travail – Patrie  
-----  
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA PLANIFICATION  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE  
-----  
**COMITE NATIONAL DE SUIVI-EVALUATION  
DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA SND30**  
-----  
UNITE TECHNIQUE DE COORDINATION



**REPUBLIC OF CAMEROON**  
Peace – Work – Fatherland  
-----  
MINISTRY OF ECONOMY, PLANNING  
AND REGIONAL DEVELOPMENT  
-----  
**NATIONAL COMMITTEE FOR MONITORING-  
EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF NDS30**  
-----  
TECHNICAL COORDINATION UNIT

**00001146**

**DECISION N° 00001146 /D/MINEPAT/SG/DGPAT/DPPS du 09 DEC 2021**  
**portant composition de la Sous-Commission « Education et Formation  
Professionnelle » du Comité National de Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de  
la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (CNSE/SND30)**

**LE MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE LA PLANIFICATION  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE,  
PRÉSIDENT DU COMITE NATIONAL DE SUIVI-EVALUATION DE LA MISE EN  
ŒUVRE DE LA SND30**

- Vu** la Constitution ;
- Vu** la loi n°2018/011 du 11 juillet 2018 portant code de transparence et de bonne gouvernance dans la gestion des finances publiques ;
- Vu** la loi n°2018/012 du 11 juillet 2018 portant régime financier de l'Etat et des autres entités publiques ;
- Vu** le décret n°2008/220 du 04 juillet 2008 portant organisation du Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire ;
- Vu** le décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le décret n°2018/190 du 02 mars 2018 ;
- Vu** le décret n°2019/002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement du Gouvernement ;
- Vu** le décret n°2018/9387/CAB/PM du 30 novembre 2018 fixant les modalités de création, d'organisation et de fonctionnement des Comités et Groupe de Travail interministériels et ministériels, modifié et complété par le décret n°2020/0998/CAB/PM du 13 mars 2020 ;
- Vu** le Décret n°2021/1541/PM du 23 mars 2021 portant création, organisation et fonctionnement du Comité National de Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 ;

**DECIDE :**

**Article 1<sup>er</sup>** : (1) La Sous-Commission « Education et Formation professionnelle » du Comité National de Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (CNSE/SND30) est composée ainsi qu'il suit :

**Coordonnateur :**

- le Secrétaire Général du Ministère des Enseignements Secondaires

**Membres :**

- le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire ;
- le Secrétaire Général du Ministère des Finances ;
- le Secrétaire Général du Ministère de l'Education de Base ;
- le Secrétaire Général du Ministère de l'Enseignement Supérieur ;
- le Secrétaire Général du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- le Secrétaire Général du Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique ;
- le Secrétaire Général du Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation ;
- un (01) représentant de l'Office du Baccalauréat du Cameroun (OBC) ;
- un (01) représentant de l'Institut National de la Cartographie (INC) ;
- un (01) représentant du Fonds National de l'Emploi (FNE) ;
- un (01) représentant du Conseil National de la Jeunesse (CNJ) ;
- un (01) représentant du Service Civique National de Participation au Développement ;
- un (01) représentant de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;
- un (01) représentant de la General Certificate of Education Board ;
- deux (02) représentants de l'Enseignement Supérieur, à savoir un représentant des Universités d'Etat et un représentant des universités privées ;
- un (01) représentant de l'Enseignement Privé Catholique ;
- un (01) représentant de l'Enseignement Privé Islamique ;
- un (01) représentant de l'Enseignement Privé Protestant ;
- un (01) représentant de l'Enseignement Privé Laïc.

**Rapporteurs :**

- le Secrétaire Technique de la Sous-Commission Sectorielle
- un (01) Représentant de la Division de la Prospective et de la Planification Stratégique au MINEPAT

(2) Toutefois, le Coordonnateur de la Sous-Commission peut, en tant que de besoin, inviter toute personne physique ou morale, à prendre part à ses travaux en raison de ses compétences ou de son expertise sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

(3) Les partenaires au développement, intervenant dans le secteur, peuvent être invités à participer aux travaux de la Sous-Commission Sectorielle en qualité d'observateur.





**Article 2 :** (1) Les sessions de la Sous-Commission Sectorielle sont convoquées par le Coordonnateur, après avis préalable du Président du Comité National de Suivi-Evaluation de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (CNSE/SND30).

(2) En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour ou des problématiques à débattre, la Sous-Commission peut se réunir en nombre restreint.

**Article 3 :** La présente décision, qui prend effet à compter de la date de sa signature, sera enregistrée et publiée partout où besoin sera./-

Yaoundé, le 09 DEC 2024

**Le Ministre de l'Economie, de la Planification et de  
l'Aménagement du Territoire**

**Ampliations :**

- SG/SPM
- ADMINISTRATIONS CONCERNEES
- INTERESSES
- CHRONO/ARCHIVES

