REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DE LA PLANIFICATION
ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

SECRETARIAT GENERAL

REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF ECONOMY, PLANNING
AND REGIONAL DEVELOPMENT

SECRETARIAT GENERAL

SUIVI ET EVALUATION DE L'ETAT DE MISE EN ŒUVRE DU DOCUMENT DE STRATEGIE POUR LA CROISSANCE ET L'EMPLOI-VOLET EMPLOI

Rapport sur le dispositif de suivi de l'emploi et de la main-d'œuvre

Juin 2014

Avant-propos

Le suivi et l'évaluation des progrès vers l'atteinte des objectifs déclinés dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) requièrent, de manière générale, un dispositif performant de production des statistiques de qualité. Le Gouvernement a, à travers la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique 'SNDS), consenti à cet effet, d'importants moyens pour permettre au système statistique national d'être en mesure de remplir cette exigence. En particulier, pour le volet sur l'emploi et la main d'œuvre, un dispositif a été conçu depuis 2012 et l'opérationnalisation a déjà permis de produire un rapport sur la situation de référence sur l'emploi. Le rapport de cette année sur la situation de l'emploi en 2013 participe de la volonté de bien rôder le dispositif de manière à être en mesure de produire, à terme, des statistiques sur base infra annuelle.

Ce rapport sur la situation de l'emploi en 2013 résulte de l'exploitation des informations issues de plusieurs sources d'information, notamment les enquêtes et les recensements statistiques, les registres ou fichiers administratifs existantes sur l'emploi, les structures de placement et de mise à disposition de la main d'œuvre, les unités de gestions des grands travaux, les structures publiques d'insertion, et les projets et programmes logés dans les départements ministériels.

Le rapport a été produit, à la demande et sur financement du Monsieur le Ministre de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, sous le pilotage de Monsieur le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT), et la coordination technique du Directeur Général de l'Institut National de la Statistique (INS), en collaboration avec les représentants des administrations et institutions publiques impliquées, notamment le MINEFOP, le MINTSS, le CTS, le CTSE/DSCE, le FNE et l'ONEFOP.

L'objectif final est que chaque administration et institutions ayant participé aux différentes phases d'élaboration du rapport soit dans la capacité, dès l'année 2015, de collecter et de rassembler les données pour que l'équipe technique puisse plus facilement les compiler et publier des rapports et notes d'information sur le marché du travail.

Sigles et acronymes

APE	Accord de Partenariat Economique
APECAM	Association Professionnelle des Entreprises de Crédit du Cameroun
APICA	Association pour la Promotion des Initiatives Communautaires en Afrique
ASAC	Association des Sociétés d'Assurance du Cameroun
BAC	Baccalauréat
BCA	Bureau Communal des Artisans
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BUCREP	Bureau Central des Recensements et des Etudes de Population
CADEL	Comité d'Appui au Développement de l'Emploi Local
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnel
CCEY	Centre de Création des Entreprise de Yaoundé
CCIMA	Chambre de Commerce, des Industries, des Mines et de l'Artisanat
CCT	Confédération Camerounaise du Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
CEP	Certificat d'Etude Primaire
CER	Comité d'Entretien Routier
CFCE	Centre de Formalités de Création des Entreprises
CGSTC	Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun
CGT LIBERTE	Confédération Générale des Travailleurs du Cameroun-Liberté
CITE	Classification Internationale Type de l'Education
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSAC	Confédération des Travailleurs Autonomes du Cameroun
CSIC	Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun
C.S.P	Centrale Syndicale du Secteur Public
CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun
CT/DSA	Comité Technique de la Dimension Sociale de l'Ajustement Structurel
CTS	Comité Technique de Suivi des Programmes Economiques
CTUC	Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun
DEA	Diplôme d'Etudes approfondies
DESC	Diplôme d'Etudes Supérieures Comptables
DESA	Diplôme d'Etudes Supérieures Approfondies
DESS	Diplôme des Etudes Supérieures Spécialisées
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DGEPIP	Direction Générale de l'Economie et de la Programmation des Investissements Publics
DIPE	Déclaration des Informations sur le Personnel Employé
DSA	Dimension Sociale de l'Ajustement Structurel

DSCE	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
DSEP/HPD	Diplôme Supérieur d'Etudes Professionnelles/ Higher Professional Diploma
DSF	Déclaration Statistique et Fiscale
DSRP	Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EAE	Enquête Annuelle auprès des Entreprises
ECAM	Enquête Camerounaise auprès des Ménages
E-CAM	Entreprises du Cameroun
EEC	Eglise Evangélique du Cameroun
EESI	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
EMF	Etablissement de Microfinance
ENSAI	Ecole Nationale Supérieure Agro Industrielle
ENSP	Ecole Nationale Supérieure Polytechnique
ETC	Enquête Trimestrielle de Conjecture
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FAPB	Fonds d'Appui aux Populations à la Base
FCFA	Franc de la Coopération Financière Africaine
FIJ	Fonds d'Insertion des Jeunes
FMI	Fonds Monétaire International
FMN	Firme Multi Nationale
FNE	Fonds National de l'Emploi
FSLC	First School Leaving Certificate
GCE O/L	General Certificate of Education Ordinary Level
GCE A/L	General Certificate of Education Advance Level
GIC	Groupe d'Initiative Commune
GICAM	Groupement Inter patronal du Cameroun
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
PACA	Projet d'Amélioration de la Compétitivité Agricole
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
HND	Higher National Diploma
IDE	Investissement Direct Etranger
IMT	Indicateur du Marché du Travail
INADES	Institut Africain de Développement Economique et Social
INS	Institut National de la Statistique
IPES	Institut Privé d'Enseignement Supérieur
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MBA	Masters in Business Administration
MC2	Mutuelle Communautaire de Croissance
MECAM	Mouvement des Entreprises du Cameroun
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINATD	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINESEC	Ministère des Enseignements Secondaires

MINESUP	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINFOPRA	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
MINPMEESA	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
MINTP	Ministère des Travaux Publics
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
ND	Non Disponible/Déclaré
OCDE	Organisation pour la Coopération et le Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONEFOP	Observatoire National de l'Emploi et la Formation Professionnelle
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONPD	Office National de Participation au Développement
ONT	Observatoire National du Travail
PACD/PME	Programme d'Appui à la Création et au Développement des PME de Transformation et de Conservation des Produits Locaux de Consommation de Masse
PADER	Projet d'Appui au Développement des Emplois Ruraux
PAIJA	Programme d'Appui à l'Installation des Jeunes Agriculteurs
PAJER-U	Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
PAMOFPE	Programme d'Amélioration de l'Offre de Formation Professionnelle pour l'Emploi
PANEF	Plan d'Action National pour l'Entreprenariat Féminin
PANID	Plan d'Action National de l'Intégration des femmes au Développement
PAPDS	Programme d'Appui à la Promotion du Dialogue Social
PARIC	Programme d'Appui au Retour des Immigrés Camerounais
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PDFL	Programme de Développement de la Filière Laitière
PDFP	Programme de Développement de la Filière Porcine
PED	Programme Emplois Diplômés
PHD	Doctor of philosophy: the highest university degree.
PIAASI	Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
PIB	Produit Intérieur Brut
PIFMAS	Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication des Articles Sportifs
PIP	Programme d'Investissement Public
PISP	Programme d'Insertion Socioprofessionnelle
PM	Premier Ministre
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PN2R	Programme National de Réhabilitation et de Construction des Routes Rurales
PPAMNQ	Programme Pilote d'Appui à la Mise à Niveau, la Normalisation et la Qualité

PPTE	Initiative Pays Pauvre Très Endetté
PSU	Programme Social d'Urgence
PTF	Partenaire Technique et Financier
REFONTEX	Refonte des Textes du domaine du Travail et de la Sécurité Sociale
RGE	Recensement Général des Entreprises
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SA	Société Anonyme
SAILD	Service d'Appui pour l'Initiative Local de Développement
SAR/SM	Section Artisanale et Rurale/Section Ménagère
SARL	Société Anonyme à Responsabilité Limitée
SCNPD	Service Civique National pour le Développement
SPE	Services Publics d'Emploi
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
TOFE	Tableau des Opérations Financières de l'Etat
UCAC	Université Catholique d'Afrique Centrale
UGTC	Union Générale des Travailleurs du Cameroun
UNPD	United Nation Population Division
UPAC	Université Protestante d'Afrique Centrale
UPI	Unité de Production Informelle
USLC	Union des Syndicats Libres du Cameroun
WUS	World University Services
ZAV	Zentralstelle Für Abeitsver Vittlung

Table des matières

Avant-propos 2
Sigles et acronymes 3
Table des matières 7
Liste des tableaux 11
Liste des graphiques 12
Résumé éxécutif 13
1. L'offre d'emploi 13
2. La demande d'emplois 15
3. Fonctionnement du marché de l'emploi et institutions spécialisées d'insertion 18
4. Régulation du marché du travail 21
Introduction générale 24
Situation économique récente 24
Problématique de suivi de l'emploi 27
Objectifs de l'étude 28
Méthodologie de l'étude 28
Difficultés rencontrées de l'étude 29
Plan du rapport 30
Chapitre 1 : offre d'emplois 31
1.1 Secteur productif 32
1.1.1 Secteur productif moderne 32
1.1.2 Secteur privé informel 35
1.2 Secteur public 37
1.2.1 Fonction publique 37
1.2.2 Emploi dans les EPA entre 2011 et 2013 38
1.2.3 Collectivités territoriales décentralisées (CTD) 39
1.2.4 Projets et Programmes du Gouvernement 39
1.3 Les coopératives et les GIC 40
Chapitre 2: demande d'emplois 41
2.1 Population en âge de travailler 41
2.2 Chômage 41
2.3 Sous-emploi 44

2.4 Profil des demandeurs d'emplois 46
2.4.1 Profil des demandeurs d'emploi à partir de l'EESI 2 46
2.4.1.1 Profil des demandeurs d'emploi en situation de chômage 46
2.4.1.2 Profil des demandeurs d'emploi en situation de sous-emploi 46
2.4.2 Profil des demandeurs d'emploi par le canal du FNE 47
2.4.3 Profil des sortants de l'enseignement supérieur 48
2.4.3.1 Diplômés des Universités d'Etat 49
2.4.3.2 Diplômés des universités privées 51
2.4.4 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique 55
2.4.4.1. Enseignement Secondaire technique 55
2.4.4.2. Enseignement Normal (Ecoles Normales d'Instituteurs) 56
2.4.5 Profil des diplômés des instituts et centres de formation agrées par le MINFOP 57
2.4.5.1 SAR/SM 57
2.4.5.2 Instituts et Centres privés de formation professionnelle 60
2.5 Formation dans les entreprises 63
2.5.1 Existence d'un plan de formation 64
2.5.2 Participation des entreprises à la formation des salariés 64
Chapitre 3 : fonctionnement du marche de l'emploi et institutions spécialisées d'insertion 66
3.1 Structures publiques d'intermédiation et de promotion de l'emploi 66
3.1.1 Programmes développés par le MINEFOP 66
3.1.2 Le Fonds National de l'Emploi(FNE) 68
3.2 Insertion des jeunes et institutions de promotion spécialisées 73
3.2.1 Programmes développés par le FNE 74
3.2.1.1 Formations professionnelles formelles et sur le tas 74
3.2.1.2.Le Programme Emplois Diplômés (PED) du FNE 74
3.2.1.3 Emploi indépendants et Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) 74
3.2.2 Programmes développés par le MINPMEESA 75
3.2.3 Programme développés par le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique 76
3.2.4 Programme développés par le MINEPIA 80
3.2.5 Programmes développés par le MINADER 81
3.2.6 Programmes développés par le Ministère des Travaux Publics 83
3.3 Bilan des structures d'insertion des jeunes 84
3.4 Bilan des programmes d'auto-emploi/micro-finance 86
3.5 Structures dédiées à d'autres catégories de population 87
3.5.1 Programmes développés par le Ministère en charge des affaires sociales 87
3.5.2 Programmes développés par le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille 87
3.6 Structures privées de placements 87

3.7 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements 91
3.7.1 Programme d'Insertion Socioprofessionnel des Jeunes Diplômés sans emploi (PISP) 91
3.8 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marché du travail 92
3.8.1 Problématique de l'Adéquation formation-emploi (ou offre-demande) 92
3.8.2 Pertinence et pérennité de l'auto-emploi 94
3.9 Perspectives du marché de l'emploi 98
3.9.1 La formation des ressources humaines 98
3.9.2 Les programmes formation-insertion 98
3.9.3 Le programme de formation alterné 98
3.9.4 La formation par apprentissage 99
Chapitre 4 : régulation du marche de l'emploi 100
4.1 Cadre de référence et de régulation du marché du travail et de l'emploi 101
4.1.1 Cadre institutionnel et politique 101
4.1.2 Stratégies et mesures 102
4.1.2.1 Les orientations stratégiques 102
4.1.2.2 Les actions et mesures 104
4.2 La régulation du marché du travail et de l'emploi 104
4.2.1 Les institutions gouvernementales 104
4.2.2 Les partenaires au développement 109
4.2.3 La régulation du marché du travail 112
4.2.4 Les autres instruments du droit du travail 118
4.2.5 Principales limites de la législation du travail 119
4.2.6 Principales avancées de la législation du travail 120
Conclusion et recommandations 121
1. Conclusion générale 121
2. Recommandations 122
2.1 Recommandations relatives au cadre institutionnel 123
2.1.1. Les revenus du travail 123
2.1.2. La protection des postes de travail 123
2.1.3. Les conditions incitatives de création d'emplois pour les entreprises 123
2.2 Recommandations relatives à l'intermédiation sur le marché de l'emploi 124
2.2.1. Les programmes d'investissements publics et les HIMO. 124
2.2.2. La coordination des politiques de promotion de l'emploi. 124
2.2.3. Mise en place d'un système d'information et d'intermédiation efficaces 125
2.3 Recommandations relatives à la formation 126
2.3.1. Le développement des compétences et de l'employabilité dans les centres de formation 126
2.3.2 La réforme des programmes de l'enseignement supérieur 127

2.4 Recommandations relatives au renforcement des capacités techniques 128

2.5 Autres recommandations 128

2.5.1 Les actions spécifiques pour le monde rural 128

2.5.2 Les actions spécifiques pour d'autres domaines 128

Références Bibliographiques 131

Annexes 133

Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Evolution des emplois dans le secteur moderne entre 2011 et 2013 31

Tableau 1.2 : Evolution de l'emploi dans les entreprises entre 2011 et 2013 33

Tableau 1.4: Répartition (%) des actifs occupés dans les unités de production informelle selon le statut et le secteur d'activité suivant le sexe 36

Tableau 1.5 : Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans ou plus, selon région et le milieu de résidence 37

Tableau 1.6 : Evolution des effectifs de la fonction publique et des forces de défense et de sécurité 38

Tableau 2.1 : Taux de chômage (15-64 ans) selon le sexe et l'âge par milieu de résidence (%) 42

Tableau 2.2 : Taux de chômage (15-64 ans) au sens élargi par région d'enquête selon le sexe et le milieu de résidence (%) 43

Tableau 2.4 : Taux de sous-emploi (%) selon le milieu de résidence et les caractéristiques contextuelles 45

Tableau 2.6 : Évolution de l'effectif des sortants de l'enseignement supérieur selon les type de filière 48

Tableau 2.7 : Répartition des diplômés des Universités publiques en 2013 par domaine 50

Tableau 3.8 : Diplômés des Universités privées en 2013 52

Tableau 2.9 : Distribution des diplômés du privé selon les filières de formation en 2011 53

Tableau 3.2: Synthèse des activités opérationnelles du FNE en 2013 71

Tableau 3.3 : contribution des différentes filières à la création d'emplois 72

Tableau 3.4: Résultats des micro-activités financées par le PAJER-U sur la période 2007-2012 77

Tableau 3.5: Résultats des juniors entreprises financées par le PAJER-U sur la période 2007-2012. 77

Tableau 3.5 : Projets/programmes du MINEPIA à fort potentiel d'emplois 80

Tableau 3.6 : Emploi Potentiel du secteur du BTP pour la période 2010-2012 sur la base des dotations budgétaires. 84

Tableau 3.7 : Bilan des interventions de certaines initiatives gouvernementales d'insertion des jeunes 84

Tableau 3.8 : Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises développés par le gouvernement 86

Tableau 4.1 : Répartition des prestations par branche entre décembre 2011 et septembre 2013 108

Tableau 4.6 : Principales associations et organisations patronales 111

Liste des graphiques

Graphique 1.1 : Evolution comparée des créations brutes d'emplois dans le secteur moderne entre 2012 et 2013 32

Graphique 1.2 : Répartition des emplois moderne selon le secteur en 2013 moderne 32

Graphique 1.3 : évolution comparée des créations d'emplois par secteur d'activité. 33

Graphique 1.4 : Répartition des emplois supprimés pour diverses (compressions, licenciements et mis à la retraite, chômage technique) au cours de l'année 2013 35

Graphique 2.1 : Répartition des diplômés selon les domaines d'études 51

Graphique 2.2 : Structure des diplômés par domaine d'études 52

Graphique 2.3 : Existence d'un dispositif de suivi post formation 60

Graphique 3.2: Evolution du nombre de travailleurs placés par les entreprises privées d'intermédiation entre 2009 et 2013 89

Tableau 3.9 : Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi 89

Graphique 3.4: perspectives du marché de placement de main d'œuvre 90

Graphique 3.5: Impact de l'environnement économique sur les activités de placement. 90

Graphique 4. 1 : Prévisions budgétaires de la composante "Amélioration de la protection du travail du PAP du MINTSS 2013 à 2017 (en milliers de FCFA) 113

Résumé éxécutif

La stratégie de développement économique et social que le Gouvernement a adopté depuis 2009 accorde la priorité, d'une part, à une croissance économique forte et durable dont les fruits sont redistribués de manière équitable, et d'autre part, à la promotion de l'emploi décent. Les objectifs qui découlent de ces deux axes majeurs sont déclinés dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE).

Ce nouveau contexte fait du secteur privé le principal pourvoyeur d'emplois. Les nouvelles stratégies de l'emploi mettent désormais l'accent sur des politiques actives et justifient la création et la mise en place des institutions de régulation et des structures spécialisées d'intermédiation pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette Stratégie, il s'avère important de se doter d'un dispositif statistique capable de fournir à bonnes dates, les données et les indicateurs statistiques pertinents pour la mesure des progrès vers l'atteinte des objectifs en matière d'emploi.

La production du rapport sur la situation de l'emploi en 2013 permet d'apprécier les capacités et les potentialités de l'économie nationale au sujet de la création d'emplois. Outre le chapitre introductif sur le contexte socioéconomique et la conclusion, ce rapport comporte quatre autres chapitres sur l'offre d'emplois, la demande d'emplois, le fonctionnement du marché de l'emploi et les institutions spécialisées d'insertion et enfin la régulation du marché du travail et du marché de l'emploi.

1. L'offre d'emploi

L'emploi constitue la principale forme d'insertion sociale, le facteur le plus sûr d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et de vulnérabilité et le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays. Il joue un rôle important dans la création de richesses et la répartition des revenus. Aussi, l'accès à l'emploi ressort de manière systématique dans les enquêtes auprès des ménages comme l'un des principaux besoins de la population et la première priorité de la plupart des chefs de ménage.

