

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

PAIX - TRAVAIL - PATRIE

\*\*\*\*\*

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE



REPUBLIC OF CAMEROON

PEACE - WORK - FATHERLAND

\*\*\*\*\*

MINISTRY OF EMPLOYMENT  
AND VOCATIONAL TRAINING

# RAPPORT D'ANALYSE STATISTIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2024 - 2025

***“ VERS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE  
PLUS ÉQUITABLE ET COMPETITIVE : ANALYSE  
DES TENDANCES ET DÉFIS ”***



## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES .....	i
AVANT-PROPOS .....	ii
INTRODUCTION.....	iv
CHAPITRE I : TENDANCES GENERALES DU SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	1
I.    Évolution globale de l’offre de formation professionnelle depuis 2020 .....	2
II.    Evolution globale de la demande de formation professionnelle depuis 2020 .....	6
III.    Adéquation entre offre et demande de formation .....	7
CHAPITRE II : EQUITÉ EN FORMATION PROFESSIONNELLE .....	10
I.    Analyse de l’équité territoriale .....	10
II.    Analyse de l’équité sociale et de l’inclusion .....	12
III.    Analyse de l’équité genre .....	13
CHAPITRE III : COMPÉTITIVITÉ DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	18
I.    Qualité des infrastructures et équipements.....	19
II.    Qualification et professionnalisation des formateurs .....	20
<b>II.1. Diplômes académiques des formateurs</b> .....	20
CHAPITRE IV : PERSPECTIVES DE TRANSFORMATION DU SYSTEME ET RECOMMANDATIONS .....	24
I.    PERSPECTIVES DE TRANSFORMATION .....	24
II.    RECOMMANDATIONS OPERATIONNELLES.....	26

## AVANT-PROPOS

La formation professionnelle constitue, au Cameroun, un levier majeur de transformation économique, de promotion de l'emploi des jeunes et de réponse aux besoins croissants en compétences des secteurs porteurs. Face aux mutations rapides du marché du travail et aux impératifs de compétitivité, le pays doit se doter d'un système de formation à la fois équitable, performant et prospectif. Cette exigence s'inscrit pleinement dans la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30), qui fait du capital humain le moteur central de la croissance et de l'inclusion sociale.

Le présent **rapport d'analyse statistique de la formation professionnelle 2024-2025**, élaboré sous le thème « *Vers une formation professionnelle plus équitable et compétitive : tendances et défis* », s'inscrit dans cette dynamique nationale. Il répond à la nécessité de disposer de données objectives, fiables et à jour pour éclairer la décision publique, renforcer la gouvernance du sous-secteur et accompagner les réformes en cours. Les orientations du **Chef de l'État, le Président de la République Son Excellence Paul Biya** pour qui « *notre plus grande richesse, ce sont nos jeunes ; investir dans leurs compétences, c'est investir dans l'avenir du Cameroun* » constituent à cet égard un cadre d'action déterminant guidant les efforts de modernisation du système.

S'appuyant sur un corpus substantiel de données issues de l'Annuaire statistique de la formation professionnelle, l'analyse couvre la période 2024-2025. Le rapport propose une lecture structurée des tendances du sous-système, évalue les progrès réalisés en matière d'équité territoriale, sociale et de genre, et examine en profondeur les facteurs influençant la compétitivité du dispositif national de formation. Au-delà du diagnostic, il ouvre des perspectives de transformation assorties de recommandations opérationnelles à l'intention des décideurs publics, des partenaires techniques et des acteurs de terrain.

La réalisation de ce document est le fruit d'un engagement collectif remarquable. Nous adressons notre profonde gratitude aux membres de l'équipe technique de l'Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) et à toutes les parties prenantes à sa rédaction notamment la Cellule des Etudes de la Prospective et des Statistiques (CEPS) dont la rigueur et la disponibilité ont permis d'assurer la qualité de ce rapport. Nos remerciements vont également aux services régionaux, aux responsables des centres de formation et à l'ensemble des partenaires qui ont contribué à la fiabilité des données mobilisées.

Nous formulons l'espoir que ce rapport constituera un outil d'aide à la décision au service de politiques publiques plus inclusives, plus compétitives et pleinement alignées sur les priorités de développement du pays. Il se veut une ressource essentielle pour bâtir une formation professionnelle accessible à tous, capable de renforcer la compétitivité nationale et de répondre aux exigences d'un marché du travail en constante évolution.

**(e) Le Ministre de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle**

## INTRODUCTION

La vision de la Stratégie du Secteur Education-Formation 2023-2030 est celle d'une éducation fondamentale de qualité commune à tous les jeunes du Cameroun, complétée par des cycles de formations professionnelles, supérieures et d'encadrement extrascolaire, ouverts au plus grand nombre, permettant d'apporter les qualifications utiles au développement économique et social, et de former les cadres moulés, compétents, responsables et créatifs, ouverts aux évolutions technologiques et aux innovations. Dans cette perspective, elle entend entre autres, réduire les écarts entre les sexes et les disparités géographiques en matière d'Education et de Formation, aligner l'offre de formation et le contenu des programmes sur les besoins réels de l'Economie, développer les compétences techniques et professionnels en adéquation avec les besoins du secteur productif.

La formation professionnelle apparaît à juste titre comme un instrument essentiel dans la réalisation de cette vision car engagée dans une démarche stratégique de mise en adéquation formation-emploi, qui adapte les compétences aux évolutions contemporaines, en accord avec les objectifs de développement de l'économie. Au regard de la persistance d'un taux de chômage à deux chiffres dans les zones urbaines en dépit d'une participation à la formation professionnelle située autour de 33%, il devient de ce fait crucial d'analyser la formation professionnelle sous le prisme de l'équité et de la compétitivité en vue d'évaluer la capacité des systèmes de formation à concilier les mutations technologiques avec l'inclusion sociale, tout en garantissant une réponse efficace aux impératifs de performance économique.

Portant sur la thématique « Vers une formation professionnelle plus équitable et compétitive : analyse des tendances et défis », le présent rapport d'analyse entend faire une évaluation tendancielle de la prise en compte dans le sous-secteur Formation Professionnelle, des trois grands axes de la Stratégie Nationale de Développement SND30 autour desquels elle s'articule à savoir : l'accès et l'équité ; la qualité et la pertinence des formations et le renforcement du système.

L'analyse se déclinera en quatre (04) parties organisées en chapitres, conformément au plan ci-dessous indiqué :

Chapitre 1 : Tendances générales du système de formation professionnelle : Elles permettront de comprendre l'évolution globale du sous-secteur depuis 2021

Chapitre 2 : Analyse de l'équité dans la formation professionnelle : A savoir mesurer l'équité territoriale, sociale et genre ;

Chapitre 3 : Analyse de la compétitivité du système : Cette partie abordera la pertinence, la qualité et l'efficacité du système

Chapitre 4 : Perspectives de transformation du système et recommandations opérationnelles : Il sera question de mettre en lumière des pratiques innovantes pour une meilleure performance de la formation professionnelle



## CHAPITRE I : TENDANCES GENERALES DU SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans un contexte économique marqué par la quête d'émergence et une démographie dynamique, avec plus de 60 % de sa population âgée de moins de 25 ans (BUCREP,2023), le Cameroun fait face à un impératif majeur : **transformer son capital humain en un moteur de développement durable et de compétitivité.**

La formation professionnelle constitue, à cet égard, un levier stratégique incontournable pour relever un double défi. D'une part, assurer l'insertion socio-économique d'une jeunesse toujours plus nombreuse et d'autre part, garantir l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins réels des secteurs productifs. Cette nécessité s'inscrit pleinement dans les orientations définies par la Stratégie Nationale de Développement à l'horizon 2030 (SND30) et la Stratégie du Secteur de l'Éducation et de la Formation 2023-2030 (SSEF 2023-2030), qui toutes deux érigent l'amélioration de l'offre et de la qualité de la formation professionnelle en axe prioritaire pour l'atteinte des objectifs de développement du pays.

L'amélioration de l'offre de formation implique nécessairement une augmentation quantitative : multiplication des centres de formation professionnelle (CFP et renforcement des capacités du personnel formateur. Quant à la demande de formation, elle renvoie à l'effectif des apprenants.

Ce premier chapitre vise précisément à étudier les tendances récentes et actuelles du système de formation professionnelle camerounais, en articulant trois dimensions analytiques complémentaires sur la période 2020-2025.

1. L'évolution de l'offre de formation, à travers l'analyse des infrastructures et des capacités d'accueil
2. La dynamique de la demande de formation professionnelle, pour mesurer l'attractivité du secteur
3. L'évolution du personnel enseignant, indicateur clé de la qualité du système

Cette approche tridimensionnelle permettra d'identifier les forces du dispositif actuel, mais également les déséquilibres et tensions qui appellent des réponses stratégiques adaptées.

## **I. Évolution globale de l'offre de formation professionnelle depuis 2020**

L'analyse de l'offre de formation professionnelle repose sur deux indicateurs structurels majeurs : d'une part, l'évolution du nombre de centres de formation et, d'autre part, les capacités d'accueil physique de ces établissements, mesurées notamment par le nombre de places assises disponibles.

### **I.1. Evolution des effectifs des CFP (publics et privés)**

#### ***Une croissance globale soutenue***

Sur la période 2020–2025, l'offre de CFP connaît une progression continue et significative. Le nombre total de CFP passe de 1 889 au cours de l'année de formation 2020-2021 à 2 562 en 2024-2025, traduisant un taux d'accroissement moyen de 26,3 % sur la période de référence. Cette expansion témoigne d'une dynamique réelle de développement du secteur, répondant en partie à la demande croissante de qualification professionnelle.

