

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

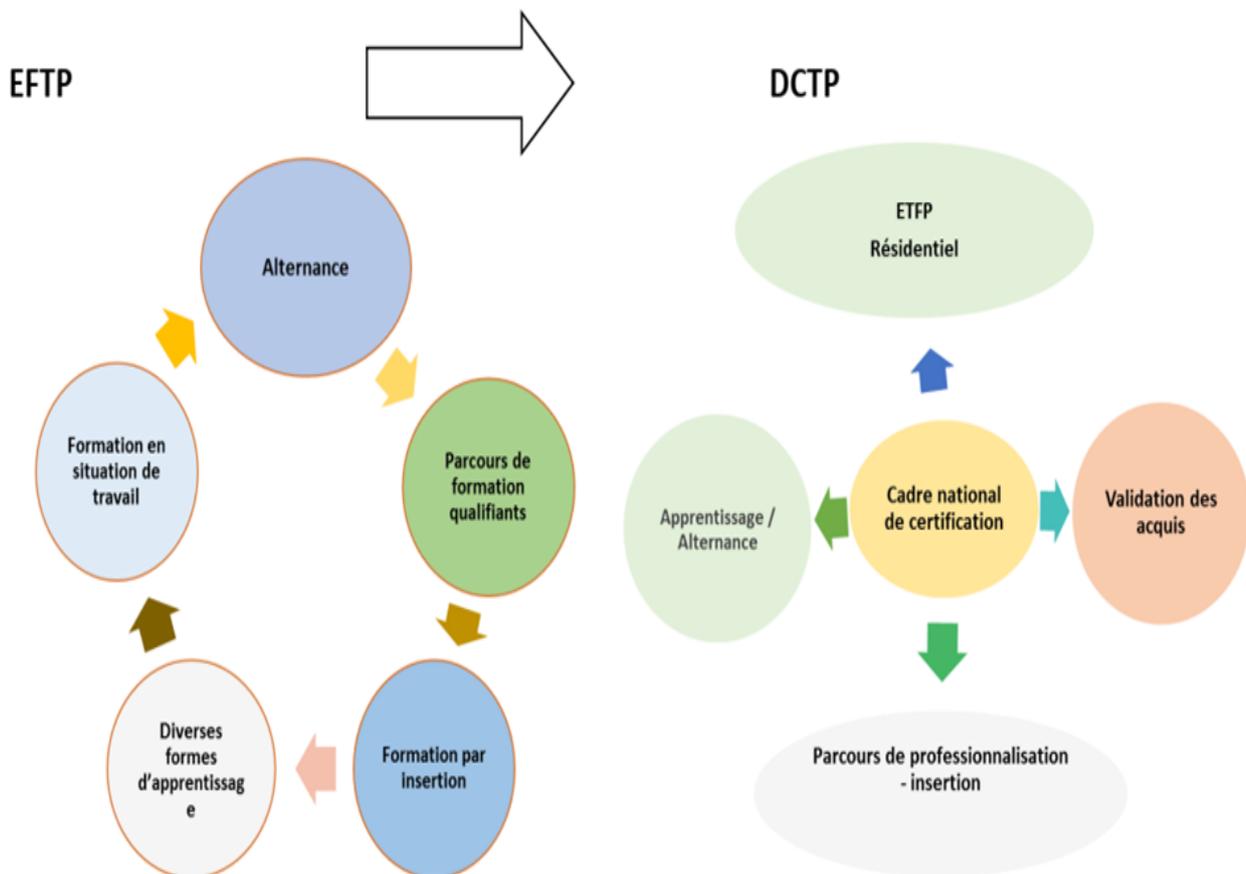
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND
VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

Secondary Education and Skills
Development Project

TECHNICAL COORDINATION OF COMPONENT 2

LE CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION CAMEROUN



Novembre 2023

Table des matières

LISTE D'ABBREVIATION ET ACRONYMES	3
I. INTRODUCTION.....	4
II. DEFINITION, OBJECTIF D'UN CNCQ ET TYPOLOGIE DU CNCQ	4
1. Les objectifs d'un CNCQ.....	5
III. STRUCTURE ET PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'EDUCATION DU CAMEROUN	13
Formation professionnelle (sous la tutelle du MINEFOP).....	15
VI. DESCRIPTION DETAILLEE DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION	16
Passerelles entre les différents systèmes de certification.....	17
V. DESCRIPTEURS DE NIVEAUX DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION CAMEROUN	19
1.La dimension verticale.....	19
2. La dimension horizontale	20
3. Structuration	20
4. Volume de travail	21
VI. CONCLUSION	22

LISTE D'ABBREVIATION ET ACRONYMES

ACQF	African Continental Qualification Framework
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etude du Premier Cycle
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEC	Cadre Européen de Certification
CEP	Certificat d'Etudes Primaires
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CNCQ	Cadre National de Certification et de Qualification
DCTP	Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
DQP	Diplôme de Qualification Professionnelle
DT	Diplôme de Technicien
DTS	Diplôme de Technicien Spécialisé
EFTP	Enseignement et Formation Techniques Professionnels
GCE O level	General Certificate of Education Ordinary level
GCE A level	General Certificate of Education Advanced level
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement rural
MINEDUB	Ministère de l'Education de Base
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINESUP	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINEPIA	Ministère des Pêches et de l'Industrie Animale
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
PADESCE	Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement du Secondaire et des Compétences pour l'Emploi
SND30	Stratégie Nationale de Développement 2020-2030
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

I. INTRODUCTION

Pour accompagner les efforts d'industrialisation du Cameroun, le Gouvernement, à travers la Stratégie Nationale de Développement (SND30) et dans le sillage de la **loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la Formation Professionnelle**, envisage de structurer sa politique de développement du capital et du bien-être humains autour d'un certain nombre d'axes dont celui de l'éducation, de la formation et de l'employabilité. L'enjeu pour les dix prochaines années étant d'investir suffisamment et de manière efficiente sur l'amélioration des compétences et de l'employabilité des personnes actuellement actives mais sans réel potentiel et exclues du marché du travail.

A ce titre, le Gouvernement entend renforcer son dispositif de gouvernance de formation et de développement de compétence à travers la mise en place d'un Cadre National de Certification et de Qualification. Pour y parvenir, le Gouvernement bénéficie d'un financement de la Banque mondiale dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui au Développement de l'Enseignement Secondaire et des Compétences pour la Croissance et l'Emploi (PADESCE), de manière à renforcer les capacités institutionnelles du système de développement des compétences.

Amorcée depuis 2021 dans la cadre du projet PADESCE, la finalisation du processus d'élaboration du CNCQ Cameroun a débuté par la mise en place des équipes de travail. Ces équipes ont produit le premier draft du document projet du CNCQ sur la base de la recherche documentaire, la collecte et l'analyse des données et des sources, des résultats des enquêtes menées en 2016 auprès des administrations et organismes locaux certificateurs. D'autres sources ont été explorées, notamment le cadre politico-législatif, les ressources produites et méthodologiques de l'ACQF (African Continental Qualification Framework), les registres et les catalogues de certifications. Bien plus, des rencontres et réunions, des consultations dans le format « be to be » ont été capitalisées. Par la suite, ce document a été consolidé avec l'ensemble des parties prenantes du DCTP appartenant aussi bien au secteur public que privé, favorisant ainsi la production de la version stabilisée du draft 0 du CNCQ. A travers plusieurs rencontres et séminaires, regroupant toutes les parties prenantes clés, le draft 0 a été consolidé et validé.