L'offre d'emplois est constituée de l'ensemble des emplois créés et disponibles dans une économie. Il s'agit des emplois pourvus par le secteur public, secteur privé (formel et informel). Il a été analysé suivant les secteurs économiques (public, privé), selon le secteur d'activité, l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le milieu de résidence, le type de contrat de travail (permanent, temporaire, occasionnel)

L'EESI 2010 a montré que le secteur formel emploie moins de 10% des actifs occupés, catégorisé en public et privé formels. Par contre, plus de 90% des actifs occupés se retrouvent dans le secteur informel dont 37,5% dans l'informel non agricole et 53% dans l'informel agricole.

L'exploitation de la collecte des informations auprès des administrations publiques, des organismes et institutions publics et des entreprises du secteur moderne de l'économie a permis de situer à 84 978 le nombre total d'emplois générés au cours de l'année 2013 contre 120 092

emplois en 2012, soit un recul de 35 114 emplois en valeur absolue et de 29,2% environ en valeur relative.

La dynamique impulsée en 2012 n'a pas été maintenue, d'où une création moins nombreuse des emplois. En effet, il ne doit pas être oublié l'importante décision prise par le Chef de l'Etat d'autoriser le recrutement et la prise en charge de 25 000 jeunes camerounais dans la fonction publique.

Par secteur, le secteur public s'est illustré par la création de 36 803 emplois, nombre inférieur de 5 522 emplois par rapport à 2012. Les entreprises du secteur moderne ont, quant à elles, créé 48 175 emplois contre 77 767 en 2012, en somme un recul plus accentué par rapport au secteur public

En clair, la courbe de l'emploi a fléchi en 2013, puisque les entreprises n'ont pu absorber qu'un très faible flux de nombreux demandeurs d'emplois. L'étroitesse du marché et le faible pouvoir d'achat des ménages demeurent des contraintes structurelles qui pèsent sur les résultats des entreprises et obèrent leur capacité de recrutements. A cela s'ajoutent le faible niveau d'exécution du budget de l'Etat, l'environnement économique sous régional défavorable et les difficultés à trouver dans certains secteurs techniques, les compétences recherchées. C'est le cas notamment pour les métiers de la chimie, de la métallurgie, des BTP, de la finance, de la poste et des télécommunications.

Dans le total des emplois créés, la part issue des nouvelles entreprises est importante (28 000 créations d'emplois), mais les emplois ainsi pourvus demeurent fragiles, eu égard au très fort taux de mortalité des nouvelles entreprises, un an après leur démarrage. En plus, la grande majorité de ces entreprises sont de dimension modeste, voire des entreprises unipersonnelles. Un dispositif d'accompagnement plus avisé permettrait non seulement de sauvegarder les emplois créés, mais également de susciter plus d'envie de créer une entreprise chez les camerounais, plus particulièrement au sein des jeunes diplômés.

Le secteur tertiaire demeure le principal pourvoyeur d'emplois (35 000 créations d'emplois), avec en tête le commerce (19 000 créations d'emplois), suivi des services notamment les activités de transport et les activités financières et d'assurances. Les secteurs de la construction, de l'extraction, de l'eau et de l'électricité se sont montrés également dynamiques, aidés par une conjoncture caractérisée par des investissements publics importants dans le domaine des logements, bâtiments publics, routes et autres équipements publics.

En revanche, le secteur primaire et la manufacture, en l'occurrence l'agroalimentaire, n'ont pas créé suffisamment d'emplois, situation qui s'explique par une faible compétitivité de ces secteurs, toujours aussi exposés à une forte concurrence. Pourtant, ce sont plus de 179 000 personnes qui dépendent par leur travail, de l'activité dans ces deux secteurs de l'économie. L'industrie agroalimentaire s'illustre même par une destruction d'emploi de 1200 personnes.

Dans le secteur public les statistiques du MINFI montrent que **264 535** personnes émargent au budget de l'Etat au 31 décembre 2013, avec 36 803 emplois créés au cours de l'année par la fonction publique, les EPA, les CTD et les grands projets.

Le secteur informel absorbe la plus grande partie de la main d'œuvre, avec plus de 90% d'actifs occupés qui y exercent. Ces chiffres traduisent une faible capacité d'absorption des entreprises camerounaises et d'une manière générale du secteur moderne. Cela est révélateur de la fragilité du secteur moderne et de son incapacité à créer des emplois salariés décents pour la majorité de la population active qui trouve finalement refuge dans le secteur informel en exerçant des activités précaires.

Le taux du sous-emploi global est particulièrement élevé et atteint environ 70,0%. Le phénomène est plus présent en milieu rural (77,6%) qu'en milieu urbain (57,4

Les possibilités d'emplois offertes par les grands projets structurants ne sont pas négligeables. C'est ainsi qu'ils ont créé 6 923 en 2013 contre 3030 en 2012. Outre leur contribution à la croissance, à travers notamment la réduction du déficit infrastructurel, ils constituent un réservoir en matière de création d'emplois. Afin de permettre aux camerounais de bénéficier de ces emplois, le Gouvernement a mis sur pied un plan de promotion du personnel camerounais au sein des projets structurants. Les premières estimations font état de 120 000 emplois identifiés dans 18 grands projets structurants.

Le Cameroun est un pays à vocation agricole et de ce fait, c'est dans ce domaine que les coopératives et les GIC ont jusque là joué un rôle important notamment dans la production et la formation des pauvres dans le secteur agricole.

2. La demande d'emplois

La connaissance du marché de l'emploi impose de disposer des informations sur la situation de l'offre, mais également sur la demande d'emplois. La situation de la demande d'emplois constitue une préoccupation de plus en plus importante. Cette demande est constituée des personnes en emploi et des personnes à la recherche d'emploi. Les projections tablent sur un doublement de la population à l'horizon 2037, la population se chiffrera à environ 38 millions, soit une augmentation d'environ 704 000 en moyenne par an. Les évolutions démographiques évoquées ont pour effet de conduire à une augmentation de la population active, avec l'arrivée chaque année, d'une main d'œuvre de plus en plus importante sur le marché de l'emploi. L'évolution rapide de la population en âge de travailler et la forte urbanisation ont en effet augmenté le niveau de cette demande d'emplois.

La population du Cameroun est passée de 17,5 millions d'habitants en 2005 à 21,1 millions en 2013, soit un taux d'accroissement moyen annuel d'environ 2,4%. Au cours de cette même période, la population en âge de travailler (15-64 ans) s'est accrue à un rythme annuel moyen de 2,5%, passant de 9,3 millions à 11,3 millions. Cet accroissement de la population en âge de travailler présage des pressions sur le marché de l'emploi, notamment celle des jeunes de 15-34 ans qui représentent 65,1 % de la population en âge de travailler.

En l'absence des données actualisées en 2012 et 2013, et en supposant que la structure de cette population en âge de travailler en 2010 se maintient sur la période 2010-2013, les inactifs qui sont des personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en recherchent pas représentent environ 2,5 millions de l'ensemble de la population en âge de travailler qui est d'environ 11,5 millions de

personnes. La population active est donc estimée à 9 millions de personnes en 2013, soit un accroissement de près de 4% par rapport à 2012.

La jeunesse de cette population active constitue à la fois un obstacle et un atout pour son développement économique et sa situation de l'emploi. La demande d'emploi (effective ou potentielle) se mesure à partir des indicateurs du chômage et du sous-emploi.

En considérant le chômage au sens élargi[1], qui est plus adaptée au contexte des pays en développement comme le Cameroun, le taux du chômage des 15-64 ans se situe à 6,4% en 2010 au niveau national, soit 11,9% en milieu urbain et 2,8% en milieu rural.

Pour une population active âgée de 15-64 ans estimée à 8,3 millions personnes en 2010 (EESI 2), les taux de chômage estimés ci-dessus correspondent à un effectif total d'environ 537 000 chômeurs au Cameroun en 2010, dont 353 000 au sens du BIT et 184 000 chômeurs découragés. Près de 3/4 de ces chômeurs sont concentrés en milieu urbain, et la moitié à Yaoundé et Douala.

Le chômage élargi est plus élevé chez les femmes (8,7%) et les jeunes de 15-34 ans (8,9%). Cette situation est plus accentuée en milieu urbain où les taux de chômage des jeunes et des femmes sont les plus élevés, respectivement 15,5% et 17,6%. Les femmes, les jeunes et les personnes de niveau d'instruction supérieur sont les plus affectés.

Le faible taux de chômage cache cependant un sous-emploi important. Le sous-emploi qui traduit une sorte de chômage déguisé, donne une meilleure mesure de la véritable demande d'emplois. Les personnes en situation de sous-emploi sont pour la plupart des potentiels demandeurs d'emploi décent. Le taux de sous-emploi global touche environ sept actifs sur dix (68,7%). Ce phénomène est plus présent en milieu rural (76,6%) qu'en milieu urbain (56,2%).

En examinant le profil des demandeurs d'emplois selon la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel, l'on relève que le chômage est essentiellement un phénomène urbain. Environ deux tiers des chômeurs sont des femmes. L'âge moyen des chômeurs se situe autour de 27,2 ans. L'âge moyen des chômeurs est un peu plus élevé en milieu urbain (28,2 ans) qu'en milieu rural (24,5 ans). Le nombre moyen d'années d'études réussies par les chômeurs est de 9,6 années, donc la classe de 4ème /3ème de l'enseignement secondaire.

La majorité des chômeurs, soit 53,2%, recherchent de préférence un emploi salarié, près d'un tiers (33,8%) préfèrent exercer un emploi indépendant et moins de 20% sont indifférents au type d'emploi recherché.

En ce qui concerne le profil des demandeurs d'emploi inscrits au FNE, les statistiques disponibles montrent que 20,6% de ces derniers sont sans diplôme, 13,7% ont la Licence, 13,1%

[1] Le chômage au sens élargi est défini par rapport au chômage au sens du BIT en omettant le critère de recherche active de l'emploi. .

ont le BAC. De tous ces demandeurs d'emplois, très peu ont des diplômes techniques ou professionnels tels que le BTS/DUT, les diplômes d'Ingénieurs et les DESS.

Ces demandeurs d'emploi sont constitués de 54,6% d'hommes et de 45,4% de femmes et quel que soit le diplôme considéré, la proportion des hommes est plus importante que celle des femmes.

Les établissements d'enseignement supérieurs publics ont mis sur le marché de l'emploi près de 35 754 diplômés en 2011. Ce nombre est passé à 37 843 en 2012 et à 38 894 en 2013, soit une progression de 2,8 % entre 2012 et 2013. Les diplômes de niveau Bac +3 dominent le système en 2013 avec 27 344 diplômés. Cette prééminence est surtout le fait des 20 250 Licences qui ont été délivrées au cours de cette année académique. Les diplômes de niveau Bac+5 viennent en seconde position avec 8 967 diplômés mis sur le marché de l'emploi. Ces diplômés vont créer une certaine pression sur le marché de l'emploi. Ces niveaux de qualification ne correspondent pas toujours en quantité au besoin de l'économie qui crée de moins en moins des emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

La distribution des diplômes selon les domaines d'études met en évidence la prééminence des filières sciences sociales, commerce et droit qui représente 41,6% de tous les diplômes obtenus en 2013. Les diplômes des filières Ingénierie, industries de transformation et production demeurent faible (3,0%). Il en est de même de ceux des filières agriculture (0,3%). Cette situation pose un problème énorme dans la mesure où les leviers du développement du pays sont axés sur l'agriculture et le développement des industries. Ainsi, les formations offertes par les universités seraient moins adéquat aux besoins de main d'œuvre actuels et futurs de l'économie.

Pour ce qui est des universités privées, la majorité des formations est orientée vers des cycles courts de 2 ans. En 2013, il y a eu dans cet ordre d'enseignement 11 753 diplômés, la majorité (11 484) étant de niveau Bac+2. En outre, on a enregistré 97 Licences professionnelles, 34 Maîtrises professionnels et 138 Masters professionnels ou DSEC. Par ailleurs, 7 760 personnes ont obtenu le diplôme de BTS. Par rapport à l'année 2012, on observe une augmentation du nombre de diplômés dans chacune des catégories concernées. Tous ces diplômés sont des potentiels demandeurs d'emploi. Une grande partie de tous ces diplômés vont soit poursuivre les études, rester au chômage ou envisager l'insertion dans le secteur informel qui est le plus grand pourvoyeur d'emploi.

Le MINEFOP dispose des centres de formations professionnelles rapides et gère les Sections Artisanales et Rurales ou Sections Ménagères (SAR/SM). La capacité d'accueil des SAR/SM sur l'ensemble du territoire national est d'un peu plus de 17 000 apprenants avec une capacité moyenne de 91 apprenants par SAR/SM. La capacité moyenne d'accueil est plus importante dans les régions de l'Ouest et du Littoral respectivement de 173 et 161 apprenants.

Les opérateurs privés sont devenus des acteurs importants dans la formation des ressources humaines. Entre 2011 et 2013, l'effectif des entrants dans les instituts et centres privés de formation professionnelle est passé de 8 804 à 8 273 apprenants, soit une baisse de 6 %. En 2013, ces centres ont mis sur le marché de l'emploi 8 107 diplômés. Par ailleurs, l'on a enregistré

que 2 124 apprenants ont abandonné la formation. Cette dernière catégorie se trouve dans d'autre système de formation ou sur le marché de l'emploi.

La formation continue et le recyclage constituent des moyens par lesquels le personnel employé dans une entreprise acquière de compétences nouvelles pour améliorer sa productivité. C'est pourquoi près de deux entreprises sur cinq déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. En outre parmi ces entreprises qui ont un plan de formation, 46,4 % déclarent avoir formé ou recyclé au moins un salarié. Le recours des entreprises à la formation varie selon le secteur d'activité.

3. Fonctionnement du marché de l'emploi et institutions spécialisées d'insertion

La politique d'emploi au Cameroun se définit à deux niveaux différents et superposés : au niveau des *orientations stratégiques générales* définies par de multiples cadres de référence, ensuite, au niveau des axes d'actions et mesures prises en faveur de la promotion de l'emploi. Les orientations générales en matière de politique de promotion de l'emploi, et de lutte contre le chômage, s'inscrivent dans un vaste programme de réformes institutionnelles et structurelles, initié par le Gouvernement. L'axe principal de ce programme est la volonté réelle de promotion de l'emploi décent et le développement de l'entreprise privée par :

- la rationalisation de la gestion des ressources humaines ;
- la redynamisation du secteur privé à travers le soutien aux petites et moyennes entreprises, aux microprojets et à l'auto-emploi ;
- la mise en place des programmes efficients de formation (adéquation formation-emploi) améliorant l'employabilité ;
- la promotion de la compétitivité de l'économie à travers les secteurs dits « porteurs ».

Dans le même sens, des orientations générales ont été données dans tous les domaines de l'activité économique :

- ***Au niveau du marché du travail et de l'emploi,*** deux ministères s'occupent spécialement l'un de l'emploi et de la formation professionnelle, l'autre du travail et de la sécurité sociale.
- ***Dans le cas du secteur privé formel*** auquel une attention toute particulière a été accordée, les réformes ont surtout porté sur la création du *Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat*, et sur des mesures incitatives prises en faveur de la promotion et du développement du secteur industriel, notamment par la mise en place des structures, l'adoption des procédures et la création de fonds destinés à appuyer les petites et moyennes entreprises.
- ***Dans le secteur agricole et rural***, un accent particulier a été mis sur le renforcement et la réorganisation des services chargés de l'agriculture, la mise en place de projets chargés de susciter l'initiative privée, de favoriser les groupements et d'accorder les crédits de production à ces derniers (exemple PADC initié par le FIDA, et du PADER initié par le

FNE).

- ***Au niveau du secteur informel,*** la priorité a été accordée à la formation, la promotion des petites entreprises, l'incitation à l'auto-emploi et à l'emploi des jeunes (FNE, MINJEC, PIASSI), l'encouragement de l'artisanat; la restructuration des taxes municipales sur les micro-entreprises.

Globalement, les structures publiques et privées de promotion et d'intermédiation ont permis de faciliter la rencontre entre les demandes et les offres d'emplois (entreprises, Administrations publiques et autres organisations). Théoriquement, les activités de ces structures devraient se traduire par une transparence accrue du marché du travail et une réduction de la durée de chômage, sinon une amélioration de la qualité de l'appariement offre/demande. L'avènement de ces structures est marqué par des évolutions majeures dans l'économie. Elles ont développé un certain nombre de projets et programmes.

A titre d'exemple, le FNE a été créé en 1990 en pleine crise économique dans le volet social des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS). Il est dans ce contexte, la première structure d'intermédiation publique sur le marché de l'emploi. Sa création répondait au souci d'équité et d'efficience du marché de l'emploi au regard des coûts, car dans un contexte de pauvreté de masse, de nombreux demandeurs ne pouvaient les supporter en s'adressant directement aux opérateurs privés. Ces coûts concernent notamment l'accueil, le conseil, l'orientation et l'évaluation du demandeur en vue d'assurer son employabilité salariale ou entrepreneuriale.

L'objectif, à la création du FNE, était de trouver des solutions aux problèmes de l'emploi nés de l'adoption des mesures d'ajustement structurelles qui ont provoqué de nombreuses pertes d'emplois. Prévu pour une durée théorique de quatre ans, le FNE a fini par s'imposer comme la principale structure publique d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché au Cameroun.

La principale mission de cet organisme étatique est la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire national. A cet effet, il doit assurer :

- la diffusion des informations sur le marché du travail ;
- l'insertion dans le circuit de production des jeunes camerounais à la recherche d'un premier emploi ;
- la réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, parapublic ou privé pour des raisons économiques ;
- la conception, le financement et le suivi des programmes actifs de l'emploi.

La stratégie d'intervention du FNE s'articule autour des axes suivants :

- L'intermédiation sur le marché de l'emploi à travers les activités de mise en relation des chercheurs d'emploi et des entreprises, avec des mesures d'appui spécifiques à chacun des cibles. L'accueil, l'orientation et l'accompagnement dans la recherche d'emploi sont proposés aux chercheurs d'emploi avec des appuis tels que la Technique de Recherche d'Emploi (TRE), les salles de documentation. Les employeurs bénéficient aussi des services du FNE à travers l'appui au recrutement, la mise à disposition d'une base de données des chercheurs

d'emploi, la formation du personnel à recruter, les rencontres sectorielles ;

➢ L'information sur le marché de l'emploi : le FNE dispose d'un système de collecte, de traitement et de diffusion des informations sur le marché de l'emploi.

➢ La formation professionnelle : des programmes de formation qualifiante de courte durée sont proposés aux chercheurs d'emploi n'ayant aucune connaissance en termes de métier sollicité par le marché de l'emploi. Ces formations sont de type formelle ou sur le tas ;

➢ La création d'activités : des appuis techniques (appui au montage du plan d'affaires, formation en technique de gestion, formation à la maîtrise du métier, suivi conseil sur le terrain) et financiers (crédit remboursable) sont apportés aux chercheurs d'emploi présentant de bonnes potentialités entrepreneuriales, en vue de créer ou renforcer leur propre entreprise (auto emploi ou micro entreprise).

Des mesures d'appui en amont sont également menées pour aider les jeunes encore sur le banc de l'école à mieux orienter leur parcours scolaire ou académique à travers l'organisation de la Semaine pour l'Emploi des jeunes, les Stages d'Initiation à la Vie de l'Entreprise (SIVE), l'Orientation Professionnelle en milieu Scolaire ou Universitaire (OPS /OPU), le Programme d'Appui à l'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (PRAIDES).

L'analyse de la situation du marché du travail montre qu'il existe des difficultés qui entravent son bon fonctionnement. Même si on sait que l'amélioration de la situation de l'emploi dépend en grande partie de la conjoncture économique du pays, il est aussi évident que le cadre institutionnel et l'intermédiation participent au bon fonctionnement du marché du travail.