#### ***Une dynamique principalement portée par le secteur privé***

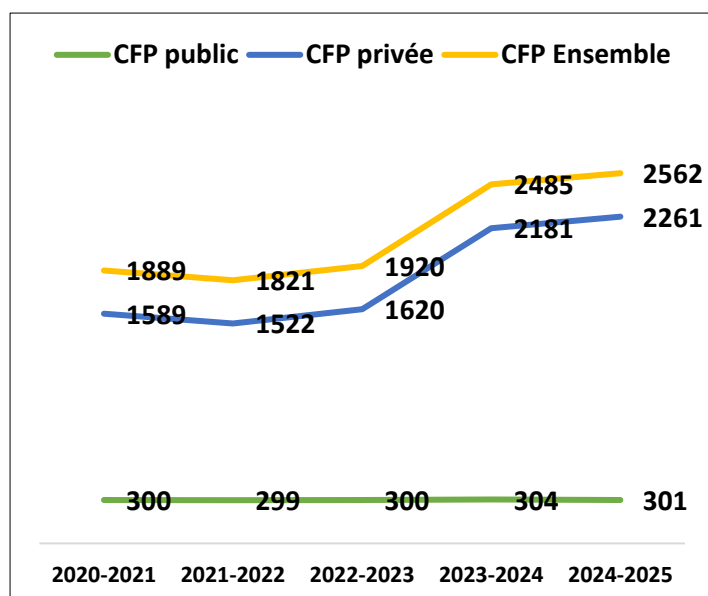
Toutefois, cette croissance globale masque une asymétrie structurelle majeure entre les secteurs public et privé. En effet, les CFP privés représentent 84,11 % de l'ensemble des centres, tandis que le nombre de CFP publics demeure relativement stable sur la période, se maintenant autour de trois cents (300) établissements, confirmant ainsi leur rôle prédominant dans l'architecture du système de formation professionnelle camerounais.

Cette stagnation de l'offre publique de formation soulève plusieurs interrogations quant à la capacité de l'État à répondre directement aux besoins de formation, notamment dans les zones géographiquement défavorisées ou pour les filières moins rentables économiquement mais stratégiquement importantes pour le développement national.

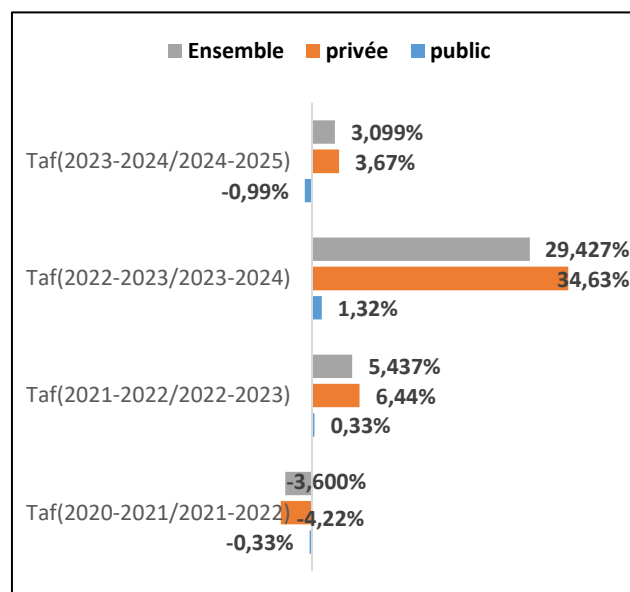
Cette prédominance du secteur privé, si elle témoigne d'un dynamisme entrepreneurial certain, soulève également des enjeux d'équité, d'accès, de régulation qualitative et de couverture territoriale équilibrée. Elle appelle à une réflexion approfondie sur le rôle régulateur et compensateur de l'État dans un système de formation largement privatisé.



Graphique 1: Evolution des CFP de 2020-2021 à 2024-2025



Graphique 2: Taux d'accroissement des CFP de 2020-2021 à 2024-2025



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** La croissance des Centres de Formation Professionnelle depuis 2020 (+26,3 %) repose quasi exclusivement sur le secteur privé, tandis que la stagnation du parc public autour de 300 centres souligne la nécessité de redynamiser l'offre publique de formation professionnelle.

## I.2 Capacité d'accueil des centres de formation professionnelle

### *Des capacités d'accueil en progression, mais inégalement réparties*

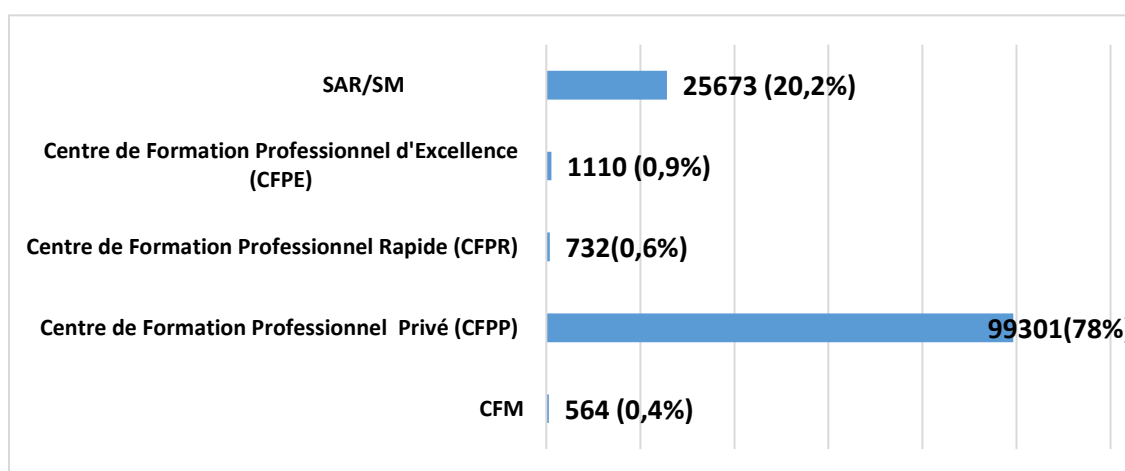
Au cours de l'année de formation 2024-2025, les CFP disposent d'une capacité d'accueil totale 127 380 places assises. Cette offre se répartit de manière asymétrique entre les deux secteurs : le privé représente 99301 places (**78%**), tandis que le public n'en représente que 28079 (**22%**).

Cette disproportion entre les capacités d'accueil des deux secteurs reflète et amplifie le déséquilibre observé dans la répartition des établissements. Le secteur privé ne se contente pas d'être numériquement dominant ; il structure également l'essentiel des possibilités d'inscription dans le système de formation professionnelle camerounais.

Il est important de noter que la capacité d'accueil des centres de formation public est principalement portée par les SAR/SM. Ces structures, historiquement ancrées dans le paysage éducatif camerounais, constituent l'épine dorsale de l'offre publique de formation professionnelle.

Cette concentration soulève toutefois des questions sur la diversité des filières proposées dans le secteur public et sur sa capacité à répondre aux besoins émergents des secteurs économiques en transformation (numérique, énergie, BTP, services, industries vertes, etc.).

*Graphique 3: Capacité d'accueil des CFP en 2024-2025*



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** Avec seulement 22 % des places disponibles, le secteur public ne peut accueillir qu'une minorité des candidats à la formation professionnelle. Les SAR/SM portent à elles seules l'essentiel de cette offre publique en déphasage avec les nouveaux besoins de l'économie camerounaise.

### I.3. Évolution des effectifs des formateurs dans CFP

#### *Le formateur, maillon essentiel de l'employabilité*

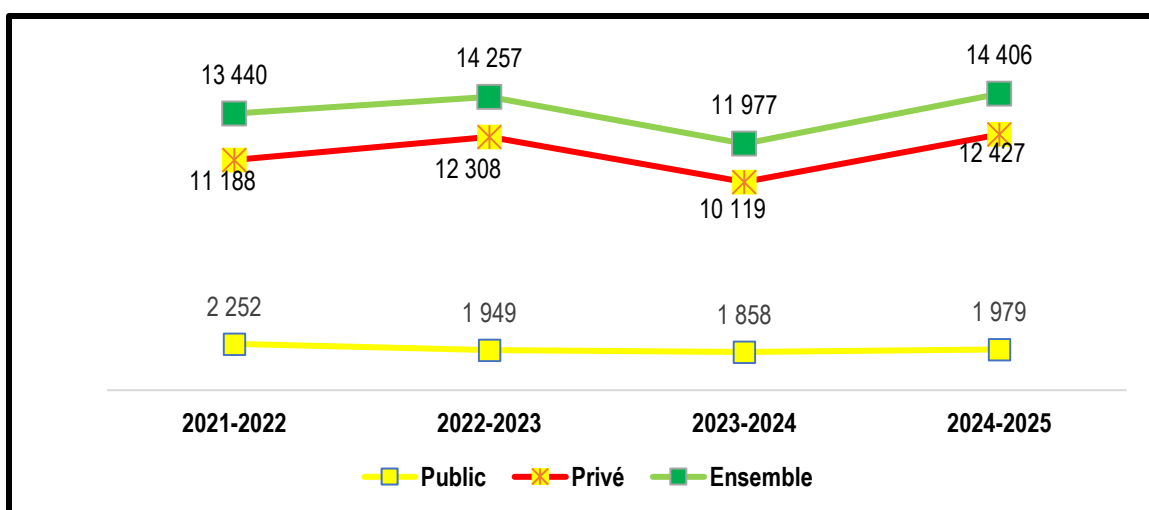
Les personnels d'encadrement jouent un rôle déterminant dans la qualité et pertinence de l'offre de formation professionnelle. Les formateurs, en particulier contribuent directement au développement des compétences des apprenants et à leur employabilité. Au-delà de la simple transmission de savoirs techniques, les formateurs jouent un rôle stratégique multiple : développement des compétences pratiques des apprenants, accompagnement vers l'insertion professionnelle, adaptation continue des contenus pédagogiques aux évolutions du marché du

travail, et interface privilégiée avec le monde économique. Leur qualité, leur nombre et leur répartition conditionnent directement l'employabilité des diplômés et, par extension, l'efficacité globale du dispositif de formation.