En 2023, les équipes techniques de travail avec l'accompagnement de la firme internationale GINGER SOFRECO, ont produit la version finale du CNCQ Cameroun.

II. DEFINITION, OBJECTIF D'UN CNCQ ET TYPOLOGIE DU CNCQ

Un Cadre National des Certifications et de Qualification (CNCQ) est un outil de classification des certifications offertes dans un pays, en référence à des niveaux cohérents de maîtrise des savoirs,

savoir-faire et compétences, selon un ensemble unique de critères pertinents (**descripteurs**) dont la définition repose sur les résultats ou acquis de l'apprentissage¹.

Il peut être aussi défini comme une nomenclature à laquelle l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées dans un catalogue, communément désigné Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

1. Les objectifs d'un CNCQ

L'objectif global d'un Cadre National des Certifications et de Qualification est de structurer l'information sur les certifications existantes dans un pays, sur la base de principes univoques et de critères standardisés, tant du point de vue de l'intérêt des bénéficiaires (les « apprenants » et les candidats aux certifications) que de celui des concepteurs de certifications (autorités nationales, universités, organismes de formation ...), des acteurs du monde économique et social (partenaires sociaux, secteurs professionnels, entreprises) et, dans une certaine mesure, des partenaires étrangers. Le référencement d'une certification dans un Cadre National des Certifications et de Qualification constitue un véritable label de qualité de cette certification, au regard de critères transparents et connus de tous les acteurs et bénéficiaires du système de certification en vigueur, notamment du point de vue de l'adéquation avec les besoins du marché du travail.

La mise en place d'un Cadre National des Certifications vise les objectifs suivants :

- contribuer à mettre le pays en position de faire face aux enjeux économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain ;
- situer l'individu au centre du dispositif de formation en facilitant la continuité et la progression de son parcours tout au long de sa vie personnelle et professionnelle ;
- permettre un rapprochement dynamique entre l'offre de formation et les besoins exprimés par le marché du travail ;
- faciliter la mobilité tant sectorielle que géographique ;
- assurer une meilleure fluidité des parcours de formation et les passages d'un secteur à un autre et d'un niveau à un autre ;
- mettre en œuvre un système d'assurance qualité pour les certifications proposées aux jeunes et aux adultes.

¹ Note de cadrage de projet de Cadre National de Certification au Maroc 2013.

Dans une telle perspective, il est important de revoir et de préciser les principaux objectifs poursuivis par cette démarche. Par exemple, le Cameroun, suivant la configuration de son système d'éducation et de formation/emploi, pourrait retenir comme objectifs :

- la consolidation du système de formation professionnelle et une meilleure intégration des systèmes d'éducation et de formation ;
- le renforcement des liens formation/emploi ;
- une meilleure intégration des diplômés de formation professionnelle dans la vie économique ;
- l'amélioration des programmes et des parcours de formation ou d'apprentissage ;
- l'appui au développement de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- à plus long terme, la promotion de la mobilité des apprenants et des travailleurs entre les pays limitrophes et la reconnaissance mutuelle des diplômes de formation professionnelle.

Par ailleurs, les cadres sont susceptibles de remplir trois autres fonctions. Premièrement, permettre de communiquer sur les systèmes de certification en améliorant la transparence des qualifications et des rapports qui les lient ; ou servir de point de repère face à la diversité des qualifications et promouvoir une culture de la formation tout au long de la vie. Deuxièmement, servir de base à une réglementation précisant dans quel cas la certification garantit sans équivoque le niveau de qualification correspondante ou précisant les exigences fondamentales en matière de qualifications (normes par exemple). Troisièmement, fournir un dispositif d'assurance qualité en matière de qualifications.

2. Les avantages généraux d'un CNCQ

Les avantages² éventuels des cadres de qualifications se situent essentiellement dans quatre domaines :

- élaboration des systèmes de certification et fourniture d'enseignement et de formation (du côté de l'offre) ;
- profil de carrière, orientation et insertion dans l'emploi, information et orientation notamment en matière de mobilité professionnelle (du côté de la demande) ;
- dimension internationale et transnationale, transparence mutuelle et coopération ;
- réglementation, législation et dispositif institutionnel, mais aussi définition des responsabilités des parties prenantes ou des instances publiques.

❖ Avantages pour les systèmes de certification et pour la prestation

² Rapport du groupe thématique 1 : Élaboration et utilisation d'un 'cadre de certification' pour la réforme et la gestion des systèmes de certification, OCDE

- réduire la complexité ; permettre la cohérence, la transparence et l'intégration en dépit de la régionalisation, de la décentralisation et de l'individualisation croissantes de la prestation (notamment en ce qui concerne l'enseignement et la formation post obligatoires et continus) ;
- ouvrir l'accès et permettre la progression vers un niveau supérieur de qualification, qu'il s'agisse de formation initiale, d'enseignement supérieur, d'EFP ou de formation tout au long de la vie ;
- permettre l'orientation des apprenants et des formateurs/enseignants et leur faciliter la tâche en identifiant les itinéraires de formation appropriés ;
- fixer des objectifs en prenant en compte les besoins, les attitudes ou les préférences de la collectivité, du marché de l'emploi, des entreprises, de la population ou des apprenants ;
- appuyer l'assurance qualité et l'élaboration de normes, pour les systèmes d'unités capitalisables et transférables ; améliorer la transférabilité, la comparabilité et la compatibilité des qualifications.

❖ **Avantages pour le profilage de carrière et l'insertion dans l'emploi, l'information et l'orientation, notamment en matière de mobilité professionnelle**

- permettre de faire face à l'évolution rapide des besoins et doter les apprenants, les prestataires et les entreprises d'un cadre durable ;
- communiquer des points de repère en matière de qualifications et faire progresser leur acceptation et leur reconnaissance collectives sur le marché de l'emploi, ainsi que dans l'enseignement et la formation ;
- permettre l'établissement d'une correspondance entre la formation et les qualifications d'un côté, et l'offre de compétences ou les exigences de la demande et des métiers de l'autre.

❖ **Avantages de la dimension internationale et transnationale**

Parce que la dimension internationale et transnationale intervenait de plus en plus dans l'élaboration des systèmes de certification, les avantages suivants ont été identifiés à ce titre :

- contribuer à l'amélioration de la mobilité, de la coopération et des échanges, ainsi qu'à la compréhension interculturelle et à la reconnaissance mutuelle ;
- permettre une coopération approfondie et l'instauration de relations de confiance entre les prestataires, les enseignants et les formateurs venus de pays ou de régions du monde différentes (Europe, Asie du sud-est, Amérique du nord, Afrique, etc.) ;
- faciliter la reconnaissance, la transparence et le transfert (d'unités ou de modules) de formation émanant de pays différents ;

- permettre l'élaboration d'un langage commun pour parler des qualifications (avec par exemple le concept de 'méta-cadre'), en dépit des différences de détail au niveau national, régional ou local.