Un certain nombre de recommandations allant dans le sens de l'amélioration et harmonisation du cadre institutionnel ont été formulées.

En ce qui concerne la gestion à long terme de l'emploi et la planification des ressources humaines, des orientations ont été données dans le cadre de politiques sectorielles contenues dans le DSCE. Elles sont articulées autour des points suivants:

- Une meilleure connaissance du monde du travail par le biais d'études et d'enquêtes qui permettent la constitution de banques de données fiables et la publication régulière des statistiques relatives à l'emploi;

- La mise en place des outils nécessaires à l'adéquation entre les emplois et les compétences sur le plan quantitatif et qualitatif, avec le concours des milieux professionnels;

- L'établissement des diagnostics réguliers de la situation du marché du travail, de façon à établir des prévisions en besoins en main-d'œuvre en vue de bien exécuter les programmes de développement;

- L'élaboration des stratégies explicites de promotion de l'emploi des jeunes (diplômés et

non diplômés) ;

- L'intégration de la variable "emploi" dans la planification macro-économique.

Ces orientations et axes d'action décrits ci-dessus doivent se déployer suivant quatre directions complémentaires, à savoir:

- Les actions directes à travers des institutions spécialisées ;
- L'incorporation de la dimension Emploi dans tous les secteurs ;
- L'élaboration de politiques spécifiques pour les populations vulnérables ;
- L'amélioration du cadre macroéconomique pour la croissance.

A cela, il faut ajouter une régulation et une politique d'emploi concertée et efficace, la transparence dans le processus de maitrise, de contrôle et de réconciliation de l'offre et de la demande de travail.

Parmi les distorsions à éviter, on note notamment les dysfonctionnements dans la mise à disposition et la coordination de l'information sur le marché du travail, la duplication des projets de même nature orientés vers l'auto-emploi, mais dont la pérennité n'est pas prouvée, la difficile réconciliation de l'offre et de la demande de travail qui pose le problème récurrent de l'adéquation formation emploi.

4. Régulation du marché du travail

Le cadre de référence du marché du travail au Cameroun, est défini par des institutions visant le secteur du travail, et les différentes mesures prises par les décideurs politiques concrétisées en termes de lois, et textes réglementaires. Le cadre institutionnel est constitué des structures adéquates chargées de la gestion, de la planification, de la promotion de l'emploi, et de la formation professionnelle, en particulier le MINEFOP, le MINTSSS, le FNE. Ces institutions gouvernementales sont appuyées par les partenaires au dialogue social, à savoir les organisations professionnelles d'employeurs, les syndicats des travailleurs, les ordres nationaux. Les lois et les textes réglementaires viennent compléter ce cadre institutionnel. Ce cadre juridique s'arrime aux engagements internationaux du Cameroun, en l'occurrence aux Conventions et Recommandations de l'Organisation Internationale du Travail.

Une bonne législation du travail doit être susceptible de répondre aux exigences du marché tout en préservant à la fois le salarié et l'outil de production pourvoyeur d'emplois décents. Il doit donc veiller à rendre cette législation assez flexible pour rendre ce marché plus attrayant pour les investisseurs.

Le code du travail est l'outil qui garantit cette flexibilité**.** En effet, cet instrument qui définit le cadre institutionnel du fonctionnement du marché du travail, permet d'assurer une protection au salarié, de répondre à l'exigence de l'emploi, et de garantir la sauvegarde de l'entreprise source d'emplois.

La législation camerounaise est relativement flexible. Les conditions d'embauche , de suspension, de modification ou de rupture du contrat de travail sont souples ; c'est aussi le cas pour les conditions de licenciement ; la durée du travail ; la négociation salariale ; l'enregistrement d'un syndicat ; les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers ; les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé.

A titre d'exemple, le contrat n'obéit à aucun formalisme particulier, la règle est la liberté des parties. En effet, il est laissé au candidat à l'emploi et à l'employeur de négocier librement du type et des termes du contrat devant les lier. Celui-ci peut être à durée déterminée (CDD) fixée à 2 ans maximum renouvelables pour la même durée, ou à durée indéterminée (CDI) qui représentent respectivement 78,37 % et 21,63 % dans l'économie formelle privée

Cependant, cette flexibilité peut tendre à faire le lit de la précarité. D'où la nécessité d'arrimer cette législation au contexte socio-économique et même politique. Cet arrimage devra s'appesantir sur les aspects ci-après : (i) l'obligation pour un employeur à ne pas disqualifier un candidat à un poste ouvert ou à licencier un salarié au motif qu'il est porteur du VIH et Sida (Recommandation 200 de l'OIT) ; (ii) la prise en compte des aspects genre ; (iii) l'égalité homme/femme et interdiction toute forme de discrimination ; (iv) l'interdiction des pires formes du travail des enfants.

En conclusion, il se dégage les principaux constats suivants :

L'existence de plusieurs sources de données à couverture nationale ou urbaine captant quelques aspects sur l'emploi et le secteur informel, à périodicité plus ou moins longue montre la nécessité de mettre en place une plateforme regroupant les différents acteurs appelés à collaborer dans le cadre d'un dispositif de production des statistiques sur l'emploi et la main d'œuvre. Ce dispositif à mettre en place est quasi achevé. Cependant, l'expérience de terrain a démontré que les concertations devraient se poursuivre pour que les responsabilités des uns et des autres soient clairement précisées.

L'essentiel de l'emploi, surtout du tertiaire, se trouve dans le secteur informel caractérisé par des conditions précaires.

L'emploi dans le secteur formel demeure très faible. On constate une dominance des employés, ouvriers non qualifiés et manœuvres. Cette catégorie représente pratiquement les deux tiers du personnel des entreprises tous secteurs confondus.

L'emploi des jeunes est faible, comparativement aux personnes d'âge compris entre 35 et 60 ans.

En matière de genre, il ressort une faible représentativité des femmes dans les entreprises. Lorsqu'elles exercent, elles occupent en général des emplois dans le secteur primaire et tertiaire.

La croissante démographique a entrainé un accroissement de la population active et donc une augmentation des demandeurs d'emplois. Quel que soit le diplôme considéré, la proportion des hommes demandeurs d'emplois est plus importante que celle des femmes.

Pour ce qui concerne les profils, on remarque que la plupart des demandeurs d'emplois ont des diplômes dans les disciplines sociales ou économiques, au détriment des profils scientifiques ou techniques, en décalage réel avec le profil des diplômes en quête d'un emploi. La faible représentativité des filières agricoles et des industries de transformation est aussi constatée, ce qui contraste avec le potentiel du pays en ressources naturelles.

Pour la plupart des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue soit à travers la mobilisation du réseau de solidarité familiale, soit en prospectant directement auprès des employeurs. Les chômeurs ne s'inscrivent pas dans les structures de placement surtout par méconnaissance des prestations offertes par ces structures.

Le marché du travail se caractérise encore par des déséquilibres importants et certaines défaillances: écarts importants entre l'offre et la demande d'emploi, inadéquation entre la formation et les besoins du système productif, risques accrus aux licenciements économiques. Ces pressions sur le marché du travail pourraient s'accentuer si la croissance économique n'est pas au rendez-vous pendant les prochaines années.

Les politiques des promotions actives des emplois reposent principalement sur des dispositifs d'accompagnement de l'insertion professionnelle, au soutien à la formation professionnelle initiale et continue et à la promotion des micro-entreprises. Bien que ces programmes ne soient pas encore entièrement évalués, leurs résultats semblent plutôt mitigés.

Introduction générale

La promotion de l'emploi constitue un défi majeur à relever pour les pays africains en général en proie à une paupérisation croissante de leur population. S'inscrivant dans cette mouvance, les autorités camerounaises, face à l'ampleur du chômage et du sous emploi ont élaboré et adopté en 2009 le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), en y accordant une place de choix à l'emploi. Dans cette optique, un dispositif de production annuelle des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre a été élaboré par l'INS en collaboration avec les administrations sectorielles en 2012. La mise en œuvre de ce dispositif a permis l'élaboration d'un rapport 2011 sur la situation de référence de l'emploi en 2012, un rapport 2012 sur la situation de l'emploi. La situation de l'emploi en 2013 s'inscrit dans un contexte particulier.

Situation économique récente

L'activité économique mondiale a enregistré un ralentissement en 2013, du fait notamment des ralentissements observés aussi bien dans les pays émergents et de la persistance des difficultés dans certains pays avancés notamment la zone euro.

Le regain de l'activité économique mondiale devrait être observé en 2014, du fait notamment de l'affermissement de l'activité dans les pays avancés. Selon les prévisions du FMI d'avril 2014, la croissance mondiale est projetée à 3,6% en 2014 contre 3% en 2013. Toutefois, des risques de dégradations subsistent, notamment les risques géopolitiques tels de la crise ukrainienne qui pourraient induire une révision à la baisse de cette croissance en 2014.

Dans la zone CEMAC, la situation économique est marquée en 2013 par un ralentissement prononcé de la croissance. En effet, le taux de croissance s'établit à 0,8% contre 5,7% en 2012, en liaison avec une forte contraction de la production pétrolière, ainsi qu'une réduction des près de moitié de l'activité du secteur non pétrolier. Dans ce contexte, les tensions inflationnistes se sont apaisées, le taux d'inflation s'est établi à 2% (en dessous de la norme communautaire) contre 3,8% en 2012. Le déficit du solde budgétaire, base engagements, hors dons, est passé de -1,5% du PIB en 2012 à -1,8% du PIB en 2013 tandis que celui des transactions courantes s'est aggravé de -3,1% du PIB en 2012 à -6,8% du PIB en 2013.

Malgré ce contexte international peu favorable, la consolidation de l'activité économique nationale s'est poursuivie au Cameroun en 2013, avec d'une part, la poursuite de la mise en œuvre des grands projets d'infrastructures et ses effets d'entrainement sur l'offre et la demande, la bonne tenue de la production pétrolière et d'autre part, par des actions de relance de la production, des pouvoirs publics dans plusieurs branches d'activités qui ont induit une amélioration de l'offre agricole et énergétique. Ainsi, le taux de croissance économique qui s'était établi à 4,6% en 2012 est estimé à 5,5% en 2013.

Evolution sectorielle

Après les ralentissements observés en 2011 et 2012 du fait de la sous performance de l'agriculture industrielle d'exportation (-3,7% en 2012), **le secteur primaire** a enregistré une croissance de 3,8% en 2013. Cette évolution est soutenue par le regain d'activité dans l'agriculture industrielle

d'exportation et le dynamisme de l'agriculture vivrière. En effet, ces sous secteurs ont bénéficié spécifiquement de : (i) l'entrée en production des nouvelles exploitations notamment de banane, de cacao et de palmier à huile ; (ii) l'institution de plusieurs mesures incitatives visant à accroitre la production notamment le préfinancement des campagnes et le soutien du prix d'achat aux producteurs dans la filière cotonnière ; (iii) l'appui à l'acquisition des équipements agricoles par les producteurs de riz; (iv) la mise à la disposition des producteurs des engrais, des pesticides et de plusieurs variétés de semences à hauts rendements (riz, maïs, manioc, banane plantain, pomme de terre, igname, sorgho, etc.). Toutefois, le sous secteur de la sylviculture et de l'exploitation forestière continue de faire face aux difficultés de reprise que connaissent les pays de l'Union Européenne (+1,8%).

La dynamique du **secteur secondaire** observée en 2012 dans ce secteur se poursuit en 2013. Ce secteur enregistre, en 2013, une progression de 7,6%. Cette performance s'explique notamment par l'amélioration de la production pétrolière (+8,5%), le dynamisme dans le BTP, ainsi que l'augmentation de la production d'électricité (+9,6%) induite par l'entrée en service de la centrale à gaz de Kribi et ses effets sur les industries manufacturières (+6,8%).

Le **secteur tertiaire** bénéficie du dynamisme des secteurs primaires et secondaire notamment des effets induits de la mise en œuvre des grands projets. Son taux de croissance est estimé à 5,5 % en 2013 contre 5,5% en 2012, soutenue par le dynamisme observé dans les sous-secteurs transport et télécommunication (+8,2%), banque et organismes financiers (+7,3%) et les services non marchands des APU grâce la poursuite du recrutement des 25000 jeunes diplômés dans la fonction publique.

Inflation

En matière de prix, l'inflation est estimée à 2,1% en 2013 après la hausse de 2,4% en 2012. Cette hausse résulte principalement de l'augmentation des prix des produits alimentaires (+3,6%), des services d'enseignement (+3%) et des boissons alcoolisées et tabacs (+3%). Au niveau spatial, les villes d'Ebolowa (+3,1%), de Bamenda (+2,7%) et Bafoussam (+2,6%) enregistrent les plus fortes hausses.

Il convient toutefois de relever que les mesures prises par le Gouvernement, notamment le maintien des subventions des prix à la pompe des produits pétroliers, la poursuite de l'approvisionnement des marchés en produits de grande consommation ont permis de contenir les prix à la consommation des ménages.

Finances publiques

Au niveau des finances publiques, l'année 2013 a été caractérisée par l'entrée en vigueur du budget programme et la poursuite des efforts du Gouvernement en vue d'accroitre les dépenses en capital. Ainsi en fin d'année, l'Etat a recouvré 2576 milliards de recettes internes (dont 1877 milliards de recettes non pétrolières) contre 2368,6 milliards en 2012 (17,8% du PIB contre 17,5% en 2012) pour financer son programme de dépense.

Ces ressources ont notamment permis d'effectuer les dépenses en capital de 1067 milliards, soit 33% des dépenses totales contre 32% en 2012. En pourcentage du PIB, les dépenses en capital passent de 6,2% en 2012 à 7,4% en 2013. Les dépenses courantes se sont situées à 2133 milliards contre 1800,6 milliards en 2012, soit une hausse de 17,2% du fait notamment d'un accroissement des salaires de 11,9% pour se situer à 790 milliards, du fait de la poursuite de la prise en solde des 25 000 jeunes diplômés recrutés dans la fonction publique.

Par conséquent, le Gouvernement a eu principalement recours au financement extérieur (426,3 milliards) pour financer le déficit qui se situe 593,4 milliards contre 331 milliards en 2012. Cet accroissement du déficit se justifie notamment par l'accélération de la mise en œuvre des grands projets financés en partie par des fonds extérieurs.

Situation monétaire

La situation monétaire est caractérisée en fin 2013 par une baisse des avoirs extérieurs nets (1,5%) pour se situer à 1551 milliards ; une augmentation du crédit intérieur (notamment au secteur privé) de 18,7% qui se situent à 1931 milliards et un accroissement de la masse monétaire de 10,8% pour s'établir à 3407 milliards. La baisse des avoirs extérieurs est notamment liée à l'accroissement des importations dans le cadre de la mise en œuvre des grands projets. Par ailleurs, le dynamisme de l'activité économique a favorisé le recours au système bancaire pour financer l'accroissement de la production.

Commerce extérieur

Le commerce extérieur reste marqué par une persistance du déficit commercial entretenu par plusieurs facteur : la faible transformation des produits exportés qui sont essentiellement primaires; la dégradation des termes de l'échange ; un poids élevé du pétrole dans les exportations (près de 50%) ; la perte des parts de marché dans la sous-région; les fortes importations des denrées alimentaires et autres produits de grande consommation (riz, poisson…), les importations des biens d'équipement utilisés dans les grands projets.

En 2013, les échanges du Cameroun avec l'extérieur ont été marqués par une baisse de 1% des exportations par rapport à2012 pour se situer à 2160,8 milliards. Hors pétrole, elles enregistrent une baisse de 8,3% plombé notamment par la baisse des exportations des produits manufacturiers liée à la perte de parts de marché dans la sous région. Malgré la légère baisse des importations de 1,2% pour atteindre 3285 milliards, la balance demeure fortement déficitaire pour s'établir à 1124 milliards.

La balance des paiements se caractérise en 2013 par un compte courant déficitaire (-580 milliards) se dégradant de 93 milliards par rapport à 2012. Le solde global est également déficitaire de 44 milliards en 2013 après un déficit de 164,1 milliards en 2012.

En perspectives, la consolidation de la croissance devrait se poursuivre en 2014 avec une croissance de 6% du fait de l'affermissement de la reprise économique mondiale, de la poursuite de la mise en œuvre du DSCE par le Gouvernement notamment la mise en œuvre des grands projets avec ses effets induits sur les autres branches de l'économie, de l'augmentation de la

production pétrolière, de l'amélioration de l'offre énergétique et du dynamisme des secteurs agricole et du BTP.

Problématique de suivi de l'emploi

L'étude du cadre socio-économique fait ressortir un retour effectif de la croissance économique au Cameroun depuis une décennie, mais son ampleur reste insuffisante. Or l'accroissement de l'offre d'emplois décents dépend non seulement du niveau de la croissance économique, mais également de la mise en œuvre efficace des différentes mesures identifiées, notamment la réalisation des grands projets structurants ainsi que celles liées à la promotion de la création d'entreprises, de diversification de l'économie et l'amélioration de la compétitivité et de l'environnement des affaires.

Au vu des différents problèmes identifiés en matière de développement des entreprises (cf. RGE2009) et de compétitivité (cf. Etude sur le profil de la balance courante 2010), le Gouvernement a engagé plusieurs actions qui se déclinent en cinq axes majeurs, à savoir:

- ✓ **La diversification de l'économie :** développement des filières porteuses de croissance, modernisation de l'appareil de production, développement des pôles économiques et des bassins de production;
- ✓ **Le renforcement des capacités des entreprises :** Projet d'amélioration de la compétitivité agricole (PACA) qui permettra notamment la réhabilitation d'environ 11500 hectares de surfaces cultivables; Projet de relance de la riziculture dans la vallée du Logone ; Programme National d'Appui à la Filière Maïs, etc. ;
- ✓ **L'amélioration de la compétitivité et de l'environnement des affaires :** Le développement des infrastructures de production ; l'amélioration de l'environnement des affaires ;
- ✓ **Le développement de l'accès aux marchés et la diversification des sources de financement :** découverte de nouveaux débouchés pour les produits locaux ; Développement des Partenariats Publics-Privés (PPP); Faciliter l'accès aux crédits aux PME par l'offre de garanties etc.; et
- ✓ **L'accroissement de l'offre d'emplois décents.**

L'accroissement de l'offre d'emplois décents dépend de la mise en œuvre efficace des différentes mesures identifiées, notamment la réalisation des grands projets structurants ainsi que celles liées à la promotion de la création d'entreprises, de diversification de l'économie et l'amélioration de la compétitivité et de l'environnement des affaires.

Les actions en cours augurent des perspectives économiques prometteuses. Toutefois, le constat qui se dégage est celui du manque de suivi de l'emploi.

Malgré les diverses mesures et dispositions prises par les pouvoirs publics pour réduire le chômage et le sous-emploi, la situation de l'emploi et du marché de l'emploi demeure une préoccupation.

Selon la deuxième Enquête Emploi et Secteur Informel (EESI 2) de 2010, le taux de chômage au sens du BIT pour les personnes âgées de 10 ans ou plus est estimé à 3,8% pendant que le chômage élargi est à 5,7%. Ces faibles taux cachent cependant un sous-emploi préoccupant avec un taux qui se situe à 70,4%. Cette situation a amené les plus hautes autorités du pays à décider entre autres d'un recrutement spécial en 2011, de 25 000 jeunes dans la fonction publique.