L'évolution des effectifs des formateurs selon l'ordre d'enseignement met en évidence (sans surprise) une nette prédominance du secteur privé, qui concentre plus de 80% du personnel d'encadrement sur l'ensemble de l'année de formation allant de 2021-2022 à 2024-2025. Les effectifs des privés oscillent entre 11 188 et 12 427 formateurs, avec une légère baisse observée en 2023-2024, rapidement suivie d'une reprise en 2024-2025.

En revanche, le graphique 4 ci-dessous montre que les effectifs des formateurs du secteur public restent faibles et relativement stable, passant de 2 252 formateurs en 2021-2022 à 1 979 formateurs en 2024-2025. Cette situation traduit un déséquilibre structurel entre les deux ordres d'enseignement : le privé porte largement l'offre de formation professionnelle.

*Graphique 4: Evolution de l'effectif des formateurs par année de formation selon l'ordre d'enseignement*



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** Avec 80 % des formateurs dans le privé et une baisse de 12,1 % des effectifs publics entre 2021 et 2025, le Cameroun assiste à un transfert silencieux de son capital pédagogique vers un secteur privé fluctuant et territorialement sélectif.

## **II. Evolution globale de la demande de formation professionnelle depuis 2020**

La vitalité d'un système de formation professionnelle se mesure principalement par la demande effective qu'il suscite. Cette section analyse l'évolution de la demande à travers deux dimensions indissociables : les flux d'inscriptions d'apprenants, qui révèlent l'attractivité du système, et les ressources humaines d'encadrement, garantes du rendement externe de la formation professionnelle.

### **II.1. Dynamique des effectifs d'apprenants depuis 2021**

#### ***Un accroissement modéré qui interroge***

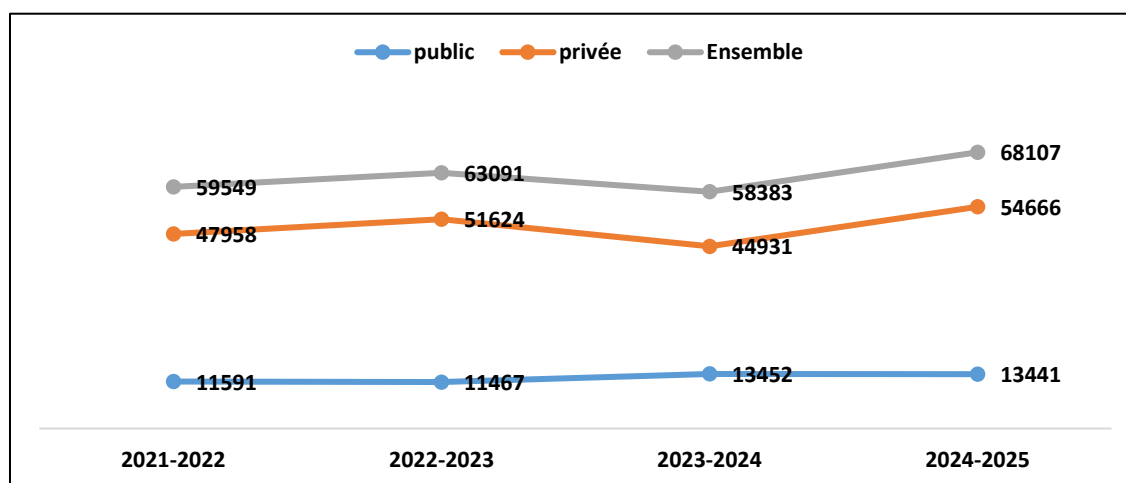
L'effectif des apprenants inscrits dans les Centres de Formation Professionnelle (CFP) a progressé sur la période allant de l'année de formation 2021-2022 à 2024-2025. Il est passé de 59 549 apprenants à 68 107, soit un taux d'accroissement de 14,4 %.

Toutefois, cette évolution masque des dynamiques contrastées selon l'ordre d'enseignement. Les effectifs des CFP publics sont restés globalement stables sur l'ensemble de la période, tandis que le secteur privé a enregistré une baisse marquée des effectifs au cours de l'année de formation 2023-2024, année au cours de laquelle le nombre d'apprenants a atteint son niveau le plus bas, avec 58 383 inscrits.

Cette contraction brutale soulève plusieurs hypothèses :

- **Hypothèse économique** : La dégradation du pouvoir d'achat des ménages limite l'accès aux formations payantes
- **Hypothèse qualitative** : Une crise de confiance dans la valeur des diplômes privés face aux difficultés d'insertion
- **Hypothèse structurelle** : Une prolifération anarchique de centres privés crée une surcapacité, diluant les effectifs

Graphique 5: Évolution des effectifs d'apprenants depuis 2021



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** La progression des effectifs des apprenants dans les CFP (+14,4 %) reste fragile, portée par une dynamique instable du privé et une stagnation des effectifs du public.

### III. Adéquation entre offre et demande de formation

Au-delà de l'évolution quantitative des établissements, des apprenants et des formateurs, il est essentiel d'examiner les dynamiques d'ajustement entre l'offre de formation et la demande effective. Cette analyse repose sur deux indicateurs complémentaires qui révèlent les tensions et déséquilibres du système : le ratio apprenant/formateur, qui mesure la charge pédagogique et la qualité potentielle de l'encadrement, et l'écart entre effectifs d'apprenants et places assises disponibles, qui éclaire la question de la sous-utilisation ou de la saturation des capacités d'accueil.

#### III.1. Analyse du ratio apprenant/formateurs

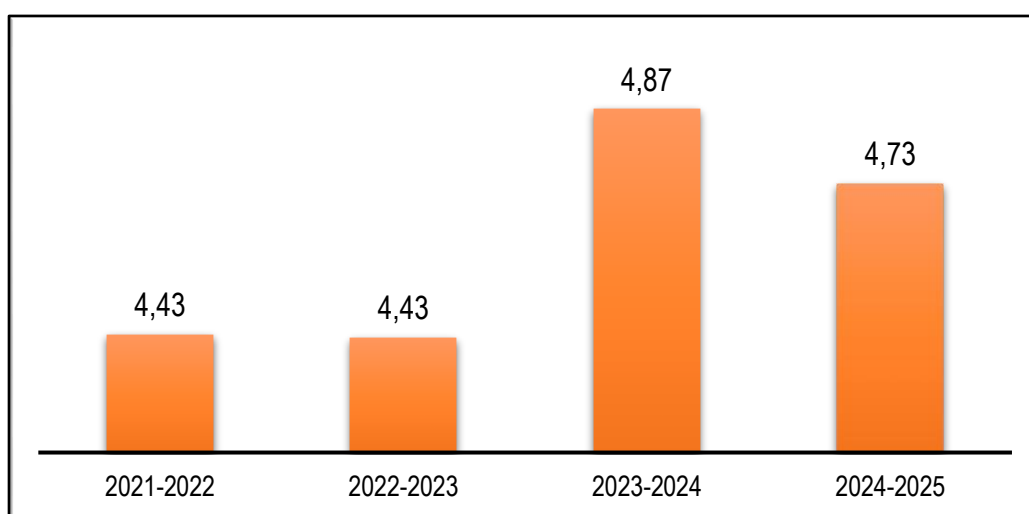
Le ratio apprenant/formateurs correspond au nombre total d'apprenants inscrit divisé par le nombre total de formateurs actifs pour une année de formation donnée. Elle permet d'évaluer la charge moyenne de l'encadrement par formateur.

Entre 2021-2022 et 2022-2023, ce ratio est resté stable à 4,43, avant d'augmenter à 4,87 en 2023/2024. Cette hausse s'explique principalement par la non-fonctionnalité de 892 CFP en 2023/2024 dont les agréments avaient expiré, réduisant ainsi le nombre des formateurs par rapport à celui des apprenants. Toutefois en 2024/2025, le ratio baisse légèrement à 4,67 aussi bien dans le milieu urbain que dans le milieu rural, traduisant d'une part la reprise progressive

des activités dans les CFP régularisés et d'autre part, par la création des nouveaux CFP améliorant ainsi la capacité d'encadrement.

Ce chiffre plutôt avantageux soulève l'hypothèse que le Cameroun offre un encadrement la formation individualisée. Toutefois, cette valeur pourrait traduire une sous-utilisation chronique des capacités d'encadrement, symptomatique d'un système où l'offre de formation (infrastructures et formateurs) croît plus vite que la demande effective solvable, suggérant un problème d'accessibilité financière ou de pertinence des formations proposées.