3. Les origines de la mise en place des cadres de certification

Le développement de cadres des certifications est clairement lié à celui de la formation tout au long de la vie et, par conséquent, à celui de nombreux systèmes de formation. Le besoin de maintenir et d'élargir les compétences individuelles s'est manifesté avec la nécessité de suivre les évolutions de l'économie conduisant à de nouvelles modalités d'apprentissage et, par extension, à l'émergence de processus de reconnaissance d'acquis nouveaux. Même si les dispositifs de Cadres Nationaux des Certifications apparaissent au début des années 2000, le concept de CNC n'est pas nouveau³.

- Une première génération directement issue de perceptions nationales relevant de facteurs internes dans le cadre de démarches expérimentales comme celles de l'Écosse, l'Afrique du Sud ou de la France.
- Une seconde génération s'appuyant sur les résultats de la première en termes de définition et de processus et recherchant davantage de liens avec d'autres systèmes nationaux sur des bases de relations bilatérales, mais l'influence des facteurs externes y restent limités. Les cadres réalisés par l'Ile Maurice, la Malaisie, la Jamaïque en sont une illustration.
- Une troisième génération de cadres reste fortement marquée par des facteurs internes, mais des facteurs externes ont un impact significatif sur la conception technique des cadres et sur le rôle des autorités en charge des certifications. C'est le cas au Botswana ou en Ethiopie.

En tout état de cause, les premiers « qualifications framework » ont été mis en place en Nouvelle-Zélande et en Australie à la fin des années 1990. Centrés sur les « acquis d'apprentissage » ou compétences du marché du travail (learning outcomes), ces cadres étaient et sont toujours principalement destinés à reconnaître et à valoriser les compétences professionnelles acquises par une personne indépendamment de son mode d'acquisition - formation initiale en établissement, apprentissage, formation en entreprise, perfectionnement, expérience individuelle, etc.

4. Pratiques et typologies des cadres nationaux de certification

³ Contribution au développement de cadres nationaux et du cadre régional des certifications (CNCs/CRC) dans la sous-région de la CEDEAO : analyse régionale et perspectives, 2013.

Tous les pays d’Afrique subsaharienne ont entrepris des travaux de réforme et de valorisation de leur système d’enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP). Centrés sur un rapprochement entre le monde de l’éducation et celui du travail, sur l’amélioration de l’insertion des jeunes sur le marché de l’emploi et sur une meilleure adéquation formation/emploi, ces travaux conduisent généralement à remettre en question une partie de l’enseignement technique et professionnel dans une optique de professionnalisation et à soutenir le développement de formations professionnelles centrées sur les métiers et les professions.

En ce sens, plusieurs pays ont également choisi d’améliorer la voie de l’apprentissage traditionnel en se basant sur certaines approches porteuses, telles que l’apprentissage de type dual alliant formation en entreprise et formation initiale en établissement.

a. Les logiques des cadres de certification

Les certifications sont de plus en plus importantes pour l’accès à l’emploi et essentielles pour la construction de carrière. Leurs modes de classification et de hiérarchisation connaissent des changements majeurs, entraînés par le développement rapide des cadres nationaux de certifications (CNC) à travers le monde.

De façon générale, pour l’UNESCO, un Cadre National des Certifications et de Qualification positionne les certifications relevant des institutions d’éducation et de formation et doit également permettre de prendre en compte la validation des acquis d’apprentissages non formels et informels. Les niveaux proposés par le cadre concernent les résultats, ou acquis d’apprentissages et non pas le temps passé à apprendre ni le contenu des programmes de formation.

Ce changement de paradigme oblige à passer d’une approche fondée sur les programmes vers une autre approche fondée sur l’évaluation des apprenants et donc sur les compétences acquises. Un tel changement implique un effort important pour développer les compétences des acteurs impliqués⁴. Il est évident qu’un seul modèle ne peut pas convenir dans tous les cas et il n’en existe certainement pas. De ce fait, les pays ont compris qu’il n’y avait pas un seul modèle de cadre des certifications qui pourrait répondre à l’ensemble de leurs attentes. Compte tenu de leurs besoins et de leurs expériences, certains ont développé des Cadres Nationaux des Certifications (CNCs), d’autres ont développé des Cadres Sectoriels des Certifications (CSCs), d’autres enfin ont réalisé des Cadres Régionaux des Certifications (CRCs).

b. Typologie des Cadres Nationaux de Certification et de Qualification

⁴ (Plan d’action pour la Deuxième Décennie –UNESCO Cadre d’action pour l’ETFP – 2009).

Au cours des vingt dernières années, les démarches d'analyse des systèmes éducatifs et plus particulièrement des caractéristiques et fondements des diplômes et des certifications se sont multipliées. Plus d'une centaine de pays ont aujourd'hui amorcé ou complété des travaux d'élaboration d'un cadre national des certifications ou des qualifications. Si tous ces efforts reflètent bien la préoccupation des États d'améliorer leurs systèmes d'éducation et de formation, les produits qui en résultent – types ou catégories de cadres – se distinguent selon le contexte et des grands objectifs poursuivis.

Il est possible de répartir les différents cadres en trois grandes catégories :

- les cadres de type communicationnel ;
- les cadres de type institutionnel axés sur les diplômes et certifications ;
- les cadres de type opérationnel centrés sur le marché du travail et les emplois.

❖ **Les cadres de la première catégorie.**

Essentiellement supranationaux ou régionaux, ils sont principalement destinés à appuyer la consolidation des systèmes éducatifs des pays membres et à soutenir le développement de cadres nationaux des certifications. Ils ont également comme objectifs :

- la reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications des différents pays de la région;
- la promotion de la mobilité des apprenants et des travailleurs au sein de la région ;
- l'appui au développement de l'apprentissage tout au long de la vie.

Le cadre européen des certifications (CEC) en est un exemple. Ce cadre constitue un instrument d'analyse et de classification des certifications de l'enseignement général et de la formation professionnelle. Il est basé sur une matrice qui présente les acquis de l'éducation et de la formation des différentes certifications en termes de savoirs, aptitudes et compétences et les répartit sur huit niveaux. Les huit niveaux couvrent toute l'étendue des certifications, aussi bien celles de l'éducation de base (niveau 1), de la formation professionnelle que celles de l'enseignement supérieur (niveaux 5 à 8). La classification des certifications s'effectue sur la base de critères et descripteurs partagés par l'ensemble des pays membres. Les résultats de cette démarche permettent aux pays membres de l'Union de situer leurs certifications à l'intérieur d'une première classification européenne, de revoir et compléter leur cadre national des certifications (CNC) et, au besoin, de consolider leurs propres systèmes d'éducation et de formation.

❖ **La deuxième catégorie de cadres**

Elle est constituée des cadres nationaux des certifications (CNC) dont l'élaboration repose sur des approches et instrumentations similaires au CEC. Même si le nombre de niveaux peut différer, ces cadres nationaux s'articulent à partir d'une classification des diplômes et certifications de l'enseignement général, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur du même type que le CEC., Cette classification est basée sur les acquis de l'éducation et de la formation des différentes certifications en termes de savoirs, aptitudes et compétences. Centrés sur la consolidation du système éducatif au sens large, ces cadres reposent sur un inventaire exhaustif des certifications de l'ensemble des sous-systèmes éducatifs d'un État, dans le but de les répartir par niveau, d'en assurer une meilleure cohérence, d'améliorer la qualité de la formation et de permettre une meilleure reconnaissance des diplômes.