La mise en œuvre de la composante "emploi " du DSCE et des instruments de son suivi/évaluation constituent l'axe central de lutte contre le sous-emploi. En effet, la croissance rapide du phénomène de sous- emploi a poussé les pouvoirs publics à s'impliquer activement dans les politiques d'emploi en élaborant une stratégie pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes camerounais dans le secteur privé, qui constitue désormais le principal débouché pour les chercheurs d'emploi. C'est au niveau de l'intermédiation que l'action des pouvoirs publics a été la plus visible, avec la mise en place, dès le début des années 1990, du Fonds National de l'Emploi (FNE) et plus tard d'autres structures qui vont jouer des rôles importants dans la politique gouvernementale en faveur de l'orientation et de l'insertion des chômeurs dans le marché de l'emploi.

Malgré ces différentes mesures, la situation de l'emploi demeure une préoccupation.

Objectifs de l'étude

L'objectif principal de cette étude est de faire le point sur la situation de l'emploi en 2013. Plus spécifiquement, il s'agit de ressortir :

- le niveau de l'offre et de la demande d'emploi ;
- le fonctionnement du marché de l'emploi ;
- l'identification des potentialités et les blocages en matière de création d'emplois, et de formation professionnelle.

Méthodologie de l'étude

Le champ de cette étude couvre tous les secteurs de l'économie, à savoir les secteurs privé et public. Toutefois, en ce qui concerne les créations d'emploi, le champ s'est limité au secteur moderne de l'économie.

La méthodologie mise en œuvre a consisté en une revue documentaire, complétée par une collecte de données primaires auprès des entreprises privées ou publiques et des administrations publiques et privées, ainsi qu'une exploitation des données secondaires par la consultation de diverses bases de données. Plus précisément :

- ✓ En ce qui concerne la revue documentaire, elle a consisté en l'exploitation des rapports obtenus auprès des administrations publiques et privées ;

- ✓ Une collecte de données primaires a été réalisée, selon le cas, sur un échantillon ou sur l'ensemble de la population cible, à partir d'un questionnaire adressé aux différentes cibles : les entreprises privées, les ministères et les structures publiques d'insertion, les programmes ministériels ayant un volet emplois, les collectivités territoriales décentralisées, les établissements publics administratifs, les universités publiques, les grands projets structurants encours d'exécution dans le pays, les structures privées d'insertion et de placement, les centres de formation professionnelle, ainsi que

- ✓ L'exploitation des données secondaires à partir des bases de données existantes disponibles dans différentes administrations tant publiques que privées. Elle a consisté à produire à partir des données existantes, des informations sur l'emploi et la formation professionnelle qui sont absentes des analyses habituelles et où l'accent n'est mis que sur les activités. Ainsi, plusieurs sources de données ont été exploitées à savoir : le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH, 2005), la première Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 1, 2005), la troisième Enquête Camerounaise auprès des Ménages (ECAM 3, 2007), le Recensement General des Entreprises (RGE, 2009), la deuxième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 2, 2010), l'Enquête Annuelle dans les Entreprises (EAE, 2012) et la source d'information du Fonds National de l'Emploi (FNE).

Difficultés rencontrées de l'étude

La réalisation d'une analyse de l'emploi n'est pas aisée, particulièrement dans un environnement où les statistiques sur le sujet sont déficientes et insuffisantes. En effet, l'absence d'une véritable base de données dans les structures ciblées et le manque d'une culture statistique a eu pour conséquence directe la réticence de certaines de ces structures à fournir les données aux agents enquêteurs, rallongeant ainsi les délais de la phase de collecte sur le terrain.

Par ailleurs, la plupart de coordonnateurs des projets et programmes d'insertion ou non, ignorent qu'ils doivent rendre compte de leurs activités, et notamment sur les emplois directs et indirects créés.

Certaines difficultés sont d'ordre conceptuel. En effet, les approches traditionnelles et certains variables et concepts de l'analyse du marché de l'emploi, en raison de situations de plus en plus complexes, de la multiplicité et de l'interdépendance des variables à prendre en compte, ne sont pas toujours capables de rendre entièrement compte de la réalité des problèmes d'emploi.

Les notions de marché du travail ou de marché de l'emploi apparaissent impropres à analyser convenablement des situations où il n'y a pas d'échanges entre les offres et les demandes d'emploi. Ainsi, le concept de chômage n'est pas pertinent pour traiter les problèmes d'emploi dans les économies en développement, eu égard à l'ampleur du sous-emploi qui les caractérisent. Dans un contexte où coexistent une forte participation et occupation des populations à l'activité

économique en même temps qu'un faible chômage et une forte informalisation de l'économie, les notions de sous-emploi, de pauvreté et de pluriactivité sont plus indiquées pour analyser le marché de l'emploi au Cameroun.

Il devient aussi de plus en plus difficile de classer les individus en fonction des catégories standards habituelles du type population active, population occupée, population en chômage. La majorité d'entre eux se situent à l'interface entre ces différentes catégories qui le plus souvent se chevauchent.

Pour ce qui est du champ de la collecte de données primaire pour les créations d'emplois, il s'est limité au secteur moderne de l'économie, à savoir les secteurs privé et publics. Cette restriction est due au fait qu'il est difficile de disposer annuellement des données sur les créations d'emploi dans le secteur informel. Ce secteur n'a pas été pris en compte dans l'évaluation du nombre d'emplois créés.

Malgré ces différentes contraintes et limites, les données collectées ont permis de dégager les niveaux d'emploi, les profils et les indicateurs pertinents, qui sont des informations très utiles pour éclairer l'action des pouvoirs publics.

Plan du rapport

Outre l'introduction générale qui s'intéresse au contexte socio-économique qui sous-tend le fonctionnement du marché de l'emploi en 2013, le présent rapport compte quatre chapitres :

- Le premier chapitre présente la situation de l'offre d'emplois aussi bien dans le secteur public que privé.
- Le deuxième examine la demande d'emplois en mettant l'accent sur la population active, le chômage et ses caractéristiques, le profil des demandeurs d'emploi, la formation.
- Le troisième est consacré au fonctionnement du marché de l'emploi et cherche à mieux appréhender les préoccupations liées aux structures de promotion et d'intermédiation, à l'adéquation offre/emploi et aux problèmes de suivi-évaluation des politiques actives de l'emploi.
- Le quatrième s'intéresse aux mécanismes de régulation du marché de l'emploi, notamment les textes et lois qui régissent le travail au Cameroun ainsi que les organismes de régulation.

Le rapport se termine par une conclusion et des recommandations.

Chapitre 1 : offre d'emplois

L'emploi constitue la principale forme d'insertion sociale, le facteur le plus sûr d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre les risques de pauvreté et de vulnérabilité. Il est également le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays. L'emploi joue un rôle important dans la création de richesses et la répartition des revenus. Aussi, l'accès à l'emploi ressort de manière systématique dans les enquêtes auprès des ménages comme l'un des principaux besoins de la population et la première priorité de la plupart des chefs de ménage. Les questions d'emploi ressortent également de manière systématique dans les enquêtes réalisées auprès des entreprises.

L'offre d'emplois modernes est constitué de l'ensemble des emplois créés et disponibles dans le secteur moderne d'une économie. Il s'agit des emplois modernes pourvus par le secteur public, le secteur privé, les associations, les ONG, etc.

En 2013, le stock d'emplois dans l'économie moderne s'élève à 990 639 contre 917 771 en 2012, ce qui correspond à des créations nettes[2] de 72 868 emplois en 2013.

Pour ce qui concerne les créations brutes, c'est-à-dire l'ensemble des emplois créés au cours de la période, on note que 84 978 emplois ont été créés en 2013 contre 120 092 en 2012.

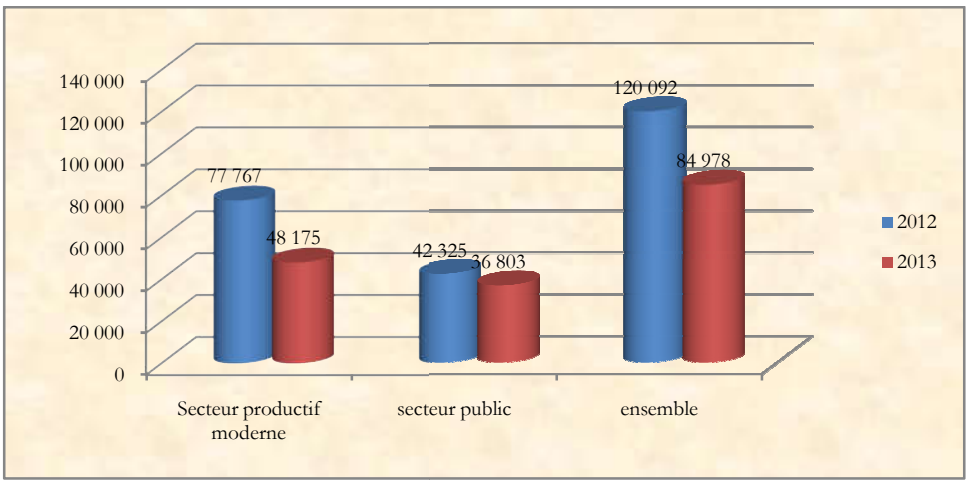
Tableau 1.1 : Evolution des emplois dans le secteur moderne entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013	2012		2013	
				créations nettes	Créations brutes	créations nettes	Créations brutes
Secteur productif moderne	**541 932**	**609 588**	**650 091**	**67 656**	**77 767**	**40 502**	**48 175**
Dont EMF	*8 834*	*8 969*	*9 749*	*135*	*135*	*780*	*780*
Secteur public	**273 110**	**308 183**	**340 548**	**35 073**	**42 325**	**32 366**	**36 803**
Fonction Publique et forces de défense et sécurité	*220 777*	*249 899*	*274 061*	*29 122*	*35 457*	*24162*	*28233*
PA	*39 400*	*41 801*	*42 111*	*2 401*	*3 138*	*311*	*400*
CTD	*12 933*	*13 453*	*14 423*	*520*	*700*	*970*	*1 247*
Grands projets du Gouvernement		*3030*	*9953*	*3 030*	*3 030*	*6 923*	*6 923*
Ensemble	**815 042**	**917 771**	**990 639**	**102 729**	**120 092**	**72 868**	**84 978**

Source : INS/Enquête emploi 2013

[2] Les créations nettes s'obtiennent en déduisant des créations totales de la période les emplois supprimés pour diverses raisons (compressions, licenciements et mis à la retraite, chômage technique, etc..)

Graphique 1.1 : Evolution comparée des créations brutes d'emplois dans le secteur moderne entre 2012 et 2013



Source : INS/Enquête emploi 2013

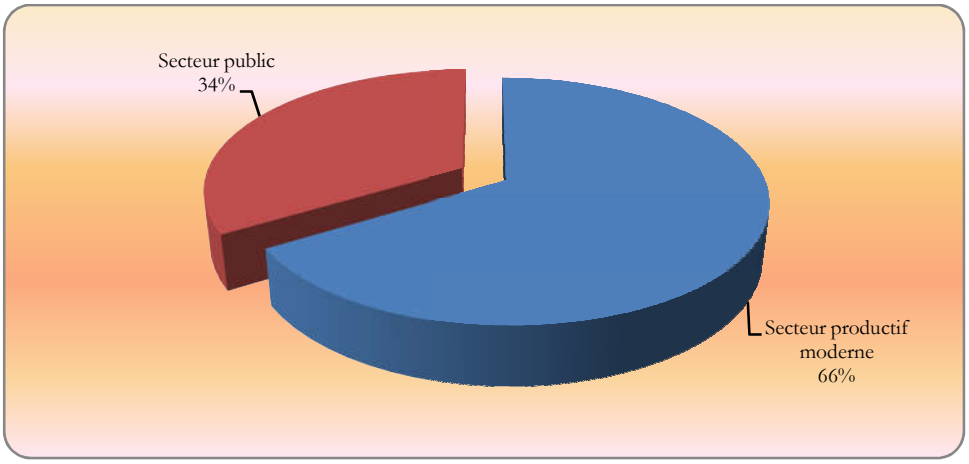
En prenant en compte les départs pour diverses raisons, l'on obtient près de 73 000 créations nettes d'emplois (dont 40 502 dans le secteur productif moderne et 32 366 dans l'administration publique) contre près de 103 000 en 2012.

1.1 Secteur productif

1.1.1 Secteur productif moderne

Le secteur formel emploie moins de 10% des actifs occupés, catégorisé en public et privé formel. La répartition des emplois dans le secteur moderne entre le secteur productif et le secteur public montre que 66% d'emplois se retrouvent dans le secteur productif contre 34% dans le secteur public.

Graphique 1.2 : Répartition des emplois moderne selon le secteur en 2013 moderne



Source : INS/Enquête emploi 2013

En 2013, la création d'emplois par les entreprises s'est poursuivie dans l'ensemble, mais à un rythme nettement ralenti, du fait d'un environnement des affaires qui s'est avéré plutôt défavorable. Le faible taux d'exécution du Budget d'Investissement Public enregistré pendant l'exercice 2013 et la conjoncture politique dans la sous-région CEMAC sont particulièrement à inscrire dans ce registre.

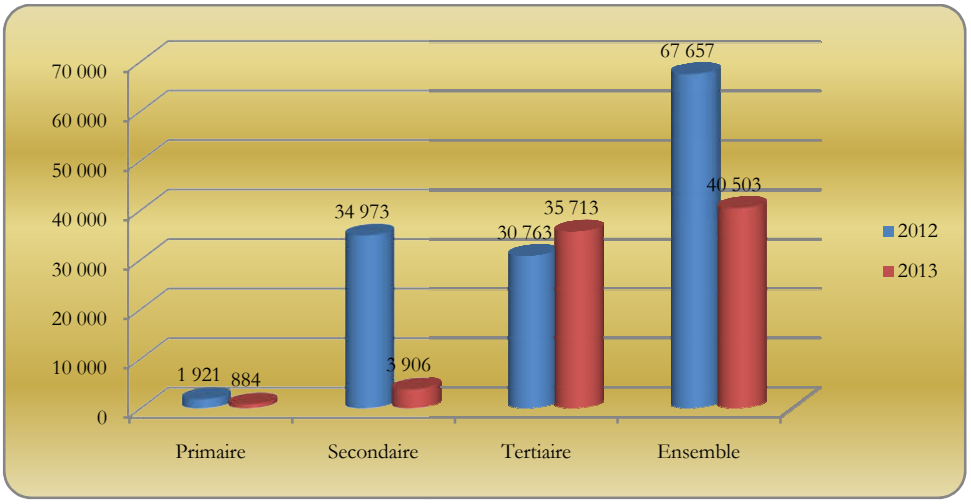
Tableau 1.2 : Evolution de l'emploi dans les entreprises entre 2011 et 2013

Secteur	Evolution des emplois			Créations nettes	
	2011	2012	2013	2012	2013
Primaire	42 718	44 638	45 522	1 921	884
Secondaire	131 734	166 707	170 613	34 973	3 906
Tertiaire	367 480	398 243	433 956	30 763	35 712
Ensemble	541 932	609 588	650 091	67 657	40 502

Source : INS/Enquête emploi 2013

Ainsi, le nombre d'emplois créés par le secteur productif moderne est estimé à 40 500 emplois contre 68 000 en 2012. En clair, la courbe de l'emploi a fléchi en 2013, les entreprises n'ont pu absorber qu'un faible flux de nombreux demandeurs d'emplois. L'étroitesse du marché et le faible pouvoir d'achat des ménages demeurent des contraintes structurelles qui pèsent sur les résultats des entreprises et obèrent leur capacité de recrutements. A cela s'ajoute, selon les résultats de l'Enquête-emploi 2012, les difficultés à trouver dans certains secteurs techniques, les compétences recherchées. C'est notamment le cas dans les métiers de l'agriculture (Ouvriers agricoles spécialisés, prospecteurs forestiers), la chimie, de la métallurgie (contrôleurs des processus industriels), des BTP, des services aux entreprises (mécaniciens et réparateurs de machines et d'engins, conducteurs de matériels et engins mobiles), de la finance, des technologies de l'information et des télécommunications (spécialistes des bases de données et des réseaux d'ordinateurs), du transport (employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports, chauffeurs automobiles).

Graphique 1.3 : évolution comparée des créations d'emplois par secteur d'activité.



Source : INS/Enquête emploi 2013

Dans le total des emplois créés en 2013, la part des créations d'entreprises est importante (28 000 créations d'emplois), mais les emplois ainsi pourvus demeurent fragiles, eu égard au fort taux de mortalité des entreprises, un an après leur démarrage. En plus, la grande majorité de ces entreprises sont de dimension modeste, voire des entreprises unipersonnelles. Un dispositif d'accompagnement plus avisé permettra non seulement de sauvegarder les emplois créés, mais également de susciter plus d'envie de créer une entreprise chez les camerounais, plus particulièrement au sein des jeunes diplômés.

Le secteur tertiaire demeure le principal pourvoyeur d'emplois (35 000 créations d'emplois), avec en tête le commerce (19 000 créations d'emplois), puis viennent les services notamment les activités de transport et les activités financières et d'assurances. Ici, la création d'emplois se manifeste généralement à petite échelle. Le secteur de la construction (3 500 créations d'emplois), et ceux de l'extraction, de l'eau et d'électricité se sont montrés également dynamiques, aidés par une conjoncture caractérisée par des investissements publics dans le domaine des logements, bâtiments publics, routes et autres équipements publics.

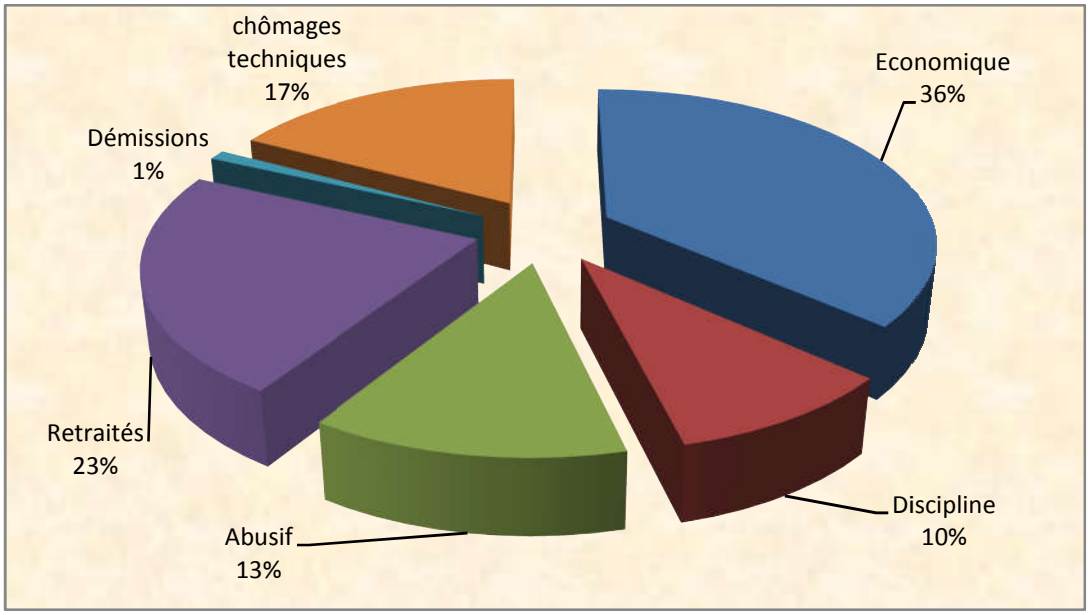
En revanche, les secteurs primaire et secondaire ne créent pas suffisamment d'emplois. Cette situation s'explique par une faible compétitivité desdits secteurs exposés à une forte concurrence. Et, ce sont plus de 179 000 personnes qui dépendent par leur travail, de l'activité dans ces deux secteurs de l'économie. L'industrie agroalimentaire s'illustre même par une destruction d'emploi (-1200). Par contre au secteur tertiaire, les créations d'emplois se font à grande échelle. Une véritable relance de l'industrie manufacturière et de l'agriculture pourrait ainsi procurer non seulement des dizaines de milliers tels que prévus dans le DSCE, mais également en générer deux à trois fois plus en termes d'emplois indirects.