*Graphique 6: Evolution du Ratio apprenant/formateur de 2021 à 2025*



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** Le ratio apprenant/formateur (4,67 en 2024-2025) apparaît avantageux pour une meilleure individualisation des parcours et un suivi des besoins spécifiques.

### III.2. Analyse de la différence apprenant/ capacité d'accueil

La capacité d'accueil des centres de formation professionnelle est de 127 381 places en 2024-2025. Or le nombre d'apprenants au cours de la même année de formation est de 68 107. Autrement dit, 59 273 places sont non occupées soit 46,53% du total des places disponibles.

Ce chiffre signifie qu'une place sur deux reste vide dans le système de formation professionnelle camerounais. Cette sous-utilisation massive des infrastructures constitue un gaspillage de ressources considérable et soulève des interrogations fondamentales sur la viabilité économique et la cohérence stratégique du modèle actuel.



Cette vacance massive de places ne peut s'expliquer par un seul facteur. Elle résulte d'une combinaison de causes structurelles :

➤ **Barrière financière**

Le coût élevé des formations privées (qui représentent 84,11 % de l'offre) exclut mécaniquement une large partie de la jeunesse camerounaise. Avec plus de 60 % de la population âgée de moins de 25 ans, le vivier potentiel est immense, mais la demande solvable reste limitée par le pouvoir d'achat des ménages.

➤ **Faiblesse de l'orientation et de l'information :**

L'absence de dispositifs efficaces d'orientation professionnelle et de communication sur les opportunités de formation empêche de nombreux jeunes de connaître et d'accéder aux CFP. Le système souffre d'un déficit de visibilité et d'attractivité.

➤ **Concurrence de l'informel et de l'apprentissage traditionnel :**

Une partie significative de la jeunesse camerounaise privilégie l'apprentissage traditionnel auprès d'artisans ou l'insertion directe dans le secteur informel, perçus comme plus rapides et moins coûteux que le passage par un CFP.

➤ **Prolifération spéculative :**

La facilité relative d'obtention des agréments et les perspectives de rentabilité ont encouragé la création d'établissements privés sur des bases parfois **spéculatives**, sans analyse réelle de la demande locale. Certains centres sont peut-être créés davantage pour capter des subventions éventuelles ou pour des raisons de prestige social que pour répondre à un besoin avéré.

**Message clé : Avec 46,53 % de places vacantes (59 273 places inoccupées sur 127 380 disponibles), le système camerounais de formation professionnelle souffre d'une surcapacité en termes de capacité d'accueil.**

En définitive, l'examen de l'évolution du nombre de centres de formation, des effectifs d'apprenants et de formateurs met en lumière des avancées notables réalisées depuis 2020, mais également des insuffisances persistantes en matière d'offre et de demande dans le secteur public et le secteur privé. Ces constats soulignent la nécessité de renforcer l'offre (qualitative) et l'attractivité de la formation professionnelle, en partie dans le public.

## CHAPITRE II : EQUITE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

La notion d'équité en formation professionnelle renvoie à l'idée que tout le monde, quelle que soit leur origine géographique, leur situation sociale ou leur genre, devrait avoir les mêmes chances d'accéder à une formation de qualité sans discrimination ou exclusion et de réussir.

Dans ce chapitre, nous allons évaluer le niveau d'équité territoriale, sociale et de genre dans l'accès, la participation et la réussite en formation professionnelle au Cameroun.

### I. Analyse de l'équité territoriale

L'équité territoriale vise à garantir que les opportunités de formation soient réparties de manière équilibrée sur le territoire, permettant ainsi aux personnes de toutes les régions d'avoir un accès à une formation professionnelle. Cela implique que les infrastructures de formation soient accessibles et de qualité similaire dans toutes les régions du pays.

#### I.1. Répartition régionale des CFP

Les données présentées sur les figures ci-dessus mettent en évidence une forte prédominance des CFP privés sur l'ensemble du territoire national. Sur un total de 1 799 centres fonctionnels, 1 559 relèvent du secteur privé, soit 86,66% du total.

La répartition régionale révèle une concentration marquée des CFP dans les régions du Centre et du Littoral, qui totalisent respectivement 638 et 506 centres, soit à elles seules plus de la moitié de l'offre nationale (65,59%). Cette concentration est essentiellement portée par le secteur privé, particulièrement dans la région du Centre où les CFP privés représentent l'écrasante majorité des établissements.

À l'inverse, les régions de l'Est, du Sud-Ouest et du Sud affichent des effectifs plus modestes, traduisant une offre de formation relativement limitée.

*Tableau 1: Répartition régionale des Centres de Formation Professionnelle fonctionnels en 2025*

REGION	PUBLIC	PRIVE	Total
ADAMAOUA	12	52	64
CENTRE	48	590	638
EST	20	14	34
EXTRÊME-NORD	31	59	90
LITTORAL	32	474	506
NORD	17	55	72
NORD-OUEST	24	69	93
OUEST	28	175	203
SUD	17	38	55
SUD-OUEST	11	33	44
CAMEROUN	240	1559	1799

Source : ASFOP 2025

**Message clé :** L'offre de formation professionnelle est largement dominée par le secteur privé et fortement concentrée dans les régions du Centre et du Littoral, révélant d'importantes disparités territoriales dans l'accès aux CFP.

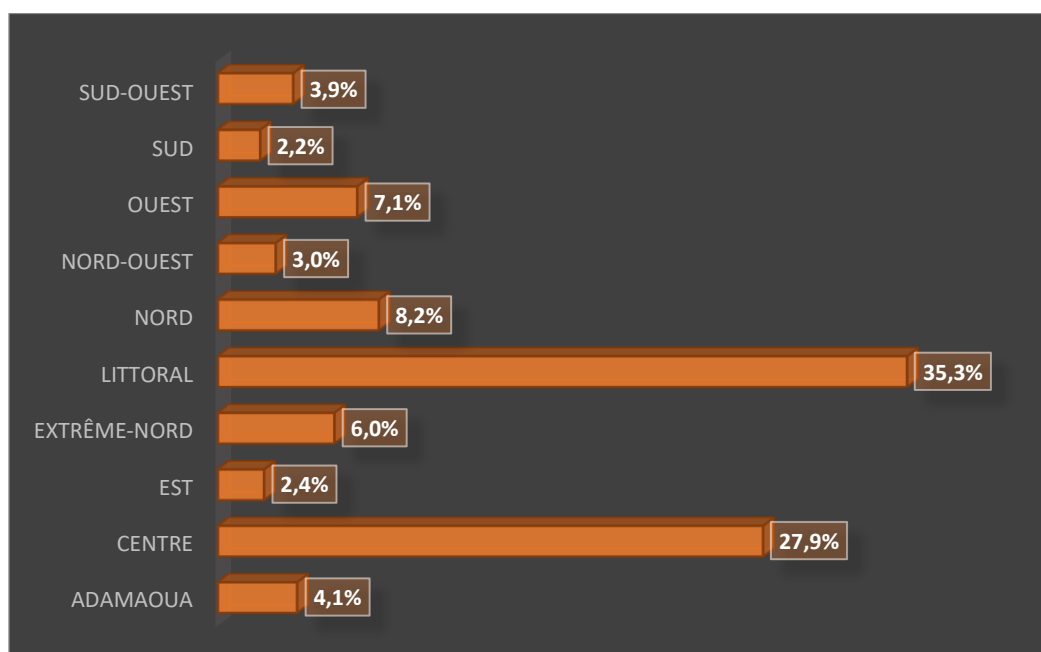
## I.2. Répartition régionale des apprenants en 2024-2025

Le graphique 7 met en évidence une forte concentration des apprenants dans les régions du Littoral et du Centre. Avec respectivement 24 054 et 19 026 apprenants, ces deux régions regroupent à elles seules une part prépondérante des effectifs nationaux.

Les régions du Nord, de l'Ouest et de l'Extrême-Nord occupent une position intermédiaire, avec des effectifs compris entre 4 062 et 5 616 apprenants, reflétant une offre relativement plus diffuse mais néanmoins significative.

À l'inverse, les régions de l'Est, du Sud et du Nord-Ouest enregistrent les effectifs les plus faibles, avec moins de 2 100 apprenants chacune, ce qui met en évidence des disparités territoriales importantes en matière d'accès à la formation professionnelle.