❖ **La troisième catégorie de cadres**

Elle est issue de l'analyse de la situation du monde du travail. Désignés généralement sous le vocable de cadres nationaux des qualifications (CNQ), ces cadres prennent appui sur les qualifications professionnelles (compétences) requises pour intégrer le marché de l'emploi et développer son autonomie professionnelle. Souvent créés à l'initiative des organisations du monde du travail,

l'élaboration et la gestion de ces cadres reposent sur un large partenariat entre les représentants des employeurs et ceux de l'Administration publique.

Il est à noter que les cadres nationaux des qualifications de la 3e catégorie peuvent également conduire à la mise en place de cadres sectoriels des qualifications (CSQ), avec la contribution et la participation des représentants du monde du travail au sein d'un secteur économique – par exemple le secteur du BTP, de l'agro-industrie, de l'énergie et du numérique pour ce qui est projeté dans le cadre de la mise en œuvre du PADESCE. Ils présentent alors par niveau, les qualifications et certifications de chaque métier du secteur économique concerné⁵.

On peut distinguer deux sous-catégories de cadres nationaux des qualifications :

- les cadres centrés sur les qualifications (compétences) ;
- les cadres centrés sur les métiers ou professions.

Les cadres centrés sur les qualifications prennent appui sur l'identification de l'ensemble des qualifications ou compétences requises pour exercer un métier en prenant en considération leur répartition entre différents niveaux (par exemple, aide-coiffeur, coiffeur et coiffeur spécialisé ; visagiste ou coloriste). Chaque compétence peut être acquise aussi bien en formation qu'en entreprise (expérience professionnelle).

Une valeur (nombre de crédits) est attribuée à chaque compétence en fonction de sa complexité. Les diplômes ou certifications sont définis pour chaque niveau de la profession : par exemple, niveau 2 – certificat d'assistant coiffeur –, niveau 3 – certificat de coiffeur – ou encore niveau 4 – certificat de coiffeur spécialisé. Des organismes – établissements publics, privés ou même associations professionnelles – sont mandatés pour valider les compétences opérationnelles de chaque métier. L'obtention du diplôme est conditionnée à la certification des compétences principales d'un niveau et au cumul d'un nombre prédéterminé de crédits. Il faut également souligner que, pour ces cadres, certaines compétences communes peuvent être reconnues dans la certification de deux ou plusieurs métiers connexes (par exemple des compétences en coiffure et en esthétique). Le Qualifications framework de l'Australie est un exemple de ce type de fonctionnement.

Les cadres nationaux des qualifications (CNQ) centrés sur les métiers ou professions prennent également appui sur la réalité du monde du travail. Ces cadres sont cependant articulés à partir de la liste des métiers ou professions reconnus par le système. La classification et la détermination des niveaux s'effectuent sur la base de l'analyse des caractéristiques générales du métier et des exigences de l'ensemble des compétences opérationnelles requises pour l'exercer. Chaque métier est classé par

⁵ UNESCO, CEDEAO, PNUD, Contribution au développement de cadres nationaux et du cadre régional des certifications (CNCs/CRC) dans la sous-région de la CEDEAO : analyse régionale et perspectives, 2013

niveau. Il n'existe qu'un seul diplôme par niveau. Il est possible de se voir reconnaître une ou plusieurs compétences en lien avec un métier par l'intermédiaire d'un relevé de compétences et/ ou d'obtenir un diplôme aussi bien par la voie de la formation initiale en établissement, par l'apprentissage, que par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Des passerelles permettent, pour les métiers ou professions apparentées, d'accéder à des niveaux supérieurs. La formation professionnelle de la Suisse en est un exemple⁶.

III. STRUCTURE ET PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'EDUCATION DU CAMEROUN

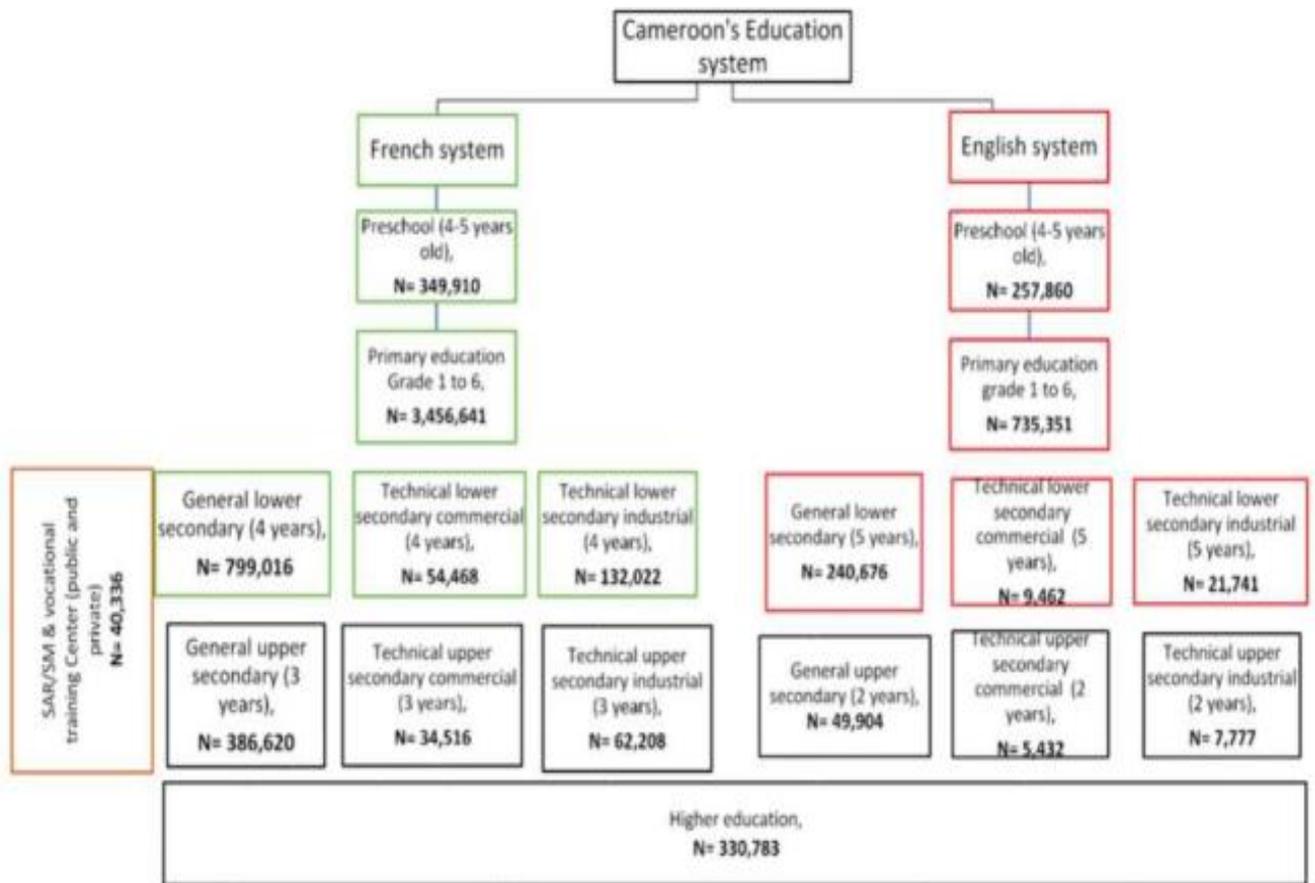
Entreprendre la mise en place d'un CNCQ, c'est porter un regard critique sur la situation du système de d'éducation et de formation professionnelle au Cameroun. L'adoption d'un CNCQ est l'occasion de revoir et de consolider le système national de formation, de rapprocher celui-ci de la réalité du marché du travail et d'adopter diverses mesures susceptibles d'améliorer la qualité et l'efficacité de la formation. Le but ultime étant de renforcer la cohésion interne du système de formation et ses liens avec le marché du travail.