Au total, le secteur productif moderne a généré 48 175 créations brutes d'emplois et 40 502 créations nettes, ce qui correspond à une destruction de 7 673 emplois. Plusieurs raisons justifient ces destructions d'emplois. Le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale à travers ses démembrements territoriaux et la CNPS et l'ONT a enregistré une partie des effectifs de départ pour diverses raisons.

Les raisons de départs d'entreprises en 2013.

Environ 3500 employés sont restés inactifs dans les entreprises en 2013 pour diverses raisons. Pour 36% de ces employés, l'inactivité a comme cause la mauvaise situation économique que traverse leur entreprise. 23% correspondent aux départs en retraite, 13% ont été victimes de licenciements abusifs. Plusieurs facteurs expliquent le taux élevé des licenciements abusifs en dépit des dispositions de l'article 34 (alinéa1). Entre autres, il peut être mentionné au niveau institutionnel la faiblesse du suivi des conditions de travail. Du fait de l'insuffisance de ressources humaines et de moyens matériels, l'Inspection du Travail, qui a la charge du suivi de l'application de la législation du travail sur le terrain, se trouve aujourd'hui dans un état de dégradation et d'inefficacité qui ne lui permet pas d'assumer ses missions.

Graphique 1.4 : Répartition des emplois supprimés pour diverses (compressions, licenciements et mis à la retraite, chômage technique) au cours de l'année 2013



Source : INS/Enquête emploi 2013

En effet, le ratio mondial en matière d'Inspection du Travail est d'un inspecteur pour 200 entreprises. Or, au Cameroun ce ratio se situe encore à 1/3500 dans les zones à grande densité comme Douala où pour 35 000 unités, il n'existe que 10 Inspecteurs du Travail. Au plan national, le pays dispose d'environ 150 Inspecteurs du Travail pour les 94 000 entreprises. Il y a un gap d'au moins 300 Inspecteurs. Dès lors, le contrôle de l'état des conditions du travail dans les entreprises ne peut qu'être approximatif. Dans le contexte de grands chantiers, il y aurait lieu de corriger cet écart en formant beaucoup plus d'Administrateurs et de Contrôleurs du Travail qu'aujourd'hui. En 2013, le nombre d'élèves Administrateurs et de Contrôleurs du travail à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature est de 45 et 50 respectivement. Soit au total 95 membres du corps. L'autre mesure à prendre consiste à doter ce corps de moyens de travail adéquats et à améliorer leurs éléments de motivation pour réduire le nombre de départs vers d'autres administrations.

En outre, l'interférence des syndicats dans le suivi des conditions de travail semble s'avérer négative par rapport au comportement général des travailleurs. De fait, certains syndicats ont tendance à vouloir se substituer à l'Inspection du Travail et suscitent ainsi aux travailleurs des attitudes négatives à l'égard de leurs employeurs, ce qui fragilise les relations entre les deux parties. Cette situation est plus accentuée chez les délégués du personnel qui, en vertu de l'article 30 (alinéa1) du Code du Travail qui subordonne tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur à l'autorisation de l'inspecteur du ressort, se croient tout permis. Ceci les expose à des représailles pouvant aboutir à des licenciements abusifs.

1.1.2 Secteur privé informel

Le secteur informel absorbe la plus grande partie de la main d'œuvre (plus de 90% d'actifs occupés). Ce chiffre traduit une faible capacité d'absorption des entreprises du secteur moderne. Cela est révélateur

de sa fragilité et de son incapacité à créer des emplois décents. Ce qui explique que la majorité de la population active trouve refuge dans le secteur informel.

Le secteur informel est constitué essentiellement d'Unités de Production Informelles (UPI) de petite taille. En effet, 86,0% desdites unités sont unipersonnelles. Cette prépondérance des UPI unipersonnelles est plus marquée dans le secteur du commerce (89,3%) et des services (87,6%) que dans celui de l'industrie (81,2%). Cette situation pourrait s'expliquer par la facilité d'accès en termes de capitaux et de main d'œuvre dans les deux premiers secteurs suscités.

En termes d'emplois, la taille moyenne des UPI est de 1,3 personnes. Elle varie de 1,2 dans le commerce et les services à 1,5 dans l'industrie. Par ailleurs, cette taille ne varie pas selon le milieu de résidence.

La répartition des emplois observés dans les unités de production informelles selon le statut montre que les travailleurs pour compte propre (70,6%) sont majoritaires. Cette proportion est plus élevée chez les femmes (75,9%) que chez les hommes (64,6%). Les patrons représentent 7,7% de l'ensemble des emplois, soit 10,5% chez les hommes et 5,1% chez les femmes. Les salariés représentent 8,6%. Cette proportion est plus importante chez les hommes (15,2%) que chez les femmes (2,6%). Les aides familiaux et les apprentis représentent respectivement 7,7% et 4,7% de l'effectif total.

Par rapport au secteur d'activité, on constate que 38,9% des travailleurs du secteur informel exercent dans le secteur de l'industrie, 30,7% dans le secteur du commerce et 30,5% dans le secteur des services.

Tableau 1.4: Répartition (%) des actifs occupés dans les unités de production informelle selon le statut et le secteur d'activité suivant le sexe

	Masculin	Féminin	Ensemble
Statut			
Patron	10,5	5,1	7,7
Travailleur pour compte propre	64,6	75,9	70,6
Salarié	15,2	2,6	8,6
Apprenti	3,7	5,5	4,7
Aide familial	4,2	10,8	7,7
Associé	1,6	0,0	0,8
Secteur d'activité			
Industrie	34,6	42,7	38,9
Commerce	28,9	32,3	30,7
Services	36,5	25,0	30,5
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : INS/EESI 2010

Globalement, 26,1% des actifs sont en situation de pluriactivité. A Yaoundé et à Douala, ces taux sont les plus faibles, respectivement 10,1% et 11%. Par contre, ils sont plus élevés en milieu rural (32,2%) et surtout dans le Centre (40,6%), Littoral (39,8%), l'Est et l'Ouest (35%).

Le taux du sous-emploi global est d'environ 70,0%. Le phénomène est plus présent en milieu rural (77,6%) qu'en milieu urbain (57,4%). Par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes avec respectivement des taux de sous-emploi global de 78,4% et 63,0%.

Tableau 1.5 : Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans ou plus, selon région et le milieu de résidence

	Durée moyenne dans l'emploi (en années)	Durée moyenne dans l'entreprise (en années)	Taux de salarisation	Taux de pluriactivité	Taux d'informalité
Région					
Douala	4,8	5,1	41,9	11	78,7
Yaoundé	4,5	5	50,5	10,1	75,8
Adamaoua	8,3	8,4	24,7	18,3	93,5
Centre	10,5	10,8	11,4	40,6	95,1
Est	7,3	7,5	17	35,6	93,6
Extrême-nord	13,3	13,3	6,1	33	97,6
Littoral	9,6	9,8	17,3	39,8	92,5
Nord	9,1	9,5	8	22,7	96,5
Nord-ouest	12,4	12,6	14,3	23,7	94,3
Ouest	9,6	9,7	13,1	35	93,2
Sud	5,8	6	25,8	28,9	86,7
Sud-ouest	8,2	8,5	23,1	22,8	88
Milieu de résidence					
Urbain	5,5	5,8	41,1	14,2	80,6
Rural	11	11,1	9,4	32,2	95,8
Ensemble	9,1	9,3	20,2	26,1	90,6

Source : INS/ EESI 2010

1.2 Secteur public

Le suivi de l'emploi dans le secteur public s'opère à travers la Fonction Publique, les Etablissements Publics Administratifs (EPA) ainsi que les programmes et projets du Gouvernement au rang desquels les projets structurants, les Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) que sont pour l'instant les communes et les communautés urbaines.

L'ensemble de ces administrations publiques a généré en 2013 près de 37 000 créations brutes d'emplois dont l'essentiel par la fonction publique.

1.2.1 Fonction publique

Près de 28 000 nouveaux personnels ont été recrutés en 2013 aussi bien dans la fonction publique que dans les forces de défense et de sécurité dont déjà près de 19 000 pris en solde.

Ils proviennent de:

- grandes écoles de formation, et en particulier les écoles normales supérieures et des écoles de médecines gérées par l'Etat ;

- recrutements dans les forces de défense et de sécurité ;
- concours directs organisés par la fonction publique. Ces concours ont concerné le corps médical (médecins, infirmiers, techniciens de laboratoire, etc.), le cadastre, le génie-civil, les eaux et forêts ;
- la suite des 25 000 recrus spéciaux de 2012.

Tableau 1.6 : Evolution des effectifs de la fonction publique et des forces de défense et de sécurité

Statut	Effectif en décembre 2011	Effectif en décembre 2012	Effectif en décembre 2013	Nombre de créations en 2012		Nombre de créations en 2013	
				Nettes	**Brutes**	**Nettes**	**Brutes**
Fonctionnaires							
Catégorie A2	29 516	31 943	35 186	2 427	2 593	3 243	3 391
Catégorie A1	18586	19288	21026	702	1365	1738	2243
Catégorie B2	13 205	13 348	13 356	143	752	8	499
Catégorie B1	26109	25908	26000	-201	620	92	782
Catégorie C	18 931	19 164	20 667	233	1 369	1 503	1 138
Catégorie D	10 325	10 123	11 410	-202	324	1 287	1 722
Total Fonctionnaire	116 672	119 774	127 645	3 102	7 023	7 871	9 775
Autres Personnels de l'État							
Contractuel	50 464	71 865	73 317	21 401	22 039	1 452	2 104
Décisionnaire	10 694	14 144	13 673	3 450	4 437	-471	440
Autres types	42 947	44 116	49 900	1 169	1 958	5 784	6 388
Total Autre personnels	104 105	130 125	136 890	26 020	28 434	6 765	8 932
Total	**220 777**	**249 899**	**264 535**	**29 122**	**35 457**	**14 636**	**18 707**

Source : MINFI

Les sorties des écoles normales, des facultés publiques de médecine et d'autres grandes écoles ainsi que les recrues dans les corps de défense en 2013 s'élèvent à 9 526. Ce qui donne un total de 28 233 créations brutes et 24 162 créations nettes dans le secteur public

1.2.2 Emploi dans les EPA entre 2011 et 2013

Le personnel que l'on retrouve dans les Etablissements Publics Administratifs (EPA) a deux composantes :

i. une composante de fonctionnaires et contractuels recrutés par la fonction publique et mis à la disposition de ces EPA, La première composante est déjà traitée dans la fonction publique

ii. une composante de personnel directement recruté et payé par l'EPA.

En 2013, les EPA ont créé environ 400 emplois en terme brut, dont 311 créations nettes. On a enregistré pendant la même période 89 destructions d'emplois correspondant principalement aux départs à la retraite.

1.2.3 Collectivités territoriales décentralisées (CTD)

L'une des retombées de la décentralisation devra être l'accroissement des emplois locaux. Les communautés urbaines, les communes devront créer, non seulement des emplois administratifs, mais également des travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), notamment dans les domaines d'assainissement (curage des caniveaux, désherbages des espaces urbains et ruraux, création et entretien des jardins, dératisation des domiciles, etc..), de gestion des espaces verts, des parkings, des marchés, etc.. Elles peuvent également favoriser l'éclosion des activités de l'artisanat de production et de services tels que les laveries, les salons de coiffure, etc.. A cet égard, l'exemple de la Communauté Urbaine de Yaoundé est révélatrice des possibilités de création que peuvent offrir les collectivités décentralisées. A titre d'exemple la réglementation sur les parkings et leur gestion ont permis à la communauté urbaine de créer de nombreux emplois en recrutant des jeunes pour gérer les parkings et percevoir les droits y relatifs.

Il faut cependant dire que les programmes de travaux à haute intensité de main d'œuvre ou travaux HIMO ne sont pas une nouveauté au Cameroun. La création d'emplois par les investissements publics a constitué par le passé l'une des principales politiques mises en œuvre en matière de promotion de l'emploi. Cette stratégie de création d'emplois par les investissements publics initiée au lendemain de l'indépendance du Cameroun avait présenté de nombreuses insuffisances.

Mais cela n'avait pas empêché le gouvernement de renouveler l'expérience à la faveur de la crise économique du milieu des années 1980, en utilisant les investissements publics pour lutter contre le chômage massif par les approches HIMO. Il convient de rappeler que l'approche HIMO n'a connu que des applications ponctuelles. Les premières applications systématiques de cette approche se sont concrétisées par le Programme Social d'Urgence(PSU) et la mise en place des Comités d'Entretien Routier(CER).

Il faut également ajouter que dans le cadre de la décentralisation, les CTD (360 communes et 14 communautés urbaines) vont recevoir et gérer des ressources de plus en plus importantes, issues de transferts de compétences de certaines activités. Elles deviennent ainsi des acteurs importants dans le dispositif de suivi de l'emploi et la main d'œuvre.

En 2013, les CTD ont contribué à la création nette de près de 970 emplois dont près de 75% par les Communautés Urbaines.

1.2.4 Projets et Programmes du Gouvernement

A travers le Budget d'Investissement Public (BIP) et les programmes et projets, le Gouvernement contribue à la création des emplois dans le secteur productif moderne.

Les grands projets ayant fait l'objet de cette étude sont les suivantes : (i) Complexe industrialo-portuaire de Kribi, (ii) Barrage de Lom Pangar, (iii) Barrage Hydroélectrique de Memve'ele, (iv) Barrage Hydro-

Mekin, (v) Programme de modernisation de l'appareil de production, (vi) Programme d'Appui au Développement des activités minières (CAPAM), (vii) Le projet d'exploitation du cobalt et du nickel de Lomié, (viii) Le projet d'exploitation du diamant de Mobilon, (ix) Le projet d'exploitation de bauxite de Minimartap de Ngaoundal, (x) Le projet d'extension des capacités de la Centrale de Kribi par KPDC, (xi) Projet Fonds de soutien aux filières de croissance, (xii) Projet d'extension de l'aluminerie d'Edea, (xiii) Projet Yard pétrolier de Limbe, (xv) Projet d'Alimentation en eau potable de la ville de Yaoundé, (xvi) Projet de construction de 3200 km de fibre optique backbone (xvii) Projet de construction du chemin de fer, (xviii) Projet d'extension et de modernisation de la raffinerie de Limbe.

L'analyse a identifié des grands projets qui n'ont pas encore débuté, certains en cours d'exécution et d'autres en cours d'exploitation.

Globalement, les emplois créés en 2013 par l'exécution des grands projets s'élèvent à près de 7 000 personnes, en augmentation de près de 130% par rapport à l'année 2012, où le nombre d'emplois créés s'élevait à environ 3 000 personnes.

1.3 Les coopératives et les GIC

En 2013, la carte coopérative du Cameroun n'a pas fondamentalement évolué par rapport à 2012 où on comptait 143 363 unités coopératives immatriculées. En effet, il faut rappeler que le secteur des coopératives bénéficie désormais d'une législation au niveau de l'OHADA ; il s'agit de l'acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, entré en vigueur officiellement en mai 2012. Et depuis lors du fait des mesures prises par le Cameroun, Etat membre de l'OHADA, pour s'arrimer à cette nouvelle donne, les immatriculations sont quasiment suspendues.

En ce qui concerne plus spécifiquement les coopératives d'épargne et de crédit dont on en dénombre près de 300 en activité, l'on note qu'elles ont généré en terme net 537 nouveaux emplois en 2013, contre un total de 110 enregistrés en 2012, bilan qui représente près de 70% de créations nettes d'emplois du secteur des EMF.

En **conclusion**, la dynamique de création d'emplois aura souffert de mauvaise performance de la croissance économique elle-même tributaire du faible niveau d'exécution du budget d'investissement public, ainsi que de l'environnement socioéconomique perturbé dans certains pays voisins.

Chapitre 2: demande d'emplois

Dans une économie, les demandeurs d'emplois sont constitués des personnes à la recherche d'emploi et des personnes en emploi inadéquat. L'étude de la demande d'emplois nécessite d'examiner l'évolution de la population en âge de travailler, de la population active et le profil des demandeurs d'emplois.

2.1 Population en âge de travailler

La population du Cameroun est passée de 17,5 millions d'habitants en 2005 à 21,1 millions en 2013[3], soit un taux d'accroissement moyen annuel d'environ 2,4%. Au cours de cette même période, la population en âge de travailler (15-64 ans) s'est accrue à un rythme annuel moyen de 2,5%, passant de 9,3 millions à 11,3 millions. Cet accroissement de la population en âge de travailler est source des pressions sur le marché de l'emploi, notamment celle des jeunes de 15-34 ans qui représentent 65,1 % de la population en âge de travailler.

La structure de la population en âge de travailler a connu une légère modification entre 2005 et 2010. En effet, la population en âge de travailler se répartit en 19,1% d'inactifs et de 80,9% d'actifs en 2005 (EESI1). En 2010 (EESI2), les actifs représentent 78%et les inactifs 22% de la population en âge de travailler. La part de la population active est dont en baisse de 1,9 points au profit de celle des inactifs.

En l'absence des données actualisées en 2012 et 2013, et en supposant que la structure de cette population en âge de travailler en 2010 se maintient sur la période 2010-2013, la population inactive, constituée des personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en recherchent pas est d'environ 2,5 millions et la population active est estimée à 9 millions de personnes en 2013, soit un accroissement de près de 4% par rapport à 2012.

2.2 Chômage

Le Cameroun, comme la plupart des pays en développement, dispose d'une population active essentiellement jeune, ce qui constitue un atout pour son développement économique, mais en même temps une difficulté pour sa situation de l'emploi dans la mesure où une partie de la population active peut être en chômage.

Encadré 2.1 : Définition du chômage.

Le chômage est une situation qui traduit l'absence d'emplois pour des personnes en âge de travailler, disposant des aptitudes pour travailler et disponibles pour le faire. Il s'apprécie différemment selon le contexte.

[3] L'effectif de la population est donné par le BUCREP à partir du RGPH de 2005, celui de 2013 est une estimation à partir des projections démographiques

Au sens du BIT, la définition du chômage prend en compte le fait de n'avoir pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours des 7 derniers jours précédant l'enquête, mais recherchant activement le travail et étant disponible pour toute opportunité d'emploi qui se présenterait.

Le chômage élargi quant à lui regroupe les chômeurs au sens du BIT auxquels l'on ajoute les chômeurs découragés qui, bien que n'ayant pas cherché d'emploi au cours de la période de référence, restent malgré tout disponibles si on leur en proposait un.

La notion de chômage élargi conviendrait mieux pour le Cameroun dans la mesure où il est rare de trouver des gens qui n'ont pas travaillé, ne serait-ce une heure au cours des 7 derniers jours précédant l'enquête. Par ailleurs, ils restent en général disponibles si on leur en proposait un emploi.

Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de personnes au chômage (les chômeurs) et la population active (actifs occupés et chômeurs).

En considérant plutôt le chômage au sens élargi[4], qui est plus adaptée au contexte des pays en développement comme le Cameroun, le taux du chômage des 15-64 ans se situe à 6,4% en 2010 au niveau national, soit 11,9% en milieu urbain et 2,8% en milieu rural.

Pour une population active âgée de 15-64 ans estimée à 8,3 millions personnes en 2010 (EESI 2), les taux de chômage estimés ci-dessus correspondent à un effectif total d'environ 537 000 chômeurs en 2010, dont 353 000 au sens du BIT et 184 000 chômeurs découragés. Près de 3/4 de ces chômeurs sont concentrés en milieu urbain, et la moitié à Yaoundé et Douala.