*Graphique 7: Répartition régionale des apprenants des CFP en 2024-2025*



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** Tout comme pour les CFP, les effectifs d'apprenants en formation professionnelle sont fortement concentrés dans le Littoral et le Centre, tandis que plusieurs régions affichent des niveaux très faibles, révélant de fortes disparités territoriales dans l'accès

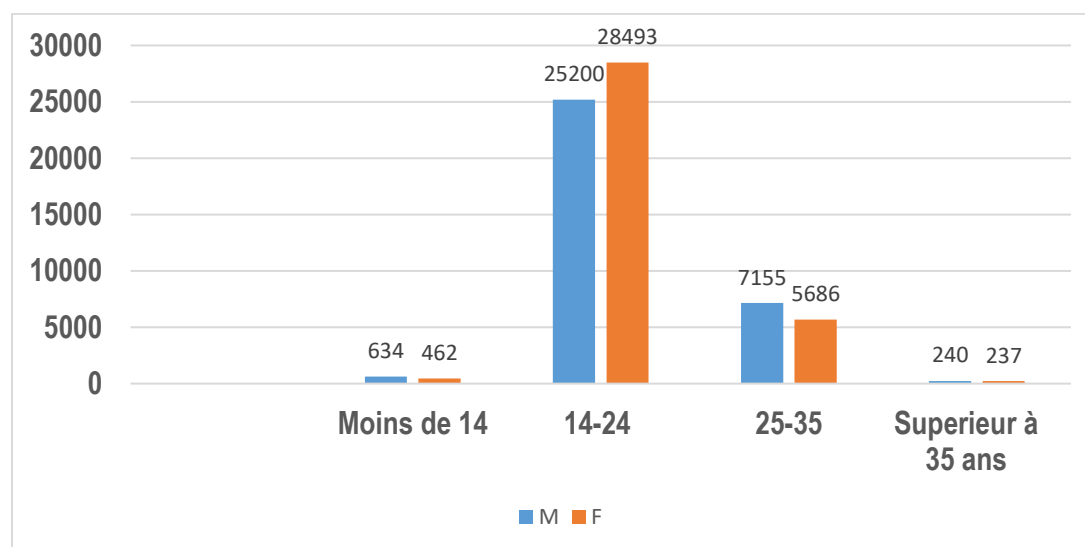
## II. Analyse de l'équité sociale et de l'inclusion

L'équité sociale cherche à réduire les disparités entre les groupes sociaux, en particulier les plus vulnérables, pour leur permettre d'accéder à une formation professionnelle prenant en compte les besoins spécifiques des groupes vulnérables, tels que : les jeunes déscolarisés, les femmes, les personnes handicapés, etc. L'équité sociale est essentielle pour promouvoir la cohésion sociale et mitiger les inégalités qui engendrent le plus souvent la discrimination.

### II.1. Analyse des apprenants selon l'âge

D'après le graphique 8 ci-dessous, les apprenants dont la tranche d'âge est de 14-24 ans sont plus nombreux, soit un taux de 78,84% avec une prédominance de l'effectif féminin. La tranche d'âge de plus de 35 ans quant à elle est la moins représentée.

*Graphique 8: Répartition des apprenants selon le sexe et l'âge*



Source : ASFOP 2025

### II.2. Répartition des apprenants selon le statut de vulnérabilité

Les formes de vulnérabilité prises en compte couvrent notamment le statut de personne déplacé de force (retourné, déplacé interne, réfugié), les situations de handicap (auditif, moteur, visuel ou polyhandicap), l'appartenance à des populations autochtones (Baguieli, Baka et Bororo), ainsi que la situation d'orphelins et autres enfants vulnérables.

Pour l'année de formation 2024-2025, il a été recensé 1 334 apprenants vulnérables, répartis en déplacés de force (351), personnes en situation de handicap (331), populations autochtones

(115) et orphelins vulnérables (537). Les régions Littoral (363) et Centre (216) concentrent le plus grand nombre, tandis que le Sud (19) et le Sud-Ouest (36) en comptent très peu. Les orphelins et les déplacés de force représentent la majorité, signalant des besoins importants en protection sociale.

*Tableau 2: Répartition régionale des apprenants vulnérables selon la forme de vulnérabilité*

	Déplacés de force	Handicap	Population autochtone	Orphelins Vulnérables	Total
ADAMAOUA	46	24	32	53	155
CENTRE	68	72	2	74	216
EST	25	18	28	62	133
EXTRÊME-NORD	48	11	1	53	113
LITTORAL	71	132	39	121	363
NORD	0	15	0	90	105
NORD-OUEST	43	8	1	13	65
OUEST	26	35	11	57	129
SUD	1	13	1	4	19
SUD-OUEST	23	3	0	10	36
<b>CAMEROUN</b>	<b>351</b>	<b>331</b>	<b>115</b>	<b>537</b>	<b>1 334</b>

Source : ASFOP 2025

**Message clé : Les apprenants en situation de vulnérabilité ne représentent que 1,96% du total des apprenants, ce qui dénote de l'accès encore faible de cette frange de la population à la formation professionnelle.**

### III. Analyse de l'équité genre

#### III.1. Participation des femmes et des hommes à la formation professionnelle

Selon la Politique Nationale du Genre au Cameroun élaborée en 2023, le Genre fait référence aux « relations sociales et culturelles entre les hommes et les femmes, qui sont construites et influencées par les normes, les valeurs et les pratiques de la société ».

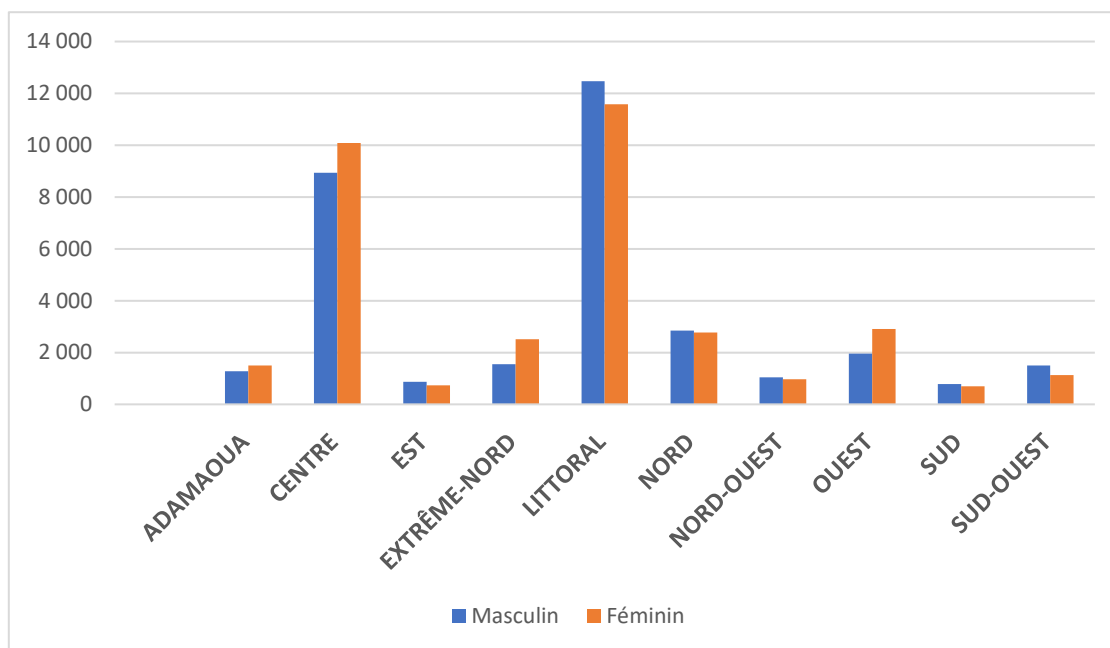
Ils subissent l'influence des perceptions et des attentes découlant des facteurs culturels, politiques, environnementaux, économiques, sociaux, religieux, et aussi des coutumes, de la loi, de la classe sociale, de l'ethnicité et des préjugés individuels et institutionnels. Les attitudes et les comportements des genres sont appris et peuvent être modifiés ».

Ainsi, les disparités entre les hommes et les femmes se traduisant par des écarts observés au fil des années et à divers niveaux, demeurent un défi pour les secteurs. En l'occurrence celui

de l'Education et de la Formation qui se propose de réduire les inégalités entre les sexes dans le contexte éducatif.

Analyser l'équité genre en formation professionnelle revient à apprécier la répartition des apprenants et formateurs selon le sexe en 2024-2025.

*Graphique 9: Répartition des apprenants par région et par sexe en 2024-2025*



Source : ASFOP 2025

Du point de vue de la demande de formation, le nombre d'apprenants femmes au cours de l'année 2024-2025 est de 34 878 contre 33 229 hommes, soit un taux de 51,21% par rapport à l'ensemble des apprenants. En comparaison à l'année précédente, on observe une stabilité de l'écart malgré une augmentation de la variable féminine. Tel que l'illustre le graphique ci-dessus, la représentativité des hommes est dominante dans les régions du Sud, Sud-Ouest, Nord, Nord-Ouest, littoral et Est tandis que les femmes sont plus nombreuses dans le Centre, l'Ouest, l'Extrême-Nord et Adamaoua.

Cette forte représentativité des apprenants de sexe féminin exhibe une assez bonne prédisposition des femmes à intégrer les cycles de formation professionnelle. En comparaison avec les chiffres de l'Afrique de l'Ouest où les femmes représentent à peine le tiers des apprenants, cette participation féminine est positive au regard des nouvelles opportunités qui émergent avec le développement de filières innovantes, favorables à l'employabilité. Toutefois,



une sensibilisation accrue ainsi qu'une meilleure orientation mériteraient d'être menées afin d'attirer les femmes vers les secteurs dits porteurs.

Un point de réflexion a été mis en avant pour évaluer le niveau d'équité genre au sein des formateurs en formation professionnelle. Celle-ci est d'une importance capitale car favorise la promotion de l'inclusion et l'égalité des chances de l'offre en formation. Le tableau suivant démontre un aperçu global du déploiement des formateurs par région en 2024-2025.