Figure 1 : Le système d'éducation et de formation, données 2018-2019⁷

⁶ Confédération suisse, DEFR, Secrétariat d'État à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation (SEFRI), Le Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC-CH-FP) en bref, 2013.

⁷ Source : Groupe de la Banque mondiale (2019), *Projet d'enseignement secondaire et de développement des compétences - Document d'information sur le projet*. Page 122.

<https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/985741559276623707/concept-project-information-document-pid-secondaryeducation-and-skills-development-project-p170561>.



L'accès et la progression dans le dispositif d'éducation - formation sont réglementés par les lois régissant le système d'éducation et de formation :

- Loi N° 98/004 du 4 avril 1998 sur l'orientation de l'éducation au Cameroun.
- Loi n° 005/2001 du 16 avril 2001 relative à l'orientation de l'enseignement supérieur.
- Loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun.

Niveaux d'enseignement	Système francophone Cycles, niveaux et titres de certifications	Système anglophone Cycles, niveaux et titres de certifications
Enseignement supérieur	Doctorat	
	Master : BAC + 5 Master Recherche Master Professionnel Diplôme d'Ingénieur de conception DIPES2 (Diplôme de professeur d'enseignement secondaire) DIPET2 (Diplôme de professeur d'enseignement technique) DIPCO (Diplôme de conseiller d'orientation) DIPEN2 (Diplôme de professeur d'enseignement normal)	
	Licence : BAC + 3 Licence Académique Licence Professionnelle Licence d'Ingénierie DIPES1 (Diplôme de professeur d'enseignement secondaire) DIPET1 (Diplôme de professeur d'enseignement technique)	
	Enseignement supérieur de cycle court : BAC + 2 BTS (Brevet de Technicien Supérieur), HND (Higher National Diploma) DUT (Diplôme universitaire de technologie)	
Enseignement secondaire (2 ^{-ème} cycle)	Secondaire supérieur général (3 ans) Secondaire supérieur technique (services, industriel) (3 ans) Diplômes : BAC (Baccalauréat) ; BT (Brevet de Technicien)	Secondaire supérieur général (2 ans) Secondaire supérieur technique (services, industriel) (2 ans) Diplômes : GCE A/L (General Certificate of Education Advanced Level) ; BAC technique
Enseignement secondaire (1 ^{er} cycle)	Secondaire inférieur général (4 ans) certification : BEPC (Brevet d'Études du Premier Cycle) Secondaire inférieur technique (services, industriel) (4 ans) – certification : CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)	Secondaire inférieur général (5 ans) – certification : GCE O/L (General Certificate of Education Ordinary Level) Secondaire inférieur technique (services, industriel) (5 ans) – certification : CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)
Enseignement primaire	Classes 1-6 Certification : CEP (Certificat d'Études Primaires)	Classes 1-6 Certification : FSLC (First School Leaving Certificate)
Enseignement préscolaire	Cycle : petite – grande sections Durée de 2 ans	Cycle : crèche 1-2 Durée de 2 ans

Tableau 1: Structure des systèmes éducatifs (francophone et anglophone)

Formation professionnelle (sous la tutelle du MINEFOP)

La formation professionnelle vise principalement les jeunes, diplômés et non diplômés, des systèmes d'enseignement primaire, secondaire et supérieur. Dans les prévisions pour la dernière décennie, la formation professionnelle prévoyait d'absorber au moins 50 % de cette population, ce qui correspond

à un effectif de 200 000 apprenants chaque année, répartis entre la formation professionnelle et l'apprentissage. Les travailleurs et les jeunes qui ont quitté l'école sont également des cibles potentielles de la formation professionnelle.

Le système de formation professionnelle est organisé comme suit :

Composante formelle :

- Formation professionnelle publique
- Formation professionnelle privée

Composante non formelle : essentiellement - les apprentissages.

Outre le MINEFOP, plusieurs administrations sectorielles (MINADER, MINNEPIA, MINPROFF, etc.) développent et déploient également des activités de formation professionnelle.

Les certifications délivrées par la voie des évaluations formelles ou de validation par la VAE dans le secteur de la formation professionnelle, sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) comprennent le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP) ; le Diplôme de Technicien (DT) ; le Diplôme de Technicien Spécialisé (DTS) – le Certification de Qualification Professionnelle (CQP) et autres titres professionnels délivrés par les Ordres et organisations professionnelles.

VI. DESCRIPTION DETAILLEE DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION

Après plusieurs travaux d'échanges et de partage, le CNCQ du Cameroun a été validé par les différentes parties prenantes, constituées des représentants des administrations exerçant dans le secteur de l'éducation (MINEDUB, MINESEC, MINEFOP), des administrations offrant des formations professionnelles (MINADER, MINEPIA, MINPROFF, etc) et des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.

Le modèle validé se présente sous la forme d'un schéma à six blocs ainsi définis :

- Le premier indique les différents niveaux de qualification retenus (de 1 à 10) ;
- Le second bloc représente l'enseignement maternel et primaire (éducation de base) avec ses deux diplômes (CEP et FSLC) ;
- Le troisième bloc représente l'enseignement secondaire avec un aperçu des différents types de diplômes délivrés par le MINESEC ;
- Le quatrième bloc est celui de l'enseignement supérieur avec ses diplômes sur le plan académique et professionnel ;
- Le cinquième bloc représente la formation professionnelle avec un aperçu de diplômes délivrés par le MINEFOP ;

- Le sixième bloc représente le marché du travail vers lequel convergeront tous les détenteurs de diplômes à la recherche d'un emploi.

Dans chaque type d'enseignement, les flèches verticales indiquent le cheminement normal d'un niveau inférieur au niveau immédiatement supérieur, et donc à la certification correspondante. Cependant, les flèches horizontales montrent des passerelles possibles entre les types d'enseignement et le marché de l'emploi.