Dans l'ensemble, le chômage élargi est plus élevé chez les femmes (8,7%) et les jeunes de 15-34 ans (8,9%). Cette situation est plus accentuée en milieu urbain où les taux de chômage des jeunes et des femmes sont les plus élevés, respectivement de 15,5% et de 17,6%.

Tableau 2.1 : Taux de chômage (15-64 ans) selon le sexe et l'âge par milieu de résidence (%)

	Taux de chômage au sens du BIT			**Taux de chômage au sens élargi**		
	Milieu de résidence		**Ensemble**	**Milieu de résidence**		**Ensemble**
	Urbain	**Rural**		**Urbain**	**Rural**	
Sexe						
Masculin	6,0	1,8	3,5	7,0	2,3	4,3

[4] Le chômage au sens élargi est défini par rapport au chômage au sens du BIT en omettant le critère de recherche active de l'emploi. .

Féminin	11,5	1,5	5,1	17,6	3,3	8,7
Groupe d'âge						
15- 34 ans	11,2	2,5	6,0	15,5	4,3	8,9
35 -64 ans	4,2	0,5	1,9	6,3	0,8	2,9
Ensemble	**8,5**	**1,6**	**4,3**	**11,9**	**2,8**	**6,4**

Source : INS/ EESI 2010

Malgré le faible niveau de chômage élargi au niveau national (6,4%), on observe des disparités selon les régions. La ville de Yaoundé enregistre le plus grand nombre de chômeurs avec un taux de 14,8%, la ville de Douala vient en seconde position avec un taux de 11,8%. Outre ces deux villes considérées comme des régions à part entière, les régions de l'Adamaoua (9,3%), du Nord-Ouest (7,8%) et du Sud (6,6%) sont celles qui présentent des taux de chômage au-dessus du niveau national. En faisant une restriction au milieu urbain pour lequel il existe un marché de l'emploi, on constate qu'à l'exception des régions du Littoral hormis Douala (3,2%), de l'ouest (6,1%) et du Nord-ouest (7,7%) qui ont des niveaux de chômage très faible, les autres régions ont des niveaux de chômage situés entre 11,8% et 14,6%.

Tableau 2.2 : Taux de chômage (15-64 ans) au sens élargi par région d'enquête selon le sexe et le milieu de résidence (%)

Région d'enquête	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Douala	6,9	17,9	11,8	////	////	////	6,9	17,9	11,8
Yaoundé	8,4	21,3	14,6	////	////	////	8,4	21,3	14,6
Adamaoua	6,8	25,5	13,9	7,3	4,7	6,3	7,1	13,1	9,3
Centre hors Yaoundé	6,3	18,8	12,1	2,3	1,6	2,0	2,6	2,6	2,6
Est	9,4	18,9	13,4	1,9	9,4	5,4	2,9	10,5	6,4
Extrême-Nord	9,7	20,4	13,9	1,1	2,4	1,7	1,9	3,5	2,7
Littoral hors D ouala	3,9	2,6	3,2	1,3	4,2	2,8	2,4	3,5	3,0
Nord	7,0	22,2	13,3	2,5	0,9	1,7	3,3	3,7	3,5
Nord-Ouest	3,4	12,8	7,7	1,7	1,2	1,4	2,2	3,3	2,8
Ouest	4,4	7,6	6,1	0,0	1,9	1,1	1,8	3,8	3,0
Sud	6,0	18,1	11,9	1,2	7,2	4,0	2,7	10,9	6,6
Sud-Ouest	8,9	17,6	13,0	5,3	9,2	7,2	5,7	10,1	7,8
Ensemble	**7,0**	**17,6**	**11,9**	**2,3**	**3,3**	**2,8**	**4,3**	**8,7**	**6,4**

Source : INS/EESI 2010

On remarque ainsi que le niveau de chômage, qu'il soit au sens du BIT ou au sens élargi, est faible au niveau national, car la majorité de la population active souffre davantage du sous-emploi.

2.3 Sous-emploi

Au Cameroun, tout comme dans la plus part des pays en développement, la notion de chômage telle que définit par le BIT ne permet pas de bien apprécier la situation du « marché de l'emploi ». Dans ce contexte, c'est le concept de sous-emploi qui est plus utilisé.

Encadré 2.2 : notions sur le sous-emploi

Le taux de chômage tel que défini, ne reflète pas la réalité vécue dans la plupart des pays en développement en général et au Cameroun en particulier, où le sous-emploi qui traduit une sorte de chômage déguisé est plus fréquent, et donne une meilleure mesure de l'insuffisance ou de l'inadéquation de l'offre d'emplois. Ainsi, pour mieux comprendre la situation de la demande d'emploi, il est intéressant de considérer le sous-emploi dans la mesure où il intègre le niveau de la rémunération, les revenus d'activité et le nombre d'heures de travail. Par ailleurs, les personnes en situation de sous-emploi sont pour la plupart des potentiels demandeurs d'emploi décent.

Le sous-emploi visible est une situation qui caractérise les actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine dans leur emploi principal, pour des raisons liées à l'employeur ou à cause d'une mauvaise conjoncture économique.

Le sous-emploi invisible est la situation de l'actif occupé dont le revenu horaire issu de l'emploi principal au cours du mois de référence est inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur. La valeur de cette norme est égale au rapport du SMIG (28 500 FCFA) au nombre d'heures de travail par mois calculé sur la base de 40 heures de travail par semaine (165,698 FCFA/heure).

La promotion de l'emploi décent est l'un des objectifs de la stratégie de l'emploi, consignée dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE).

En l'absence des données actualisées, les données de l'EESI 2 sont utilisées pour estimer le nombre de personnes en situation d'emploi inadéquat.

Selon les données de l'EESI2, la population du Cameroun compte 10,6 millions de personnes en âge de travailler en 2010, dont près de 7,8 millions ont un emploi, soit un taux d'emploi de 73,0%.

Le sous-emploi visible touche 14,4% de la population active occupée. Il est nettement plus élevé dans le secteur public (28,7%) et dans le secteur informel non agricole (17,0%) que dans les autres secteurs institutionnels. Ce type de sous-emploi se manifeste aussi bien en milieu urbain (16,2%) qu'en milieu rural (13,2%).

Dans l'ensemble, le taux de sous-emploi visible croit avec le niveau d'instruction, passant de 12,1% pour les scolarisés du niveau primaire à 28,8% pour ceux du niveau supérieur. Il ne varie pas selon le sexe. Mais, en milieu urbain, les femmes (19,3%) sont relativement plus affectées que les hommes (13,8%).

Le taux de sous-emploi invisible est estimé à 59,4% de la population active occupée, soit environ 5,7 millions de personnes concernées. C'est dans le secteur informel agricole que la manifestation du sous-emploi invisible est la plus perceptible avec 78,7% d'actifs occupés ayant un revenu horaire dans l'emploi principal inférieur à celui fixé par la réglementation en vigueur. Il est suivi par le secteur informel non agricole avec un peu plus de la moitié des travailleurs. Le phénomène de sous-emploi invisible qui semble être la caractéristique du secteur informel est nettement moins accentué dans le secteur public (11,5%) et le secteur privé formel (19,1%). La faiblesse du niveau de revenu issu de l'emploi principal dans le secteur informel pourrait expliquer en partie le niveau de sous-emploi invisible observé dans ce secteur.

Le sous-emploi global est la résultante de toutes les formes de distorsions sur le marché de l'emploi. A cet effet, il intègre le chômage, le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible.

Le taux de sous-emploi global touche environ sept actifs sur dix (68,7%). Ce phénomène est plus présent en milieu rural (76,6%) qu'en milieu urbain (56,2%). Par ailleurs, les femmes sont plus touchées que les hommes avec respectivement des taux de sous-emploi global de 76,9% et 61,0%.

Tableau 2.4 : Taux de sous-emploi (%) selon le milieu de résidence et les caractéristiques contextuelles

	Visible			Invisible			Global		
	Urbain	**Rural**	**Ensemble**	**Urbain**	**Rural**	**Ensemble**	**Urbain**	**Rural**	**Ensemble**
Secteur institutionnel									
Public	24,6	36,9	28,7	7,3	20,1	11,5	30,9	46,0	36,0
Privé formel	7,3	13,3	8,7	16,2	28,9	19,1	23,0	39,2	26,6
Informel non agricole	16,3	18,4	17,0	45,3	54,5	48,6	56,4	66,3	59,9
Informel agricole	12,8	10,4	10,6	71,0	79,2	78,7	76,0	81,8	81,4
Sexe									
Masculin	13,8	14,1	14,0	32,9	63,6	51,1	47,2	71,0	61,0
Féminin	19,3	12,4	14,8	50,3	77,5	68,4	67,4	82,2	76,9
Niveau d'instruction									
Non scolarisé	16,0	11,7	12,1	49,1	82,5	79,1	62,3	85,2	82,8
Primaire	12,6	11,9	12,1	53,4	69,7	65,1	63,4	75,0	71,7
Secondaire	15,3	14,6	15,0	40,6	64,0	51,5	55,0	72,0	62,6
Supérieur	26,4	37,1	28,8	12,8	21,5	14,9	46,6	56,2	48,7
Ensemble	**16,2**	**13,2**	**14,4**	**40,4**	**70,6**	**59,4**	**56,2**	**76,6**	**68,7**

Source : INS/EESI 2010

Le sous-emploi global qui affecte la majorité de la population active se présente comme le véritable problème du marché de l'emploi au Cameroun. En effet, le taux de chômage étant relativement faible, il

convient d'analyser le marché du travail davantage sous l'angle du sous-emploi que sous celui du chômage. Une telle démarche éviterait une analyse approximative du marché de l'emploi.

2.4 Profil des demandeurs d'emplois

Le profil permet de comprendre les différentes situations d'emploi auxquelles font face la population en âge de travailler. Le profil des demandeurs d'emplois est présenté selon les différentes sources d'information notamment l'INS (EESI 2), le FNE, le MINESEC et le MINESUP.

2.4.1 Profil des demandeurs d'emploi à partir de l'EESI 2

2.4.1.1 Profil des demandeurs d'emploi en situation de chômage

Le chômage est essentiellement un phénomène urbain. Il affecte plus les jeunes car l'âge moyen des chômeurs se situe autour de 27,2 ans. L'âge moyen des chômeurs est un peu plus élevé en milieu urbain (28,2 ans) qu'en milieu rural (24,5 ans). Environ deux tiers des chômeurs sont des femmes. La prédominance des femmes parmi les chômeurs est plus accentuée en milieu urbain (68,3%) qu'en milieu rural (58,0%). Le nombre moyen d'années d'études réussies par les chômeurs est de 9,6 années, correspondant aux classes de 4ème et 3ème de l'enseignement secondaire.

La majorité des chômeurs (53,2%) recherchent de préférence un emploi salarié, près d'un tiers (33,8%) préfèrent exercer un emploi indépendant et moins de 20% sont indifférents au type d'emploi recherché. Les chômeurs sollicitent en moyenne un revenu de 96 000 FCFA par mois (117 900 FCFA pour les hommes et 84 700 FCFA pour les femmes) pour un temps de travail hebdomadaire moyen de près de 41 heures. Cependant, près de trois chômeurs sur quatre (74,2%) se déclarent être prêts à réduire leurs prétentions salariales si le chômage se prolongeait. Finalement, le revenu minimum acceptable par les chômeurs pour occuper un emploi est en moyenne de 59 800 FCFA par mois (70 900 FCFA pour les hommes et 54 000 FCFA pour les femmes), montant près de deux fois le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) en vigueur au Cameroun[5].

Pour la plupart des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue soit à travers la mobilisation du réseau de solidarité familiale, soit en prospectant directement auprès des employeurs. Les chômeurs ne s'inscrivent pas dans les structures de placement surtout par méconnaissance des prestations offertes par ces structures.

2.4.1.2 Profil des demandeurs d'emploi en situation de sous-emploi

Le sous-emploi est plus important dans le secteur informel qui offre près de 90% des emplois. Parmi les 15-64 ans ayant un emploi, 68,7% sont en situation de sous-emploi global. Ce niveau de sous-emploi est plus important chez les femmes (76,9%) que chez les hommes (61,0%), en milieu rural (76,6%) qu'en milieu urbain (56,2%). Le niveau de sous-emploi global varie suivant la région de résidence. Il est plus faible dans la métropole de Douala (43,4%) et de Yaoundé (55,0%) et du Sud-Ouest (59,4%).

[5] Le SMIG en vigueur au Cameroun en 2010 est 28 216 FCFA par mois.

Le sous-emploi visible augmente avec le niveau d'instruction de 12,1% chez les personnes de niveau primaire à 28,8% pour les personnes de niveau supérieur. Ce qui traduit que les personnes de niveau supérieur travaillent moins de temps qu'il en faut. Bien que les personnes ayant le niveau d'instruction du supérieur aient le niveau de sous-emploi visible le plus élevé, ils ont un niveau de sous-emploi invisible le mois élevé (14,9%). Les personnes ayant un niveau d'instruction du supérieur en situation de sous-emploi visible ou invisible sont des potentiels demandeurs d'emplois.

2.4.2 Profil des demandeurs d'emploi par le canal du FNE

Selon le rapport d'activité 2013 du FNE, cette entreprise a accueilli, reçu en entretien et orienté 29 032 chercheurs d'emploi au 30 septembre 2013 sur une prévision de 40 700. Par ailleurs, 52 897 personnes ont été enregistrées dans le cadre du Programme de Captage (en ligne) des Compétences Nationales (PROCCON). Ainsi, au total, 81 929 nouveaux chercheurs d'emploi ont été enregistrés au cours de cet exercice sur les 140 700 prévus pour l'exercice, soit 58,2% des objectifs annuels.

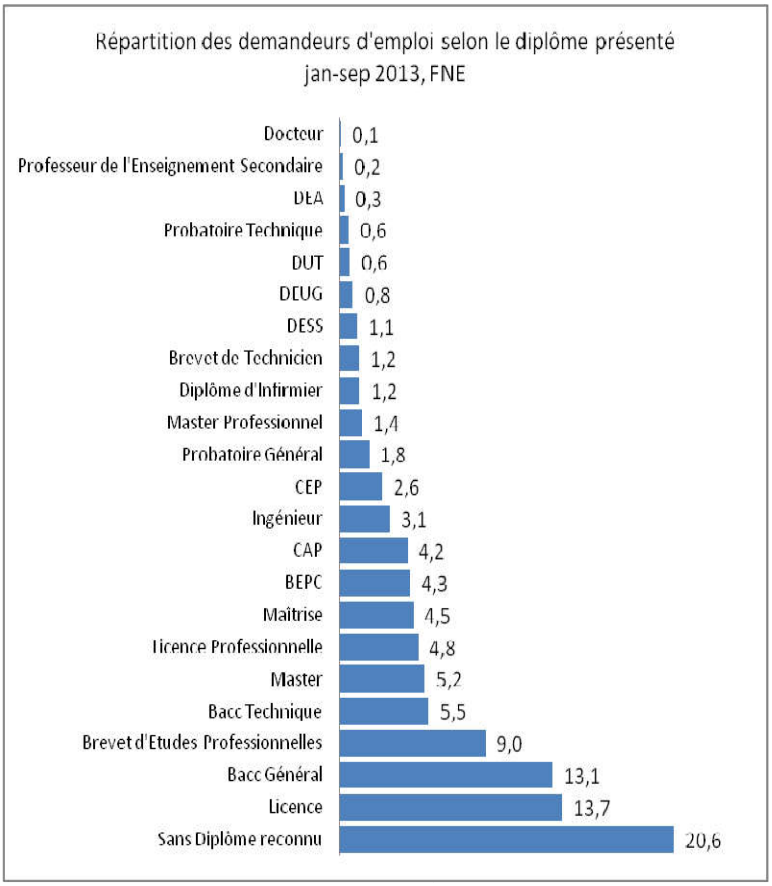
En 2013, 45,4% des chercheurs d'emploi par le canal du FNE étaient de sexe féminin et 54,6% de sexe masculin. La plupart de ces demandeurs d'emplois étaient des jeunes de moins de 35 ans (85,3%). Cette proportion était de 82,6% chez les hommes et 88,4% chez les femmes. On pourrait affirmer que très peu d'adultes recherchent l'emploi par le canal du FNE. Ce résultat est cohérent avec ceux des enquêtes auprès des ménages notamment l'EESI2 de 2010.

Tableau 2.5: Répartition (en %) des chercheurs d'emploi par sexe selon l'âge

	sexe		
Groupe d'âge	**Féminin**	**Masculin**	**Ensemble**
Moins de 20 ans	1,2	0,7	0,9
20-24 ans	23,5	18,5	20,8
25-29 ans	45,2	43,1	44,1
30-34 ans	18,5	20,3	19,5
35-39 ans	6,8	8,8	7,9
40-44 ans	2,7	4,3	3,6
45-49 ans	1,5	2,5	2,0
50 ans ou +	0,7	1,7	1,2
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : FNE, 2013

En faisant une répartition des chercheurs d'emploi selon le diplôme le plus élevé, celui-ci est issu majoritairement des formations générales, avec une prédominance du Baccalauréat de l'enseignement général (notamment les littéraires) à hauteur de 13% et des diplômes universitaires (licences, maîtrise, ou master).



Les candidats n'ayant pas présenté aucun diplôme, proviennent généralement de l'exode rural massif de ces dernières années, conjugué à la descolarisation au niveau primaire et post-primaire.

En effet, selon le dernier recensement de la population, les villes de Yaoundé et Douala ont connu des taux d'accroissement démographique moyens supérieurs à 4% par an de 1987 à 2005.

Ces statistiques posent l'éternel problème de recadrage du système éducatif actuel, qui est n'est pas en cohérence avec les enjeux du marché de l'emploi. Cette situation interpelle la prise des mesures spécifiques au niveau post-primaire et secondaire.

2.4.3 Profil des sortants de l'enseignement supérieur

La mission fondamentale assignée à l'ensemble du système éducatif camerounais à travers le DSCE est de fournir à l'économie camerounaise des ressources humaines quantitativement et qualitativement aptes à soutenir efficacement et durablement toutes les activités socioéconomiques. L'ensemble du système éducatif doit donc fournir au pays, un capital humain compétent, compétitif et diversifié devant contribuer significativement à l'émergence du Cameroun à l'horizon 2035. Entre 2011 et 2013, l'effectif des sortants de l'enseignement supérieur toute filière confondue est passé de 44 588 à 50 117, soit une progression de 12,4% sur cette période.

Tableau 2.6 : Évolution de l'effectif des sortants de l'enseignement supérieur selon les type de filière

Type de filière d'enseignement	**année**		
	2011	**2012**	**2013**
Filières généralistes	26 978	28 066	27 962
Filières « professionnalisantes » publiques	7 948	8 907	10 019
Enseignement professionnel public	828	870	383
Enseignement privé	8 834	7 932	11 753
Total	**44 588**	**45 775**	**50 117**

Source : MINESUP, 2013

Ce profil est présenté suivant les différents ordres d'enseignement au supérieur notamment les diplômés des universités d'Etat, des écoles sous tutelles des ministères techniques et des instituts et université privés.

2.4.3.1 Diplômés des Universités d'Etat

En 2013, le pays compte huit (08) universités publiques[6] : l'Université de Buea; l'Université de Bamenda; l'Université de Yaoundé I ; l'Université de Douala; l'Université de Dschang; l'Université de Ngaoundéré; l'Université de Yaoundé II ; l'Université de Maroua. Ces universités regroupent 43 établissements.