*Tableau 3: Répartition régionale des formateurs par sexe*

REGION	Masculin	Féminin	Total
ADAMAOUA	412	195	<b>607</b>
CENTRE	3051	1884	<b>4935</b>
EST	113	102	<b>215</b>
EXTRÊME-NORD	454	167	<b>621</b>
LITTORAL	2769	1519	<b>4288</b>
NORD	434	175	<b>609</b>
NORD-OUEST	403	268	<b>671</b>
OUEST	1099	620	<b>1719</b>
SUD	236	115	<b>351</b>
SUD-OUEST	252	138	<b>390</b>
<b>CAMEROUN</b>	<b>9223</b>	<b>5183</b>	<b>14406</b>

Source : ASFOP 2025

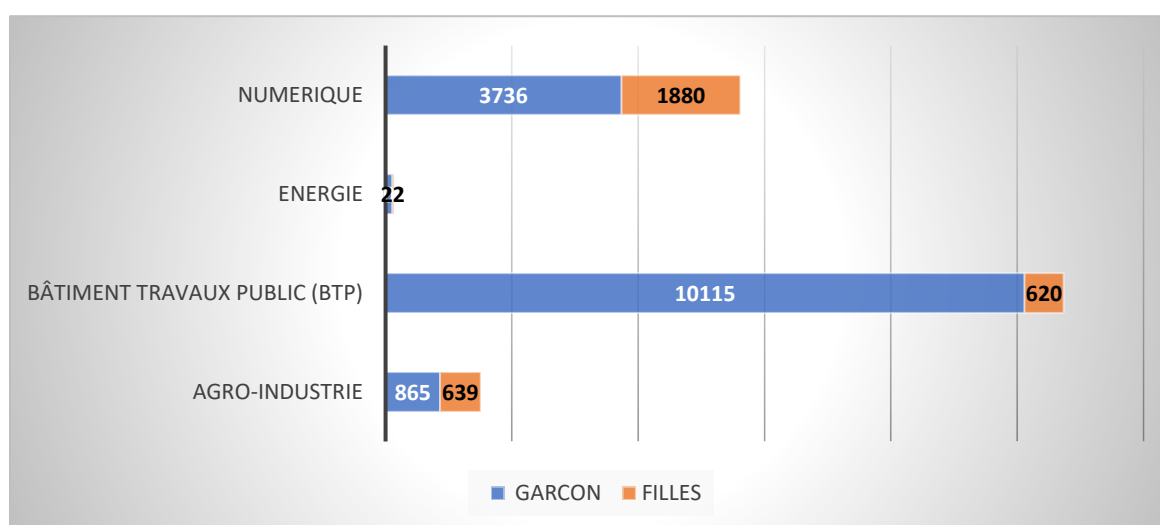
En 2024-2025, le total des formateurs est de 14 406, soit 9 223 hommes et 5 183 femmes. Contrairement aux apprenants, on note que les formateurs sont majoritairement de sexe masculin soit 64,02% par rapport aux 35,98% des femmes. Le tableau 10 ci-dessus indique que les formateurs de sexe masculin sont majoritaires dans la totalité des régions (avec un écart de 44,8% par rapport aux femmes), même si l'écart est peu significatif dans la région de l'Est (9,73%).

**Message clé :** On note une représentation dominante des femmes à la demande en formation professionnelle. Par contre, au niveau des formateurs, les hommes se déploient le mieux sur toute l'étendue du territoire national.

### III.2. Accès des femmes aux filières prioritaires

L'observation fait état d'une sous-représentation féminine dans les filières des secteurs porteurs de l'économie, à des proportions différentes. Bien que la spécialité Energie connaisse un engouement relativement timide en raison du faible effectif total des apprenants (105 hommes pour 22 femmes), il y a lieu de remarquer que la représentation féminine est d'à peine 20%. La spécialité BTP est la plus pléthorique avec un nombre total d'apprenants de 10 735 pour seulement 620 femmes, soit 5,77%. Des disparités apparaissent tout aussi bien dans les spécialités Agro-industrie (73,87%) et Numérique (50,32%).

*Graphique 10: Répartition des apprenants des filières des secteurs prioritaires selon le sexe*



Source : ASFOP 2025

**Message clé :** La participation féminine dans les filières des secteurs porteurs de l'économie nécessite une attention particulière en raison de sa sous-représentation et de son implication faible.

### III.3. Différences de réussite (sortants/abandons) selon le genre

Dans cette partie, nous allons examiner à l'aide d'un tableau, les différences de réussite entre les hommes et les femmes dans nos centres de formation professionnelle au Cameroun. Aussi, nous allons analyser les taux de sortants et abandons selon le genre pour identifier les disparités éventuelles.

Les données collectées auprès des centres de formation professionnelle au Cameroun montrent que les femmes ont un taux d'abandon plus élevé que les hommes. En revanche, les

données montrent également que, les femmes qui terminent leur formation ont des taux de réussite similaires à ceux des hommes. Ainsi, le taux de réussite chez les femmes est de 82%, contre 80% chez les hommes.

*Tableau 4: Répartition des sortants et abandons par genre et région*

	Sortants			Abandons		
REGION	Masculin	Féminin	TOTAL	Masculin	Féminin	TOTAL
ADAMAOUA	677	761	1 438	182	227	409
CENTRE	5 483	6 900	12 383	509	502	1 011
EST	344	330	674	106	77	183
EXTRÊME-NORD	883	1 330	2 213	180	330	510
LITTORAL	8 165	6 862	15 027	604	852	1 456
NORD	1 183	1 378	2 561	206	229	435
NORD-OUEST	635	769	1 404	107	85	192
OUEST	1 092	1 958	3 050	282	275	557
SUD	554	501	1 055	115	85	200
SUD-OUEST	1 134	781	1 915	315	305	620
<b>Total général</b>	<b>20 150</b>	<b>21 570</b>	<b>41 720</b>	<b>2 606</b>	<b>2 967</b>	<b>5 573</b>

Source : ASFOP 2025

Selon le tableau 4 ci-dessus présentant les données de l'Annuaire Statistique (2024-2025) de la formation professionnelle, le chiffre d'abandon chez les femmes montre **2 967**, contre **2 606** chez les hommes. Cela suggère que les femmes rencontrent plus de difficultés pour terminer leur formation.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les différences de réussite (sortants/abandons) entre les hommes et les femmes dans les centres de formation professionnelle au Cameroun. Parmi ces facteurs nous pouvons citer entre autres :

- **Les stéréotypes de genre** : les femmes sont souvent associées à des rôles traditionnels ;
- **Les responsabilités familiales** : les femmes ont souvent les responsabilités familiales plus lourdes que les hommes ;
- **Le manque de soutien** : les femmes peuvent ne pas recevoir le même niveau de soutien que les hommes de la part de leurs familles, de leurs amis, et de leurs formateurs.

**Message clé** : Des mesures concrètes restent encore à prendre pour soutenir les femmes en formation professionnelle et dans ce cas réduire les cas d'abandon féminin ; car l'abandon féminin demeure un défi à relever pour l'équité et l'inclusion.

## **CHAPITRE III : COMPÉTITIVITÉ DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

La compétitivité d'un système de formation professionnelle constitue un levier stratégique pour le développement économique et social d'un pays. Elle renvoie à la capacité de ce système à produire des compétences de qualité, pertinentes et adaptées aux exigences du marché du travail, tout en garantissant une utilisation efficiente des ressources mobilisées. À cet égard, la compétitivité s'apprécie principalement à travers trois dimensions interdépendantes : la qualité des formations dispensées, leur pertinence au regard des besoins économiques et productifs, ainsi que l'efficacité globale du dispositif de formation dans l'insertion professionnelle et la performance des apprenants.

L'analyse de la compétitivité du système de formation professionnelle revêt une importance particulière dans le contexte de la Vision 2035, qui ambitionne de faire du capital humain un moteur essentiel de la transformation structurelle de l'économie. Face à l'évolution rapide des technologies, à la mutation des métiers et à la persistance des défis liés à l'emploi et à la productivité, il devient impératif de s'assurer que l'offre de formation professionnelle est étroitement alignée sur les besoins en compétences des secteurs porteurs, tout en contribuant à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité globale de l'économie.

Dans cette perspective, le présent chapitre propose une analyse multidimensionnelle de la compétitivité du système de formation professionnelle. L'évaluation porte, d'une part, sur la qualité des infrastructures et des outils pédagogiques, qui conditionnent l'environnement d'apprentissage et l'acquisition de compétences pratiques. D'autre part, elle examine le niveau de qualification des formateurs, en tant que facteur déterminant de la qualité des enseignements. Le chapitre analyse également la pertinence des formations au regard des besoins du marché du travail, afin d'apprécier le degré d'adéquation entre l'offre de formation et la demande de compétences. Enfin, la gouvernance du système et les mécanismes d'assurance qualité sont abordés, dans la mesure où ils influencent la cohérence, la régulation et la performance globale du dispositif.

## I. Qualité des infrastructures et équipements

### I.1. Disponibilité des infrastructures et commodités

L'analyse de la disponibilité des infrastructures essentielles montre des niveaux de dotation contrastés selon l'ordre d'enseignement. Dans l'ensemble, les Centres de formation professionnelle privée dispose des infrastructures et des commodités en meilleur état que les centres de formation publics. En effet, 259 (66%) des Centres de formation en mauvais état relève du public. De même, (139) 68,3% des ateliers pratiques en mauvais état relèvent du public.