Passerelles entre les différents systèmes de certification

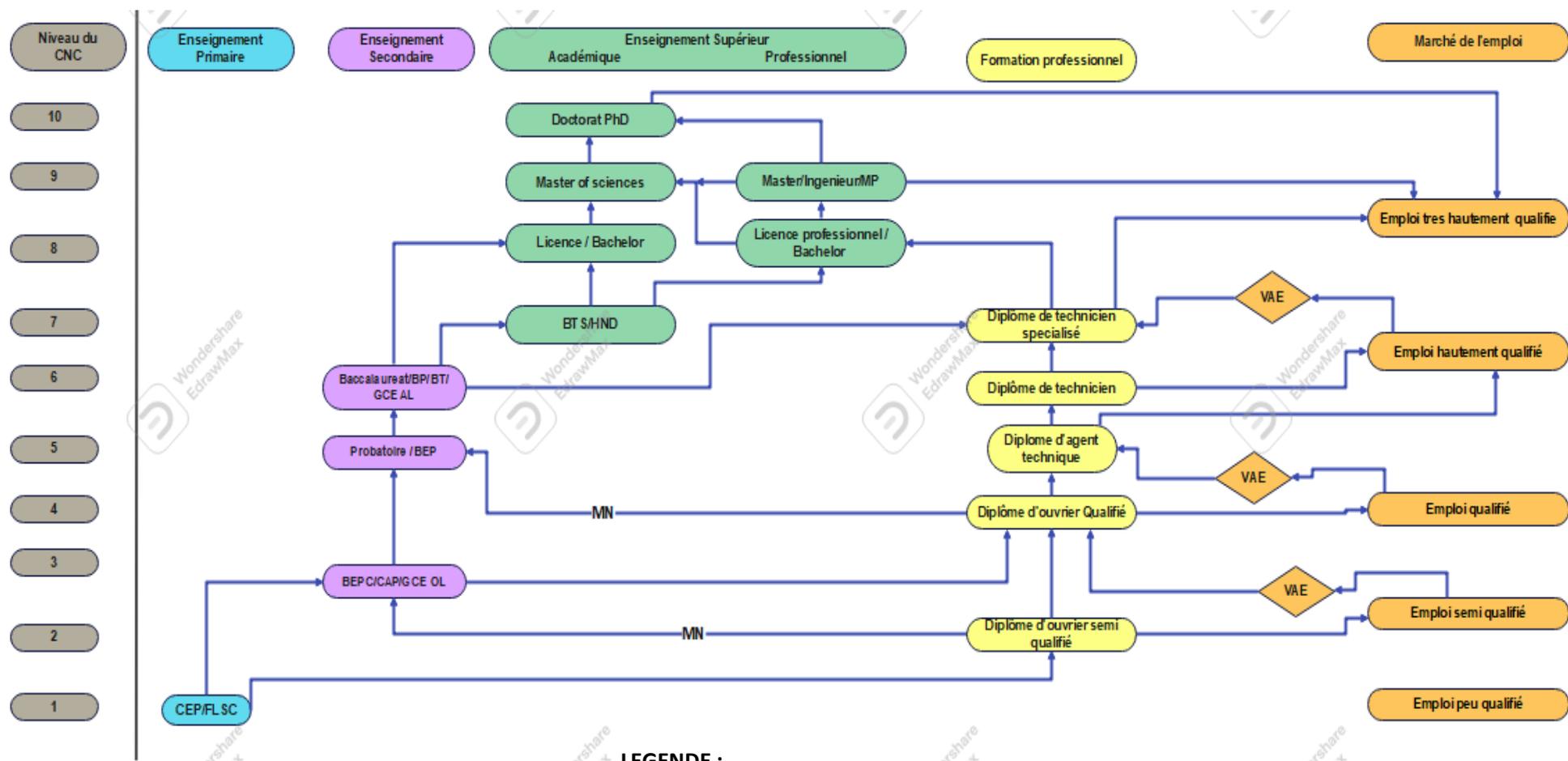
Une passerelle est un lien entre certifications, qui établit un principe de reconnaissance pouvant prendre des formes diverses et se traduisant par :

- des équivalences totales ;
- des équivalences partielles aboutissant à la reconnaissance d'unités de certification;
- une articulation entre certifications de niveaux différents qui donne la possibilité de passer d'un niveau à l'autre.

De ce point de vue, il existe une possibilité de passerelle pour les détenteurs de diplômes de formation professionnelle (diplôme d'ouvrier semi-qualifié et diplôme d'ouvrier qualifié) d'obtenir un diplôme de l'enseignement secondaire (BEPC/CAP/GCE OL et Probatoire/BEP respectivement), à condition de réussir sa mise à niveau de la formation correspondante. De ce point de vue, les détenteurs de diplômes de formation professionnelle (diplôme d'ouvrier semi-qualifié et diplôme d'ouvrier qualifié) ont la possibilité, grâce aux passerelles existantes, d'obtenir un diplôme de l'enseignement secondaire (BEPC/CAP/GCE OL et Probatoire/BEP etc.), à condition de réussir sa mise à niveau de la formation correspondante.

De même, l'accès aux divers diplômes de formation professionnelle peut également se réaliser, pour les personnes ayant développé des compétences sur le marché du travail, par l'intermédiaire de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). En outre, Selon les disponibilités organisationnelles, il sera également possible d'accéder à la formation manquante pour compléter les compétences et obtenir le diplôme.

Figure 1: Schéma du CNCQ Cameroun



LEGENDE :

PRIMAIRE

CEP : Certificat d'Etude Primaire
 FSLC : First School Level Certificate

SECONDAIRE

BEPC : Brevet d'Etude de Premier Cycle

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

BACC : Baccalauréat de l'Enseignement Général ou Technique

SUPERIEUR

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

LP : Licence Professionnelle

MP : Master professionnel

AUTRES :

MN : Mise à Niveau

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

V. DESCRIPTEURS DE NIVEAUX DU CADRE NATIONAL DE CERTIFICATION ET DE QUALIFICATION CAMEROUN

Au cœur du CNCQ se trouvent les descripteurs de niveaux qui fournissent des descriptions transparentes des complexités de l'apprentissage à un niveau spécifique du système de certification, indépendamment de la manière ou du lieu où cet apprentissage s'est déroulé. Les descripteurs de niveaux facilitent et permettent la reconnaissance de l'apprentissage tout au long de la vie, les acquis de l'apprentissage dans tous les contextes (formel, non formel et informel).

Les acquis de l'apprentissage sont considérés comme la « colle » des cadres de certification et les descripteurs de niveaux basés sur les acquis de l'apprentissage sont donc essentiels, pour indiquer la complexité de l'apprentissage à un niveau particulier.

L'objectif principal est d'orienter le processus d'attribution des certifications, des certifications partielles et éventuellement d'autres types d'apprentissage et de titres de compétences aux niveaux du cadre. Les énoncés des descripteurs suffisamment détaillés, aident à indiquer l'emplacement d'une certification particulière à un niveau spécifique, et à offrir une portée suffisante pour classer les nouvelles certifications, ou permettre le placement des certifications existantes. Ils fournissent un langage commun et un point de référence général, afin de permettre la différenciation des résultats d'apprentissage entre les niveaux dans un pays comme le Cameroun.