Selon l'annuaire statistique du Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP, 2012), la croissance annuelle moyenne de la population des étudiants dans les universités d'Etat sur la période 2001-2011 a été de 13,5%, soit 4,8 fois la croissance démographique évaluée à 2,8% en 2005.

Toutefois, on note un effort notable dans le domaine des formations professionnelles diplômantes. En effet, les établissements professionnels des universités d'Etat ont particulièrement bénéficié de la croissance des effectifs. On note ainsi : (i) une progression moyenne de 25% dans le domaine des sciences de l'ingénieur (formation longue) avec les effectifs qui sont passés de moins de 500 en 2001 à plus de 3 000 en 2011 ; (ii) dans les Instituts universitaires de technologies, la progression entre 2001 et 2011 a été de 18% en moyenne annuelle, les effectifs y sont passés de moins de 2000 en 2001 à plus de 9 000 étudiants en 2011 ; (iii) dans le domaine de la santé, les effectifs ont connu une progression annuelle moyenne de 17%. Ces effectifs ont été multipliés par 4,8 en 10 ans, passant de moins de 800 en 2001 à près de 3500 en 2011.

Dans le domaine des formations technologiques et professionnelles, on note une représentation encore insuffisante malgré les efforts de croissance consentis. Ainsi, l'analyse comparée des effectifs relatifs des établissements montre que, certains domaines de formation restent moins bien représentés. C'est notamment le cas des sciences de l'ingénieur qui sont passés de 0,7% en 2001 à 1,9% en 2011 ou encore des instituts universitaires de technologies qui sont passés de 2,8% à 4,4%. Au niveau de la Santé, malgré la croissance de 16%, les effectifs sont passés de 1,1% à 1,6%. Cependant, la représentation des sciences économiques et de gestion a doublé d'envergure. Elle est passée de 12% à 24%.

Cette forte propension de l'enseignement supérieur pose le problème de la création d'emploi pour ces jeunes, car il est reconnu que plus on va à l'école, plus on s'expose au chômage. En effet, les statistiques disponibles font état de ce que le taux de chômage est plus élevé chez des diplômés de l'enseignement supérieur que dans les autres catégories de diplômés. Selon l'EESI 2 (2010), le taux de chômage chez les diplômés de l'enseignement supérieur est de 15,1%, 10,1% pour ceux du secondaire second cycle, 7,5% pour les diplômés du secondaire premier cycle.

Les établissements d'enseignement supérieurs public ont mis sur le marché de l'emploi près de 35 754 diplômés en 2011. Ce nombre est passé à 37 843 en 2012 et à 38 894 en 2013, soit une progression de 2,8 % entre 2012 et 2013. Comme en 2012, les diplômes de niveau Bac +3 dominent le système en 2013

[6] Annuaire statistique du MINESUP, 2012

avec 27 344 diplômés. Cette prééminence est surtout le fait des 20 250 Licences qui ont été délivrées au cours de cette année académique. Les diplômes de niveau Bac+5 viennent en seconde position avec 8 967 diplômés mis sur le marché de l'emploi. Ces diplômés vont créer une certaine pression sur le marché de l'emploi. Ces niveaux de qualification ne correspondent pas toujours en quantité et en qualité au besoin de l'économie qui crée de moins en moins des emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur. C'est cette situation qui justifierait les niveaux de chômage et de sous-emploi des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché de l'emploi (EESI 2, 2010).

Tableau 2.7 : Répartition des diplômés des Universités publiques en 2013 par domaine

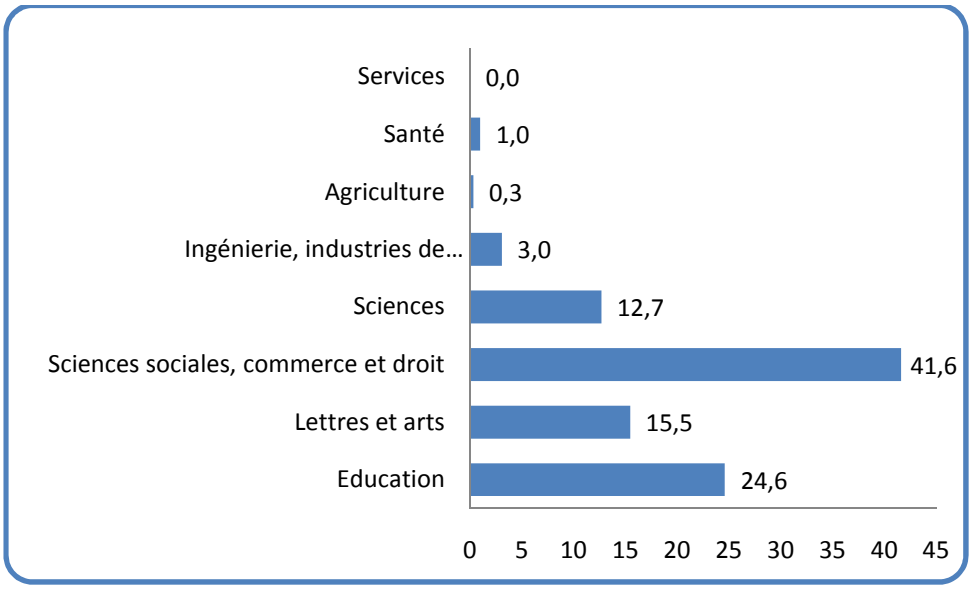
	Domaine d'études	**Education**	**Lettres et arts**	**Sciences sociales, commerce et droit**	**Sciences**	**Ingénierie, industries de transformation et production**	**Agriculture**	**Santé**	**Ensemble**
Bac+2	DEUG	///	///	///	395	///	///	///	395
	DEUP	///	///	20	///	///	///	///	20
	DUT	///	///	///	///	893	///	///	893
	Total Bac +2	///	///	**20**	**395**	**893**	///	///	**1308**
Bac +3	DIPES I	6002	///	///	///	///	///	///	6532
	DIPET I	562	///	///	///	///	///	///	562
	Licence	635	5195	11256	3081	///	///	83	20250
	Total Bac +3	**7199**	**5195**	**11256**	**3081**	///	///	**83**	**27344**
Bac+4	Maitrise	///	///	372	582	///	///	///	954
	Total Bac +4	///	///	**372**	**582**	///	///	///	**954**
	DEPA			29					29
	DESS	0	///	81	43	26	///	///	150
	DIPCO	173	///	///	///	///	///	///	173
	DIPES II	1792	///	///	///	///	///	///	1792
	DIPET II	380	///	///	///	///	///	///	380
	Ingénieur	///	///	///	///	160	74	///	234
	Master	18	811	4419	730	98	34	99	6208
	Total Bac +5	**2363**	**811**	**4529**	**774**	**283**	**108**	**99**	**8967**
Bac +7	Dr en médecine	///	///	///	///	///	///	196	196
	Total Dr en médecine	///	///	///	///	///	///	**196**	**196**
Bac +8	Dr/Phd	///	4	6	95	9	10	1	126
	Total Dr/Phd	///	**4**	**6**	**95**	**9**	**10**	**1**	**126**
Total		**9562**	**6010**	**16184**	**4926**	**1186**	**118**	**378**	**38894**

Source : MINESUP, 2013

La distribution des diplômes selon les domaines d'études met en évidence la prééminence des filières sciences sociales, commerce et droit qui représente 41,6% de tous les diplômes obtenus en 2013. Les diplômes des filières Ingénierie, industries de transformation et production demeurent faible (3,0%). Il

en est de même de ceux des filières agriculture (0,3%). Cette situation pose un problème énorme dans la mesure où les leviers du développement du pays sont axés sur l'agriculture et le développement des industries. Ainsi, les formations offertes par les universités seraient moins adéquates aux besoins de main d'œuvre actuels et futurs de l'économie.

Graphique 2.1 : Répartition des diplômés selon les domaines d'études



Source : MINESUP, 2013

2.4.3.2 Diplômés des universités privées

Le Cameroun compte environ 117 institutions privées d'enseignement supérieur agréées en 2011 réparties dans toute l'étendue du territoire. Chaque année, quatre examens nationaux sont organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour les étudiants de l'enseignement privé. Il s'agit du BTS, du HND, du DSEP et du HPD. En fonction de l'étendue des filières pour lesquelles l'institution privée est autorisée à former et des accords de coopération dont elle bénéficie, elle peut délivrer d'autres diplômes professionnels tels que les licences, les maitrises ou les masters.

L'essentiel des formations reste donc orientées vers des cycles courts de 2 ans. On note cependant qu'en 2013, il y a eu dans cet ordre d'enseignement 11 753 diplômés, la majorité (11 484) étant de niveau Bac+2. Par ailleurs, l'on a enregistré 97 Licence professionnelle, 34 Maîtrise professionnel et 138 en master professionnel ou DSEC. En outre, 7 760 personnes ont obtenu le diplôme de BTS. Par rapport à l'année 2012, on observe une augmentation du nombre de diplômés dans chacune des catégories ci-dessus énumérées. Tous ces diplômés sont des potentiels demandeurs d'emploi. Compte tenu de la faible capacité de l'économie du pays à créer des emplois décents, une grande partie de tous ces diplômés vont soit poursuivre les études, soit rester au chômage ou envisager l'insertion dans le secteur informel qui est le plus grand pourvoyeur d'emploi.

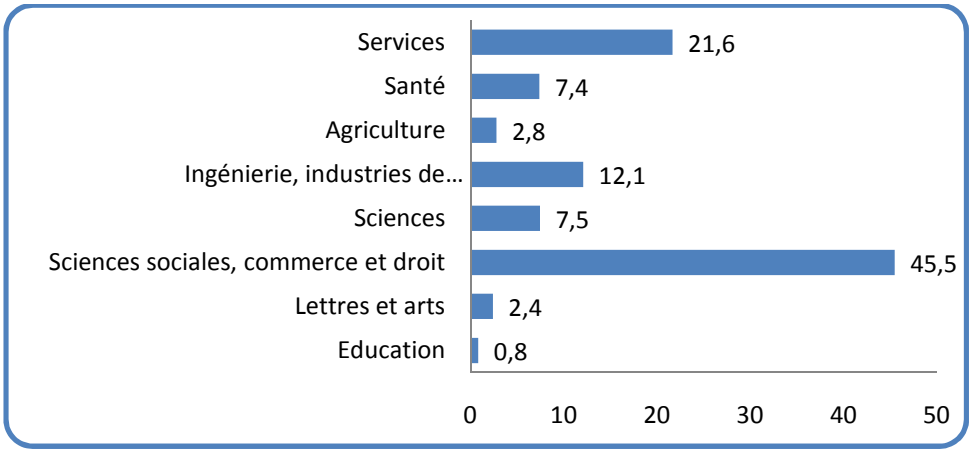
Tableau 3.8 : Diplômés des Universités privées en 2013

	Domaine d'études	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture	Santé	Services	Ensemble
Bac +2	BTS	///	215	3635	651	997	243	8	2011	7760
	DSEP		19	280	222	62		209	21	813
	HND	98	47	1259	///	247	56	331	511	2549
	HPD	///	///	44	///	///	///	318	///	362
	Total Bac +2	**98**	**281**	**5218**	**873**	**1306**	**299**	**866**	**2543**	**11484**
Bac +3	Licence prof	///	///	33	///	64	0	///	///	97
	Total Bac +3	///	///	**33**	///	**64**	**0**	///	///	**97**
	Maitrise prof	///	///	8	///	///	26	///	///	34
	Total Bac +4	///	///	**8**	///	///	**26**	///	///	**34**
Bac +5	DSEC	///	///	47	///	///	///	///	///	47
	Master prof	///	///	38	4	48	///	///	///	91
	Total Bac +5	///	///	**86**	**4**	**48**	///	///	///	**138**
Total		**98**	**281**	**5345**	**877**	**1418**	**325**	**866**	**2543**	**11753**

Source : MINESUP, 2013

La majorité (67,1%) des diplômés des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) est formée dans les filières du tertiaire notamment les services, les sciences sociales, commerce et droit. Les domaines ingénierie et techniques apparentées, sciences informatiques et santé représentent respectivement 12,1%, 7,4% et 7,5% des diplômés du privé.

Graphique 2.2 : Structure des diplômés par domaine d'études



Source : MINESUP, 2013

La faible représentativité des filières agricoles et des industries de transformation contraste avec le potentiel du pays en ressources naturelles.

Ce flux annuel illustre la pression que le système d'enseignement supérieur exerce sur le marché de l'emploi où seuls 10% des emplois sont attribués au secteur formel public et privé.

Ce résultat tend à mettre en évidence l'important rôle que peut jouer le privé dans la formation d'une main d'œuvre qualifiée en vue de l'industrialisation et de l'émergence du Cameroun, respectivement aux horizons 2020 et 2035 conformément aux orientations du DSCE et du document «Cameroun Vision 2035».

Il faut cependant relever que les formations en ingénierie restent cloisonnées dans le domaine des techniques. D'importants efforts restent à déployer dans le domaine de la transformation dont le savoir faire est important pour la création des produits à forte valeur ajoutée.

Tableau 2.9 : Distribution des diplômés du privé selon les filières de formation en 2011

Domaine d'études	BTS	DSEP	HND	HPD	Total général	En%
Education	0	0	48	0	48	0,6
Sciences de l'éducation	0	0	48	0	48	0,6
Lettres et arts	4	0	0	0	4	0,0
Arts	4	0	0	0	4	0,0
Lettres	0	19	0	0	19	0,2
Sciences sociales, commerce et droit	4779	213	1001	5	5998	69,9
Commerce et administration	4666	203	972	0	5841	68,1
Droit	0	10	0	5	15	0,2
Journalisme et information	47	0	29	0	76	0,9
Sciences sociales et du comportement	66	0	0	0	66	0,8
Sciences	250	40	11	0	301	3,5
Mathématiques et statistiques	0	7	0	0	7	0,1
Sciences informatiques	250	33	11	0	294	3,4
Ingénierie, industries de transformation et production	1451	242	104	0	1797	20,9
Ingénierie et techniques apparentées	1451	242	104	0	1797	20,9
Agriculture	0	0	3	0	3	0,0

Domaine d'études	BTS	DSEP	HND	HPD	Total général	En%
Agriculture, sylviculture et halieutique	0	0	3	0	3	0,0
Santé	0	42	186	148	376	4,4
Santé	0	42	186	148	376	4,4
Services	23	0	10	0	33	0,4
Services aux particuliers	23	0	10	0	33	0,4
Total général	6507	556	1363	153	8579	100,0

Source : Annuaire statistique MINESUP 2011

Encadré 2. 3 : profil des diplômes de l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur, tant public que privé, produit quatre principaux profils :

■ Les diplômés des filières généralistes de l'enseignement supérieur public. Ce profil domine en termes d'effectifs. En 2012, ce profil représente plus de 80 % des étudiants et plus de 65 % des diplômés de l'enseignement supérieur (Annuaire statistique, 2012). On y distingue plusieurs niveaux de formation : « bac + 3 » (licence) ou « bac + 5 ou plus » (diplôme d'études supérieures approfondies – DEA –doctorat). La formation des deux premiers niveaux est essentiellement théorique et très peu ouverte sur le monde professionnel (peu ou pas de stages en entreprises). Les effectifs pléthoriques de certaines filières généralistes (économie, droit, lettre), les disparités intra-filières en termes d'encadrement sont des facteurs qui contribuent, souvent de façon cumulative, à la détérioration de la qualité de la formation. Le développement de ces filières a été longtemps associé aux besoins d'encadrement du secteur public en général et de l'administration publique en particulier (enseignement, administration centrale et entreprises publiques et parapubliques…).

■ Les diplômés des filières dites professionnalisantes de l'enseignement supérieur public: Ce profil est issu de formations très sélectives telles celles dispensées par les facultés de médecine et de pharmacie, des grandes écoles d'ingénieurs et certaines grandes écoles de formation des cadres de haut niveau. Ces filières répondent aux besoins en encadrement supérieur technique à la fois du secteur public et des entreprises structurées du secteur privé. Autrefois épargnées par le chômage, ces filières professionnalisantes font face à leur tour à des difficultés d'insertion en raison de leur nombre de plus en plus croissant et de la suspension de l'intégration systématique de leurs diplômés dans la Fonction Publique.

■ Les diplômés de l'enseignement professionnel public: Ce profil de niveau « bac + 2 » (techniciens supérieurs) couvre une large gamme de spécialités (industrielles, tertiaires, etc.). La formation est assurée au sein des établissements relevant de la tutelle de certains départements ministériels. La formation qui y est dispensée est ouverte sur le monde professionnel (stages…). Par rapport à l'enseignement supérieur général, l'enseignement professionnel constitue un second choix, aussi bien pour les élèves que pour les candidats à la recherche. En effet, la préférence exprimée par les élèves et les parents pour l'enseignement général (filières professionnalisées ou à défaut les filières généralistes) traduit la perception sociale dominante qui valorise l'enseignement supérieur long et dévalorise par conséquent l'enseignement supérieur court qui peut conduire parfois au travail manuel. A titre d'exemple, pour les candidats aux écoles normales d'instituteurs, ce type

d'enseignement professionnel constitue un second choix. En effet, les perspectives de carrières y sont moins avantageuses que dans l'enseignement général.

■ Les lauréats de l'enseignement privé supérieur: Ce profil concerne essentiellement les spécialités du tertiaire. La formation y est relativement ouverte sur le monde professionnel mais reste de qualité très variable en raison de la médiocrité de l'encadrement. La sélection à l'entrée est essentiellement basée sur les frais de scolarité. L'absence de reconnaissance de l'équivalence des diplômes par les pouvoirs publics exclut les lauréats de l'enseignement privé supérieur de l'emploi dans l'administration publique. En revanche, la nature de leur formation et/ou la densité de leur capital social les placent en bonne posture par rapport aux emplois dans le secteur privé.

2.4.4 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique

2.4.4.1. Enseignement Secondaire technique.

Les données disponibles au MINESEC (Annuaire statistique 2013/2013 du MINESEC), révèlent que l'enseignement secondaire technique comptait 383 539 élèves au cours de l'année scolaire 2012/2013, contre 359 513 élèves pour l'année académique 2011/2012, soit un accroissement de 6,7% entre ces deux années. De ces derniers effectifs, l'on a enregistré 22 852 diplômés du CAP (3683 dans les filières commerciales et 19169 dans les filières industrielles). Pour le second cycle, on compte 13 426 diplômés de niveau BAC (Bac commercial : 7360, Bac industriel :2490, Brevet de Technicien commercial :1135, Brevet de technicien industriel :2239, Brevet professionnel commercial : 23, Brevet professionnel industriel : 276, Brevet des Etudes Professionnelles : 03) et pour le niveau Probatoire 13183 diplômés (Probatoire technique commercial :5273, Probatoire technique industriel : 3933, Probatoire de Brevet de technicien commercial : 1033, probatoire de Brevet de technicien industriel : 2944).

Dans le sous-système anglophone, le nombre de diplômés est de 1666 pour le General Certificate of Education Advanced Level Technical et, de 3301 pour le General Certificate of Education Ordinary LevelTechnical

Ces diplômés du système de formation technique sont des potentielles demandeurs d'emploi dans la mesure où à chaque fin de cycle, il peut y avoir des sortis du système éducatif. On constate qu'il y a, tant au niveau des inscrits qu'au niveau des promus, un nombre plus élevé de garçons que de filles. Cette situation résulterait d'une construction sociale selon laquelle ce sous système d'éducation est réservé aux garçons. Au fur et à mesure que le niveau d'études augmente, il y a des déperditions dans ce système, ce qui justifie la baisse de l'effectif des diplômés du CAP au Baccalauréat technique ou Brevet professionnelle.