*Tableau 5: Répartition des différentes infrastructures dans les CFP en 2025*

LOCAUX	Public		Privé		Total Bon état	Total Mauvais état
	Bon état	Mauvais état	Bon état	Mauvais état		
Salle de classe	552	259	5052	134	5604	393
Ateliers pratiques équipés	177	136	2509	63	2686	199
Laboratoires de formation équipés	16	4	912	19	928	23
Blocs administratifs	82	31	1257	10	1339	41
Salle de réunion	17	4	899	7	916	11
Salle de formateurs	80	13	1146	8	1226	21
Bureaux	145	39	2659	34	2804	73
Magasins	86	26	1053	10	1139	36
Espace Temporaire	25	7	327	1	352	8

Source : ASFOP 2024-2025

Les conséquences sur la qualité des apprentissages sont directes : dans les centres bien équipés, les apprenants acquièrent des compétences pratiques plus solides et sont mieux préparés à l'insertion professionnelle. À l'inverse, les centres en état moyen ou dégradé limitent l'exposition des apprenants aux technologies actuelles, compromettant leur employabilité et réduisant la pertinence des formations proposées.

**Message clé :** Les infrastructures et les équipements sont plus dégradées dans les centres de formation publics que privés.

### I.2. Disponibilité des commodités de base dans les CFP

Les commodités de base prises en compte sont : l'accès à l'eau potable, à l'électricité et à Internet ainsi que la présence de latrines fonctionnelles et de salles multimédia. On observe

que l'électricité est la commodité la mieux répandue, présente dans 58,24% de CFP, suivie des latrines fonctionnelles adaptées (78,8 %) et de l'accès à une source d'eau (74,8 %). En revanche, l'accès à Internet et aux salles multimédia reste limité, avec seulement (respectivement) 34,39% et 1,44% des centres équipés.

Aussi, il apparaît que les centres publics sont moins fournis en commodité de base que les centres privés.

*Tableau 6: Disponibilité des commodités de base dans les CFP*

COMMODITES	Public		Privé		Ensemble	
	n	%	n	%	n	%
INTERNET	22	7,31	859	37,99	881	34,39
LATRINES FONCTIONNELLES	141	46,84	1 277	56,48	1 418	55,35
SALLE MULTIMEDIA	0	0	37	1,64	37	1,44
ELECTRICITE	124	41,2	1 368	60,5	1 492	58,24
SOURCE D'EAU	94	31,23	1 252	55,37	1 346	52,54

n : Effectif de la modalité ; % : part de la modalité dans l'ensemble correspondant

Source : ASFOP 2024-2025

**Message clé :** Même si la majorité des CFP disposent des infrastructures fondamentales pour le confort et la sécurité des apprenants, des efforts restent à faire, particulièrement dans les centres publics et pour ce qui est de l'accès aux salles multimédia et à internet.

## II. Qualification et professionnalisation des formateurs

La qualification et la professionnalisation des formateurs constituent un pilier central de la compétitivité du système de formation professionnelle. La qualité des apprentissages, l'adéquation des compétences transmises aux exigences du marché du travail et la capacité d'adaptation du dispositif aux mutations technologiques dépendent largement du profil, du niveau de formation et des conditions d'exercice du corps enseignant.

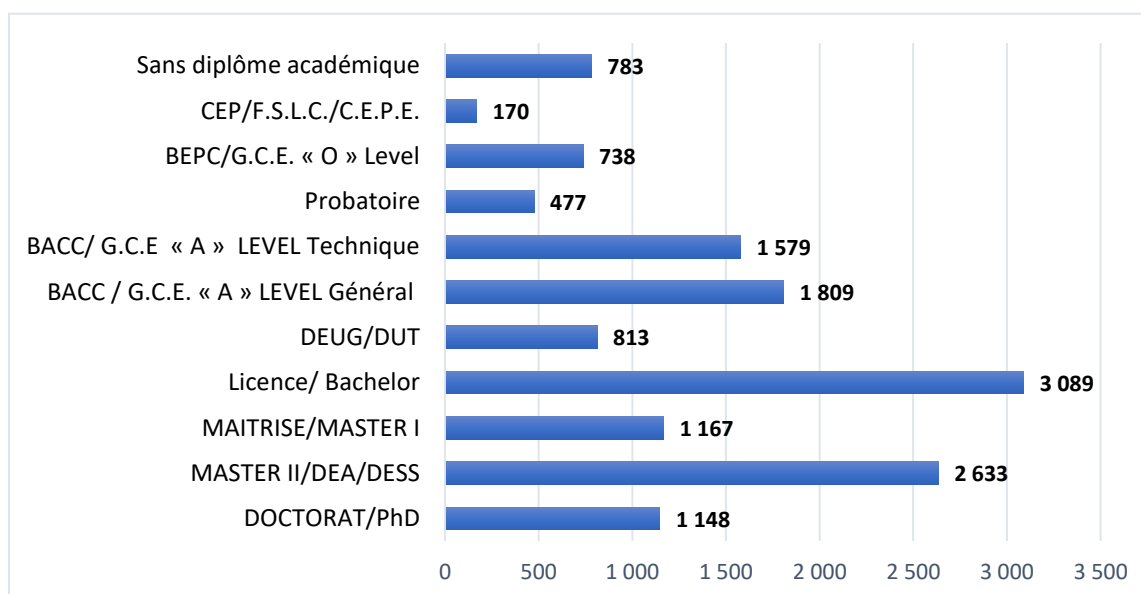
Dans cette perspective, l'analyse ci-après examine les niveaux de qualification académique et professionnelle, le statut au sein des établissements des formateurs.

### II.1. Diplômes académiques des formateurs



L'examen du niveau de qualification des formateurs met en évidence un capital académique significatif, mais marqué par une forte diversité des diplômes détenus. Les données montrent une présence notable de formateurs titulaires de diplômes académiques supérieurs, avec 791 femmes et 1 842 hommes détenant un diplôme de niveau Master II (DEA, DESS) ou équivalent et 274 femmes pour 874 hommes titulaires d'un Doctorat ou PhD, soit un ensemble de compétences théoriques élevé au sein du système de formation professionnelle. Cette structuration démontre l'existence d'un socle d'expertise qui peut constituer un levier pour la production de contenus pédagogiques adaptés, la recherche appliquée et la conduite d'innovations dans les méthodes de formation.

*Graphique 11: Répartition des formateurs selon le diplôme académique le plus élevé*



Source : ASFOP 2025

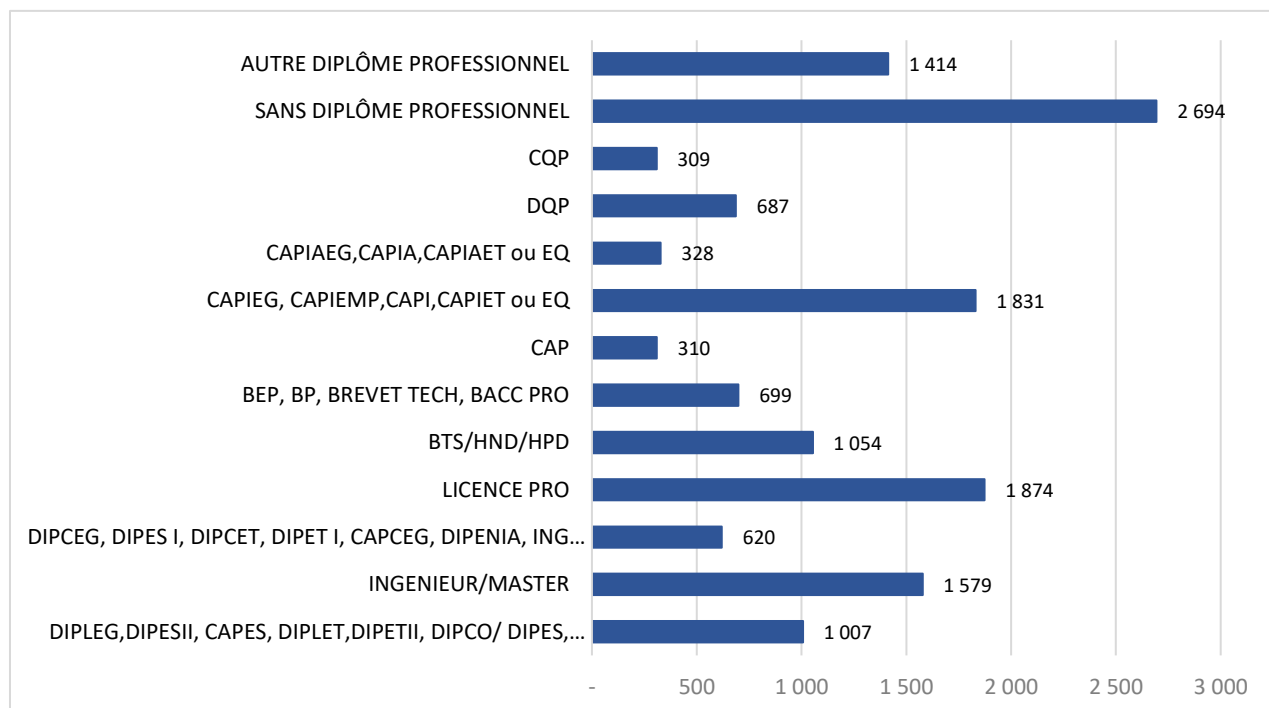
### III.2. Diplômes professionnels des formateurs

L'analyse des diplômes professionnels révèle une situation contrastée. Une part importante des formateurs ne détient aucun diplôme professionnel, soit 2 694 au total, dont 1 847 hommes et 847 femmes, ce qui interroge la conformité entre les profils de formateurs et les exigences pratiques d'un enseignement fondé sur la manipulation, la technicité et la résolution de problèmes concrets sur le terrain.