Les descripteurs de niveaux sont présentés comme une matrice définissant et clarifiant la logique verticale et horizontale en tant que cadre qui englobe tous les types et niveaux de certifications. Un alignement et une cohérence entre les dimensions verticales et horizontales sont importants. La progression de niveau se fera en partant du chiffre le plus petit vers le plus grand, en cohérence avec les standards de l'ACQF (African Continental Qualification Framework). Tous les items cités dans les descripteurs d'un niveau ne devront pas systématiquement être remplis par chaque certification, compte tenu du mode d'exercice des activités (la nomenclature n'est pas une grille destinée à s'appliquer de manière homogène). Cependant, sauf si un mode d'exercice particulier l'explique, l'absence dans une certification de plusieurs éléments significatifs des descripteurs de niveau amènera à se poser des questions sur sa pertinence.

1. La dimension verticale

La dimension verticale décrit le niveau de complexité de l'apprentissage implicite dans le système de certification, auquel sont liés les types de certification (ou les certifications). Elle favorise une progression claire vers le haut, et celle-ci permettrait par conséquent de différencier les niveaux de complexité. Cette logique devrait être de nature hiérarchique, du niveau inférieur au niveau supérieur en l'occurrence :

- Avec suffisamment de détails pour permettre de différencier un niveau de l'autre. Plus il y a de niveaux, plus le degré de différenciation entre eux est difficile à atteindre ;
- Avec une progression diagonale et ascendante claire tout au long des niveaux.

2. La dimension horizontale

v

La dimension horizontale décrit les domaines d'apprentissage en accord avec la vision projetée en termes de gestion des certifications. Cette dimension doit pouvoir favoriser un degré général de comparabilité du niveau de complexité des différents domaines, universellement décrits comme des connaissances et aptitudes, et s'accompagnent d'autres domaines tels que l'application, la compétence, l'autonomie et la responsabilité, et l'innovation.

3. Structuration

La détermination du niveau résulte de la combinaison entre les « descripteurs » qui permet d'avoir une estimation du niveau des compétences du titulaire de la certification, évalué au travers d'un processus d'évaluation. Il s'agit bien du niveau des compétences évaluées par la certification et non d'un descriptif des compétences attendues sur un emploi donné. Les descripteurs rendent compte d'une progression, en partant du niveau le plus bas. Il y a une progression verticale, mais aussi au sein de chaque niveau, une cohérence horizontale, les éléments de chaque niveau ayant été « calibrés » pour correspondre à des niveaux d'acquis d'apprentissage homogènes. Les catégories de descripteurs sont au nombre de 3 : Connaissances/savoirs associés – Compétence/savoir-faire - autonomie – responsabilité ;

Connaissances/Savoirs associés :

Ce descripteur concerne la progression dans les connaissances, pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques). Il a pour objectif de rendre compte du résultat de l'assimilation d'un savoir grâce à l'éducation et à la formation. Les connaissances constituent un ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine d'études ou de travail, l'assimilation étant définie comme le processus par lequel un savoir ou savoir-faire est intégré par l'apprenant.

Compétence/Savoir-faire :

Ce descripteur concerne :

- la complexité et la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus ;
- le niveau de maîtrise de l'activité professionnelle ;
- la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques ;
- le savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel ;

- la capacité à transmettre des savoir-faire.

Autonomie-responsabilité :

Ce descripteur concerne :

- l'organisation du travail ;
- la réaction face à l'aléa ;
- l'appréhension de la complexité de l'environnement ;
- la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels ;
- ;
- la participation au travail collectif ;
- le niveau d'encadrement permettant d'organiser son propre travail, de le corriger, ou de donner des indications à du personnel encadré.

4. Volume de travail

Le volume de travail correspond au nombre total d'heures au cours d'une année d'apprentissage ou de formation.

Les niveaux de qualification et les descripteurs associés à chacun des niveaux de qualification sont précisés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 2: Grille des descripteurs du CNCQ-Cameroun

Niveau national	Les descripteurs des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par niveau			Volume de travail	Certifications
	Connaissances/Savoirs	Compétences/Savoir-faire	Autonomie et Responsabilité		
Niveau 1 :	Reproduire /mémoriser des connaissances simples en lecture, écriture et calcul.	Démontrer une aptitude cognitive, technique et de communication fondamentale pour : -la réalisation d'une série d'opérations standardisée simples et répétitives ; -entreprendre les activités simples, et répétitives et pratiques pour suivre des instructions simples et utiliser des solutions simples.	Appliquer/reproduire des savoirs faire et être dans des contextes (hautement) structurés et stables.	900 à 2400h	CEP / FLSC (Primaire)
Niveau 2 :	Mémoriser et interpréter les connaissances de base intégrant la compréhension et le rappel des connaissances factuelles et opérationnelles dans certains domaines.	Décrire et rapporter des informations concrètes, des idées et des solutions connues pour régler des problèmes simples	Exécuter de manière structurée des tâches sous une supervision à l'égard des résultats pour soi et pour le groupe	900 à 2400	Diplôme d'ouvrier semi-qualifié (FP)
Niveau 3 :	Sélectionner des Connaissances factuelles et opérationnelles intégrant certains aspects théoriques dans certains domaines.	Utiliser des aptitudes de communication, cognitives, pratiques et techniques requises : -pour interpréter des idées et des renseignements détaillés ; -pour régler des problèmes dans un domaine.	Appliquer des savoirs et savoir-faire dans des contextes structurés sous une supervision.	900 à 2400	BEPC/CAP/GCE OL (Secondaire)

Niveau national	Les descripteurs des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par niveau			Volume de travail	Certifications
	Connaissances/Savoirs	Compétences/Savoir-faire	Autonomie et Responsabilité		
Niveau 4 :	Maîtriser des connaissances factuelles, opérationnelles ou techniques intégrant des aspects théoriques dans un ou plusieurs domaines.	Appliquer des aptitudes techniques bien développées nécessaires : - pour analyser l'information et les nouvelles idées ; -porter des jugements éclairés, communiquer les résultats ; -Pour formuler des solutions variées à des problèmes familiers et non familiers).	Organiser les savoirs et les savoir-faire dans des contextes variés avec adaptabilité, planification et initiative pour une autogestion de soi ou du groupe sous la supervision.	900 à 1200	Diplôme d'ouvrier qualifié (FP)
Niveau 5 :	Maîtriser principalement des connaissances techniques ou théoriques avec une profondeur substantielle dans une ou plusieurs disciplines / Domaines.	Utiliser les aptitudes techniques et communicationnelles bien développées, avec une certaine spécialisation, nécessaires : -pour analyser l'information et les nouvelles idées ; -construire et communiquer un argument cohérent ; -pour appliquer une gamme de solutions, souvent en combinaison ; -pour traiter des problèmes inconnus.	Appliquer des savoirs faire et être dans des contextes imprévisibles sous une supervision.	900 à 2400	Diplôme d'agent technique (FP) – Probatoire / BEP (Secondaire)
Niveau 6 :	Avoir des vastes connaissances techniques ou théoriques dans une discipline /domaine spécifique ou dans un vaste champ de travail et d'apprentissage.	Posséder des aptitudes hautement techniques et spécialisées requises pour : - rassembler, analyser, synthétiser et communiquer une gamme d'informations et de nouvelles idées ;	Planifier et organiser le travail de son équipe sur la base des consignes générales et évaluer la qualité du travail accompli par son équipe.	1800 à 2400	Diplôme de technicien (FP) Baccalauréat / BP / BT / GCE AL (Secondaire)