À l'opposé, certaines certifications techniques telles que le CAPIEG, le CAPIEMP et le CAPET ou leurs équivalents présentent des effectifs significatifs, avec 1 831 détenteurs recensés, traduisant un effort d'alignement sur les besoins opérationnels. Les diplômes

spécialisés tels que le CAPIAEG, le CAPIA ou le CAPIAET complètent ce socle, mais restent numériquement moins représentés.

*Graphique 12: Répartition des formateurs selon le diplôme professionnel le plus élevé*



Source : ASFOP 2025

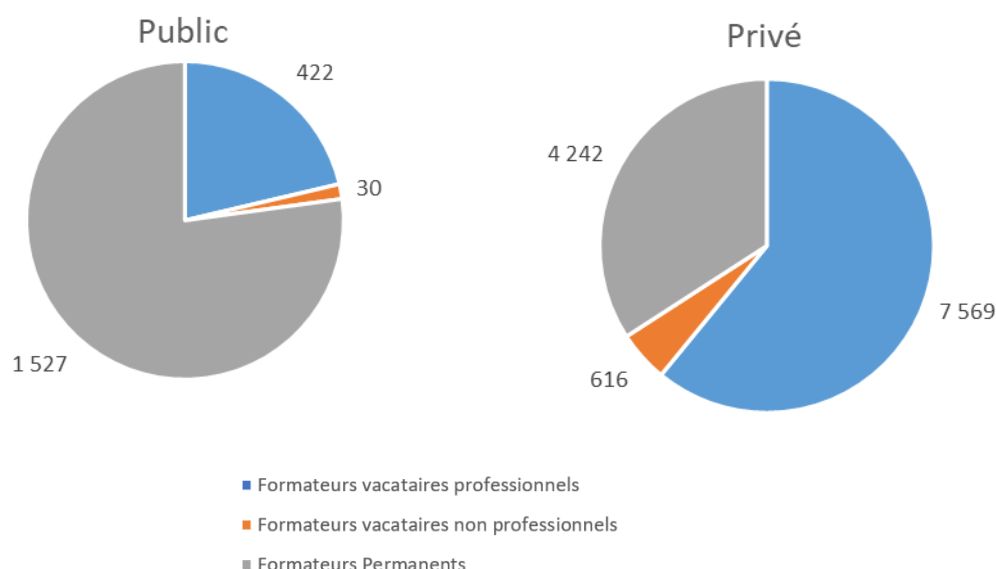
Le diagnostic des qualifications des formateurs expose ainsi un système de qualification des formateurs à deux vitesses : d'un côté, des profils académiques de haut niveau, permettant une maîtrise théorique avancée des contenus ; de l'autre, une insuffisance du nombre de formateurs détenteurs de certifications techniques ou pédagogiques standardisées, exigées dans un environnement professionnel de plus en plus normer et concurrentiel. Cette dualité risque de limiter l'adaptation rapide de l'offre de formation à l'évolution des métiers, aux transformations technologiques et aux exigences des secteurs productifs nationaux et régionaux.

**Message clé :** Il existe une part non négligeable de formateur sans diplôme professionnel (2 694) et de formateur sans diplôme académique en formation professionnelle (783).

### II.3. Statut professionnel des formateurs

L'analyse du statut professionnel des formateurs fait apparaître une configuration structurelle caractérisée par une forte proportion de vacataires. En effet, 60% des formateurs sont des vacataires (professionnelles ou non professionnelles).

*Graphique 13: Répartition des formateurs selon le statut professionnel et l'ordre d'enseignement*



Source : ASFOP 2025

Par ailleurs, la répartition des formateurs par statut professionnelle selon l'ordre d'enseignement montre que dans le secteur privé laïc les formateurs vacataires atteignent 6 909, contre 3 893 formateurs permanents. Dans le secteur public, la situation est relativement plus équilibrée, avec 1 527 permanents pour 422 vacataires, traduisant une organisation plus stabilisée du personnel pédagogique. En revanche, le secteur privé confessionnel présente un profil intermédiaire, comptabilisant 349 permanents pour 660 vacataires.

Cette prédominance du statut de vacataire dans le privé s'explique par le modèle économique des établissements, orienté vers la flexibilité, l'ajustement rapide aux fluctuations de la demande de formation, et la maîtrise des charges de personnel. Toutefois, si cette organisation offre une réactivité appréciable, elle comporte des risques majeurs pour la consolidation de la qualité : instabilité dans la disponibilité des enseignants, hétérogénéité des méthodes pédagogiques, absence d'engagement durable dans le dispositif de formation continue constituent autant de conséquences pouvant freiner l'harmonisation et la standardisation souhaitées.

## CHAPITRE IV : PERSPECTIVES DE TRANSFORMATION DU SYSTEME ET RECOMMANDATIONS

Les constats issus de l'analyse des données collectées auprès des centres de formation professionnelle au titre de l'année 2024-2025 mettent en évidence à la fois les avancées enregistrées et les insuffisances structurelles qui continuent de limiter la performance globale du système. Au-delà du diagnostic, ces résultats appellent une réflexion prospective orientée vers la transformation du dispositif de formation professionnelle afin de renforcer sa pertinence, sa qualité et son impact sur l'insertion socio-professionnelle des apprenants.

La présente section vise ainsi à dégager les principales perspectives de transformation du système de formation professionnelle et à formuler des recommandations opérationnelles, fondées sur les évidences empiriques de l'année 2024-2025 et de l'évolution globale depuis 2020.

### I. PERSPECTIVES DE TRANSFORMATION

Des analyses faites il se dégage un certain nombre de constats :

- Les données présentées sont uniquement celles des centres relevant du MINEFOP ;
- La croissance des centres de formation professionnelle, des effectifs des apprenants et même des infrastructures depuis 2020 repose quasi exclusivement sur le secteur privé, tandis qu'on observe une stagnation dans le secteur public ;
- L'offre de formation professionnelle est fortement concentrée dans les régions du Centre et du Littoral (abritant les deux principales villes du pays) ;
- Les apprenants en situation de vulnérabilité ne représentent que 1,96% du total des apprenants ;
- La majorité des CFP restent non agréés, particulièrement dans les régions du Centre et du Littoral ;
- Avec 46,53 % de places inoccupées dans les CFP, le système camerounais de formation professionnelle souffre d'une surcapacité en termes de capacité d'accueil ;
- Le système de formation professionnelle camerounais souffre d'un déséquilibre critique : on observe depuis 2020 une croissance de +%26,3 % de centres pour un accroissement des effectifs d'apprenants de seulement +14,4 % ;
- Il existe une part non négligeable de formateur sans diplôme professionnel ou académique ;
- Etc...

Ces différents constats, fondés sur les données empiriques, appellent à l'activation de leviers de transformation visant à améliorer durablement la performance et l'impact du système de formation professionnelle.

### **Perspective de transformation 1 : Renforcement de l'attractivité de la formation professionnelle**

Ceci est essentiel pour valoriser les métiers techniques et professionnels, attirer davantage de jeunes et de femmes vers des filières porteuses, et renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

### **Perspective de transformation 2 : Consolidation du cadre de régulation et de supervision du secteur privé**

Cette consolidation est un levier clé pour encadrer, structurer, assainir et professionnaliser l'offre privée, afin qu'elle contribue pleinement aux objectifs nationaux de développement des compétences et d'emploi.

### **Perspective de transformation 3 : Renforcement de l'investissement public dans la formation professionnelle**

Le renforcement de l'investissement public dans la formation professionnelle est essentiel pour améliorer la qualité et la capacité d'accueil des centres de formation. Il contribue à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelles, particulièrement dans les zones rurales.

### **Perspective de transformation 4 : Renforcement de l'alignement (qualitatif et quantitatif) de la formation professionnelle sur les besoins du marché du travail camerounais, en cohérence avec les orientations nationales de développement.**

Il permettra de réduire les inadéquations entre formation et emploi, d'améliorer l'employabilité des sortants et de répondre plus efficacement aux besoins en compétences de l'économie camerounaise,

### **Perspective de transformation 5 : Mise à niveau du système d'information statistique sur la professionnelle**

Elle est essentielle pour disposer de données fiables, actualisées et complètes et prenant en compte l'ensemble des ministères intervenant dans la formation professionnelle ceci pour un meilleur pilotage, planification et évaluation des politiques de formation.

## II. RECOMMANDATIONS OPERATIONNELLES

La mise en œuvre effective des perspectives de transformation précédemment identifiées requiert une action concertée, cohérente et ciblée de l'ensemble des acteurs du système de formation professionnelle. A cet effet, les recommandations suivantes sont formulées

*A l'attention du MINEFOP :*

- Mettre en œuvre des actions de valorisation et de modernisation de l'image des centres publics ;
- Accroître les investissements ciblés dans les infrastructures, les équipements et la formation des formateurs ;
- Appliquer rigoureusement les critères d'agrément et de renouvellement des centres privés ;
- Renforcer les mécanismes réguliers de contrôle, d'évaluation et de sanction ;
- Mobiliser des partenariats stratégiques avec le secteur privé et les partenaires techniques et financiers ;
- Renforcer la collaboration avec les branches professionnelles et les entreprises
- Implémenter la Validation des Acquis et expérience (VAE) particulièrement pour les formateurs non professionnels
- Allouer davantage de ressources humaines et financières à l'activité statistique en lien avec la formation professionnelle
- Mener des études qualitatives pour appréhender en profondeur les dynamiques de la formation professionnelle ;
- Moderniser et harmoniser les outils de collecte, de traitement et de diffusion des données sur la formation professionnelle, en mettant un accent particulier sur l'évaluation de son rendement externe.