Niveau national	Les descripteurs des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par niveau			Volume de travail	Certifications
	Connaissances/Savoirs	Compétences/Savoir-faire	Autonomie et Responsabilité		
		-formuler ou adapter différentes solutions pour résoudre des problèmes complexes et parfois abstraits.			
Niveau 7 :	Avoir des connaissances analytique et/ou spécialisée cohérentes, approfondies d'une discipline ou un domaine.	Posséder des aptitudes cognitives, techniques et de communication bien développée requises pour l'analyse et l'organiser des informations à mener dans une série d'activités relatif à un domaine précis.	Planifier et organiser le travail de son équipe ; Evaluer le travail accompli par son équipe.	1800 à 2400 4 semestres	BTS / HND (ES) Diplôme de technicien spécialisé(DTS)
Niveau 8 :	Avoir des connaissances théoriques et techniques avancées et complexes d'une ou plusieurs disciplines.	Développer des aptitudes cognitives, techniques et de communication avancées requises pour : -Faire la démonstration d'analyses de manière critique avancée ; -Communiquer de idées créatives et innovantes ; -Formuler des solutions avancées pour résoudre des problèmes complexes et abstraits.	Appliquer des savoirs et savoirs être pour faire preuve d'autonomie, d'un jugement bien développé, d'adaptabilité et de responsabilité en tant que praticien.	6 semestres	Licence / Bachelor (ES) Licence professionnelle / Bachelor (ES)
Niveau 9 :	Maîtriser un ensemble complexe de savoirs à l'avant-garde d'une ou plusieurs disciplines ou domaines de pratique.	Posséder des aptitudes cognitives et techniques pour : -démontrer l'originalité et de nouvelles idées dans la recherche et / ou l'innovation ; -formuler et tester des théories pour montrer la maîtrise de problèmes abstraits très complexes.	Appliquer des savoirs et des savoir- faire dans des contextes hautement spécialisés démontrant une adaptabilité, une grande autonomie et responsabilité Elaborer les procédures de travail	4 semestres	Master of sciences / Master / Engineer / MP (ES)

Niveau national	Les descripteurs des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par niveau			Volume de travail	Certifications
	Connaissances/Savoirs	Compétences/Savoir-faire	Autonomie et Responsabilité		
			<p>d'une ou plusieurs équipes</p> <p>Planifier et organiser le travail d'une ou plusieurs équipes</p> <p>Evaluer les travaux accomplies</p>		
Niveau 10 :	<p>Développer de manière originale et approfondie des savoirs théoriques et appliqués qui étendent l'avant-garde d'une discipline /domaine et / ou à l'interface entre les disciplines / domaines</p>	<p>Mettre en œuvre des aptitudes cognitives, techniques et des recherches spécialisées qui illustre l'innovation, l'interprétation et la création des nouvelles idées nécessaires pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> -s'engager dans une réflexion critique, une synthèse et une évaluation - imaginer, adapter et mettre en œuvre des méthodologies pour étendre et redéfinir les connaissances ou les pratiques professionnelles existantes ; -démontrer l'originalité et de nouvelles idées dans la recherche et / ou l'innovation ; - diffuser et promouvoir de nouvelles idées auprès de leurs pairs et de la communauté ; - générer des connaissances et une compréhension originale afin d'apporter une contribution à une 	<p>Définir et opérationnaliser des plans stratégiques dans un contexte large d'activités impliquant plusieurs équipes</p>	6 à 8 semestres	Doctorat (ES)

Niveau national	Les descripteurs des résultats de l'apprentissage formel, informel et non formel par niveau			Volume de travail	Certifications
	Connaissances/Savoirs	Compétences/Savoir-faire	Autonomie et Responsabilité		
		discipline ou à un domaine de pratique professionnelle.			

VI. CONCLUSION

Au terme des échanges et des ateliers regroupant toutes les parties prenantes, le Cadre National de Certification et de Qualification est validé et disponible. Il couvre l'ensemble du système éducatif du Cameroun y compris le secteur informel au travers de la Validation des Acquis de l'Expérience. Il est prêt à être testé et pour ce faire, des textes juridiques sont en cours d'élaboration pour sa gouvernance et son pilotage avec plusieurs scénarii possible et compatibles avec les réalités institutionnelles du pays. La première possibilité pourrait être une commission interministérielle et placée sous l'autorité conjointe des ministères concernés et la seconde celle d'une Agence Publique placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2021b. Towards the African Continental Qualifications Framework – Mapping report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Authors: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala, U. Kyari and T. Sibiyi. <https://acqf.africa/resources/mapping-study/acqf-mappingreport-comprehensive>
2. ACQF (African Continental Qualifications Framework). 2020. Morocco - Mapping report. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation. Author: E Castel-Branco. <https://acqf.africa/resources/mapping-study/morocco-country-report>
3. Acteurs et partenariats dans le secteur de la formation professionnelle, IFEF, IPE-Pôle de Dakar - Unesco, 2019
4. AFD, 2006, « La formation professionnelle en secteur informel », Rapport d'une enquête de terrain en Afrique du Sud.
5. Affichard J., 1984, « Nomenclature des niveaux de formation et pratiques de classement », n°4 CEREQ
6. Bologna Process Coordination Group for Qualifications Frameworks, 2009, "Report on Qualifications Frameworks", Strasbourg: Council of Europe, March 9.
7. CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle). 2014a. « Suivi des stratégies de mise en œuvre de l'ECVET en Europe en 2013 ». Document de travail. Luxembourg : CEDEFOP. https://www.cedefop.europa.eu/files/6122_en.pdf
8. Confédération suisse, DEFR, Secrétariat d'État à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation (SEFRI), Le Cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC-CH-FP) en bref, 2013.
9. Contribution au développement de cadres nationaux et du cadre régional des certifications dans la sous-région de la CEDEAO, UNESCO 2013
10. Guide pour l'élaboration de passerelles entre certifications, Commission nationale de la certification professionnelle – CNCP, 2011
11. Groupe de la Banque mondiale (2019), Projet d'enseignement secondaire et de développement des compétences - Document d'information sur le projet. Page 122. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/985741559276623707/concept-project-information-document-pid-secondaryeducation-and-skills-development-project-p170561>. ILO / OIT (Organisation internationale du travail). 2006a. Glossaire des termes clés sur l'apprentissage et la formation pour le travail. Genève : OIT.
12. Jörg Markowitsch, Karin Luomi-Messerer - Développement et interprétation des descripteurs du cadre européen des certifications, Revue européenne de formation professionnelle no 42/43 – 2007/3 • 2008/1

13. La certification professionnelle Diplômes, titres, CQP, Mode d'emploi & Guide d'action – FORTHAC
14. Loi n°2018/010 du 11 juillet 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun
15. OIT, Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous, 2020
16. OIT, La validation des acquis de l'expérience (VAE) – kit de formation, 2018
17. Repères pour l'amélioration de la qualité en formation professionnelle, CEREQ-AFD 2019