Tableau 2.10:Evolution des effectifs d'élèves de l'Enseignement Secondaire technique par année d'études

Années	Ordre		1re Année T	2ème Année T	3ème Année T	4ème Année T	1er Cycle	2nde T	1èreT	Tle T	2nd Cycle	Total
2009/ 2010	Public	F	15 342	12 730	9 599	9 719	**47 390**	4 681	5 679	3 432	**13 792**	**61 182**
		G	30 127	29 038	25 091	25 137	**109 393**	12 113	14 105	6 516	**32 734**	**142 127**

	Privé	**F**	3 438	3 514	3 357	5 017	**15 326**	4 319	5 628	3 460	**13 407**	**28 733**
		G	4 547	5 482	5 938	9 925	**25 892**	5 499	7 966	3 539	**17 004**	**42 896**
	Total		**53 454**	**50 764**	**43 985**	**49 798**	**198 001**	**26 612**	**33 378**	**16 947**	**76 937**	**274 938**
2010/ 2011	**Public**	**F**	21 371	15 157	12 970	13 231	**62 729**	7 393	9 670	4 886	**21 949**	**84 678**
		G	39 078	30 846	24 457	25 617	**119 998**	15 394	17 963	8 883	**42 240**	**162 238**
	Privé	**F**	3 901	3 224	3 217	4 838	**15 180**	4 339	7 847	5 663	**17 849**	**33 029**
		G	5 711	4 577	4 451	7 076	**21 815**	5 090	9 730	5 280	**20 100**	**41 915**
	Total		**70 061**	**53 804**	**45 095**	**50 762**	**219 722**	**32 216**	**45 210**	**24 712**	**102 138**	**321 860**
2011/ 2012	**Public**	**F**	23 750	16 766	14 125	15 077	**69 718**	8 273	11 246	5 436	**24 955**	**94 673**
		G	41 648	32 647	26 055	27 803	**128 153**	16 760	19 453	9 696	**45 909**	**174 062**
	Privé	**F**	4 766	4 123	3 997	5 942	**18 828**	5 848	9 397	6 751	**21 996**	**40 824**
		G	6 425	5 295	5 383	8 327	**25 430**	6 497	11 927	6 100	**24 524**	**49 954**
	Total		**76 589**	**58 831**	**49 560**	**57 149**	**242 129**	**37 378**	**52 023**	**27 983**	**117 384**	**359 513**
2012/ 2013	**Public**	**F**	24 189	17 205	14 712	15 759	**71 865**	8 433	11 743	6 010	**26 186**	**98 051**
		G	43 067	33 851	27 434	30 185	**134 537**	16 860	21 668	10 335	**48 863**	**183 400**
	Privé	**F**	5 417	4 645	4 541	6 355	**20 958**	6 993	9 744	7 092	**23 829**	**44 787**
		G	7 037	5 987	6 203	9 469	**28 696**	7 647	13 637	7 321	**28 605**	**57 301**
	Total		**79 710**	**61 688**	**52 890**	**61 768**	**256 056**	**39 933**	**56 792**	**30 758**	**127 483**	**383 539**

Source : Annuaire statistique 2012/2013 du MINESEC.

2.4.4.2. Enseignement Normal (Ecoles Normales d'Instituteurs).

Dans l'enseignement normal, on distingue deux filières : les Ecoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Général (ENIEG) et les Ecoles Normales d'Instituteurs de l'Enseignement Technique (ENIET).

Les ENIEG forment les enseignants de la maternelle, du primaire et, bientôt du premier cycle du secondaire. Elles comptaient 34 283 élèves en 2012/2013 contre 28479 en 2011/2012, soit une augmentation de 20% entre les deux années scolaires.

Tableau 2.11: Evolution des effectifs d'élèves des **ENIEG** par ordre d'enseignement

Années d'études	**2008-2009**			**2009-2010**			**2011-2012**			**2012-2013**		
	F	**G**	**Total**	**F/ G**	**G/ B**	**Total**	**F/ G**	**G/ B**	**Total**	**F/ G**	**G/ B**	**Total**
Public	6070	3844	**9914**	9893	5801	**15694**	14520	11216	**25736**	17197	11135	28332
Privé	1110	327	**1437**	2141	563	**2704**	2167	576	**2743**	4373	1578	5951
Total	**7180**	**4171**	**11351**	**12034**	**6364**	**18398**	**16687**	**11792**	**28479**	**21570**	**12713**	**34283**

Source : Annuaire statistique 2012/2013 du MINESEC.

En termes de diplômés, on a enregistré 16 999 admis au Certificat d'Aptitude Pédagogique des Instituteurs de l'Enseignement Maternel et Primaire (CAPIEMP).

Les ENIET quant à elles forment les enseignants des SAR/SM et dans une certaine mesure, des CETIC. Elles comptaient en 2012/2013, 3132 élèves contre 2836 l'année scolaire précédente, soit un accroissement de 10% entre les deux années scolaires.

Tableau 2.12**:**Evolution des effectifs d'élèves des **ENIET** par ordre d'enseignement

Années d'études	**2010-2011**			**2011-2012**			**2012-2013**		
	Filles	**Garçons**	**Total**	**Filles**	**Garçons**	**Total**	**Filles**	**Garçons**	**Total**
Public	///		///	1162	1244	**2406**	1359	1425	**2784**
Privé	///		///	322	108	**430**	278	70	**348**
Total	**744**	**866**	**1610**	**1484**	**1352**	**2 836**	**1 637**	**1 495**	**3 132**

Source : Annuaire statistique 2012/2013 du MINESEC.

On a enregistré pour la session 2013 des examens officiels, 1289 diplômés du Certificat d'Aptitude Pédagogique des Instituteurs de l'Enseignement Technique (CAPIET).

2.4.5 Profil des diplômés des instituts et centres de formation agrées par le MINFOP

Le rendement externe d'un système de formation s'évalue par rapport à l'employabilité des sortants dudit système. L'analyse de la situation d'activité des sortants de ce système de formation s'avère importante pour la définition des réformes. Il est question dans cette section de présenter le profil des sortants des Sections Artisanales, Rurales et Sections Ménagères (SAR/SM) et des instituts et centres privés de formation professionnelle.

2.4.5.1 SAR/SM

La répartition des SAR/SM par région fait état de ce que les régions du Centre (23,9%), du Littoral (12,2%), du Nord-Ouest (10,1%) et de l'Ouest (11,7%) concentrent un peu plus de la moitié de ces SAR/SM. Il est à constater que compte tenu de l'importance économique de la région du Littoral notamment la ville de Douala, très peu de SAR/SM s'y trouve.

Tableau 2.13 : Répartition des SAR/SM par région

	Effectif	**Proportion (%)**
Région		
Adamaoua	5	2,7
Centre	45	23,9
Est	18	9,6
Extrême-nord	14	7,4

	Effectif	Proportion (%)
Littoral	23	12,2
Nord	7	3,7
Nord-ouest	19	10,1
Ouest	22	11,7
Sud	17	9
Sud-ouest	18	9,6
Total	**188**	**100**

Source : MINEFOP-2013

La capacité d'accueil des SAR/SM sur l'ensemble du territoire national est d'un peu plus de 17 000 apprenants avec une moyenne de 91 apprenants par SAR/SM. La capacité moyenne d'accueil est plus importante dans les régions de l'Ouest et du Littoral respectivement de 173 et 161 apprenants.

Tableau 2.14 : Capacité d'accueil des SAR/SM

	Capacité d'accueil		Nombre de sites	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
Région				
Adamaoua	83	417	1	4
Centre	79	3559	1	33
Est	26	460	0	6
Extrême-nord	94	1321	1	9
Littoral	161	3695	1	14
Nord	57	397	1	6
Nord-ouest	86	1633	0	6
Ouest	173	3800	1	13
Sud	92	1564	1	21
Sud-ouest	13	225	1	11
Ensemble	**91**	**17071**	**1**	**123**

Source : MINEFOP-2013

L'effectif des apprenants dans les SAR/SM est de 6 859 personnes. Cet effectif est en hausse par rapport à 2011 et 2012, où ils étaient respectivement de 6 724 et 6 603 apprenants. Le nombre d'apprenants ayant achevé leur formation est de 3 100 en 2012 et de 2 829 en 2013, soit une baisse sur la période.

Tableau 2.15: Evolution des effectifs des apprenants des SAR/SM entre 2011 et 2013

Régions	Entrée 2011			Entrées 2012			Entrée 2013			Sortants 2013			Abandons 2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

Adamaoua	57	26	83	129	45	174	116	30	146	21	13	34	6	4	10
Centre	1 011	467	1 478	1 119	477	1 596	1 265	469	1 734	376	131	507	99	53	152
Est	533	138	671	559	121	680	387	120	507	132	23	155	113	207	320
Extrême-nord	378	367	745	337	315	652	310	238	548	103	107	210	81	54	135
Littoral	529	187	716	501	158	659	575	156	731	303	131	434	130	24	154
Nord	440	242	682	379	189	568	328	178	506	124	66	190	59	19	78
Nord-ouest	381	150	531	346	116	462	381	133	514	163	81	244	28	20	48
Ouest	803	355	1 158	629	498	1 127	677	477	1 154	359	299	658	105	66	171
Sud	337	260	597	360	196	556	225	634	859	265	86	351	50	35	85
Sud-ouest	48	15	63	107	22	129	134	26	160	41	5	46	18	2	20
Ensemble	**4 517**	**2 207**	**6 724**	**4 466**	**2 137**	**6 603**	**4 398**	**2 461**	**6 859**	**1 887**	**942**	**2 829**	**689**	**484**	**1 173**

Source : MINEFOP-2013

Pour apprécier le plateau technique des SAR/SM, des informations ont été collectées sur la possession des manuels appropriées, d'une salle multimédia, d'une salle de formation et la bibliothèque, l'accès à l'énergie électrique et la connexion internet. A l'exception de l'énergie électrique qui existe dans près de quatre SAR/SM sur dix (39%), les autres équipements et matériels sont presqu'inexistants. Par ailleurs, lorsqu'ils existent, ces équipements sont souvent d'occasion, mais fonctionnels. Ce niveau de qualité du plateau technique détermine la qualité de la formation qui y est dispensé. Cette situation peut entraîner la mise sur le marché de l'emploi une main d'œuvre qui ne correspondent aux besoins de l'économie.

Tableau 2.16 : Proportion (en %) des SAR/SM ppossédant certains manuels et équipements

	Equipement					
	manuels appropriés	accès énergie électrique	connexion internet	salle multimédia	salle de formation	bibliothèque
Région						
Adamaoua	20	60	0	0	20	0
Centre	9	51	7	0	18	4
Est	17	28	6	0	11	0
Extrême-nord	14	43	0	0	0	0
Littoral	30	48	9	9	39	4
Nord	0	43	0	0	0	0
Nord-ouest	26	32	0	0	5	0
Ouest	5	27	0	0	14	0

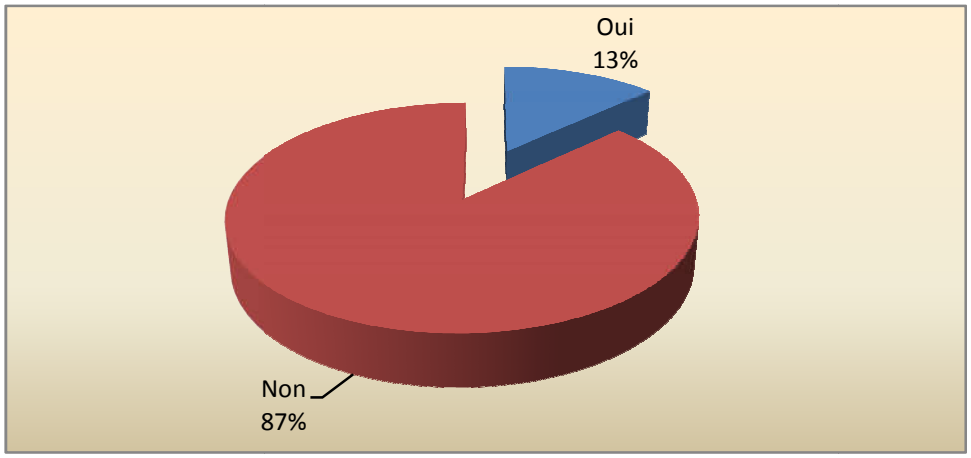
Sud	29	59	6	0	12	6
Sud-ouest	11	6	0	0	22	11
Ensemble	**16**	**39**	**4**	**1**	**16**	**3**

Source : MINEFOP-2013

Suivi post formation

Le suivi des personnes formées, une fois sorties des SAR/SM, n'est pas encore la préoccupation des dirigeants de ces structures. En effet, seulement 13% des SAR/SM ont un dispositif de suivi post formation. En outre, quand bien même la SAR/SM pourrait avoir une information fiable sur ses produits entrés sur le marché de l'emploi, rien ne garantit a priori que l'information qu'elle a soit disponible.

Graphique 2.3 : Existence d'un dispositif de suivi post formation



Source : MINEFOP-2013

2.4.5.2 Instituts et Centres privés de formation professionnelle

Quatre régions concentrent plus de deux tiers des instituts et centres privés de formation professionnelle existants sur le territoire national. Il s'agit des régions du Centre (25,8%), du Littoral (23,1%), du Nord-Ouest (12,1%) et de l'Ouest (11,4%).

Tableau 2.17: Répartition des instituts et centre privé de formation professionnelle par région

	Effectif	**Proportion (%)**
Région		
Adamaoua	15	5,7
Centre	68	25,8
Est	7	2,7
Extrême-nord	8	3
Littoral	61	23,1
Nord	10	3,8

	Effectif	Proportion (%)
Nord-ouest	32	12,1
Ouest	30	11,4
Sud	12	4,5
Sud-ouest	21	8
Total	**265**	**100**

Source : MINEFOP-2013

a) Durée de la formation et coûts associés

La durée moyenne de formation est de 13 mois dans les instituts privés de formation professionnelle. Toutefois, on retrouve des formations qui durent 24 mois et certains qui durent à peine 3 mois. Les frais d'inscription s'élèvent en moyenne à 23 559 F CFA, variables suivant les régions et les types de formations. Pour ce qui est de la scolarité dans ces instituts, les frais s'élèvent en moyenne à 253 989 F CFA. Pendant que les frais d'inscription varient de 8767 F CFA dans la région de l'Adamaoua à 48 500 FCFA dans la région de l'Extrême-Nord, les frais de scolarité varient de 151 167 FCFA dans la région du Sud à 368 097 FCFA dans la région du Littoral.

Tableau 2.18: Durée de la formation, montant des frais d'inscription et de scolarité dans les instituts privés de formation professionnelle

	Durée moyenne de la formation	Montant moyen des frais d'inscription	Montant moyen des frais de scolarité
Région			
Adamaoua	17	8 767	194 867
Centre	11	30 449	269 963
Est	12	20 583	240 833
Extrême-nord	15	48 500	163 875
Littoral	12	29 065	368 097
Nord	14	9 350	151 250
Nord-ouest	15	10 375	177 219
Ouest	17	17 033	204 067
Sud	15	27 792	151 167
Sud-ouest	14	20 667	241 667
Ensemble	**13**	**23 559**	**253 989**

Source : MINEFOP-2013

Entre 2011 et 2013, l'effectif des entrants dans les instituts et centres privés de formation est passé de 8 804 à 8 273 apprenants, soit une baisse de 6 %. En 2013, ces centres ont mis sur le marché de l'emploi 8 107 diplômés. Par ailleurs, l'on a enregistré que 2 124 apprenants ont abandonné la formation. Cette dernière catégorie se trouve dans d'autre système de formation ou sur le marché de l'emploi.

Tableau 2.19: Evolution des effectifs des centres et instituts privés agrées par le MINEFOP de 2011 à 2013

Région	Entrées 2011			Entrées 2012			Entrées 2013			Sortants 2013			Abandons 2013		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Adamaoua	41	100	141	82	103	185	13	43	56	63	107	170	1	3	4
Centre	1 300	1 611	2 911	1 553	1 902	3 455	1 108	1 315	2 423	910	1 319	2 229	316	330	646
Est	74	62	136	47	37	84	35	28	63	29	22	51	10	10	20
Extrême-nord	32	25	57	20	25	45	16	18	34	71	80	151	4	5	9
Littoral	864	945	1 809	1 112	1 188	2 300	1 368	1 082	2 450	1 030	918	1 948	753	135	888
Nord	218	208	426	220	216	436	236	198	434	191	175	366	20	23	43
Nord-ouest	501	701	1 202	555	833	1 388	549	766	1 315	342	465	807	146	175	321
Ouest	329	331	660	306	421	727	358	411	769	218	307	525	51	56	107
Sud	34	34	68	248	111	359	111	76	187	240	77	317	15	14	29
Sud-ouest	786	608	1 394	1 080	736	1 816	169	373	542	919	624	1 543	32	25	57
Ensemble	**4 179**	**4 625**	**8 804**	**5 223**	**5 572**	**10 795**	**3 963**	**4 310**	**8 273**	**4 013**	**4 094**	**8 107**	**1 348**	**776**	**2 124**

Source : MINEFOP-2013

b-Equipement des centres et instituts privés de formation professionnelle

De l'ensemble des écoles observées, 76% ont accès à l'énergie électrique, 60% ont une salle de formation, 56% ont une connexion internet, 51% ont une salle multimédia et 45% ont une bibliothèque. Les écoles de l'Est (14%) et du Nord (20%) et celles du centre (34) ne disposent presque pas de bibliothèque.

Tableau 2.20 : Répartition des centres et instituts privés de formation professionnelle suivant la ddisponibilité des équipements

	Type d'équipement				
	accès énergie électrique	connexion internet	salle multimédia	salle de formation	bibliothèque
Région					
Adamaoua	87	53	47	67	47
Centre	57	44	41	40	34
Est	86	71	71	29	14
Extrême-nord	75	88	63	75	63

Littoral	87	53	48	68	45
Nord	70	60	40	70	20
Nord-ouest	69	44	41	63	53
Ouest	97	80	73	73	77
Sud	75	33	50	67	42
Sud-ouest	81	86	76	76	38
Ensemble	**76**	**56**	**51**	**60**	**45**

Source : MINEFOP-2013

c) Difficultés rencontrées par les promoteurs

Parmi les difficultés rencontrées par les promoteurs des centres et instituts de formation professionnelle privée, le faible effectif des apprenants est le plus cité par les promoteurs (79%), vient ensuite le coût cde la formation (69%) et l'insuffisance des équipements (54%). On observe des disparités régionales dans les difficultés rencontrées. L'insuffisance des équipements est plus citée par les centres de formation du Nord (80%), du Nord-Ouest (75%), du Sud (67%), de l'Adamaoua (67%) et du Sud-Ouest (67%).

Tableau 2.21: Répartition des Centres et instituts privés de formation professionnelle suivant les difficultés rencontrées

	Difficultés (%)				
	Insuffisance des équipements	**Coût de la formation**	**Difficulté obtention de stage pour les apprenants**	**Insuffisance du personnel enseignant**	**Faible effectif des apprenants**
Région					
Adamaoua	67	100	67	47	73
Centre	35	41	38	12	87
Est	43	71	43	14	71
Extrême-nord	63	63	63	25	50
Littoral	61	71	52	16	84
Nord	80	80	70	60	80
Nord-ouest	75	91	56	47	69
Ouest	30	83	27	37	87
Sud	67	67	25	8	75
Sud-ouest	67	71	48	38	62
Ensemble	**54**	**69**	**46**	**26**	**79**

Source : MINEFOP-2013

2.5 Formation dans les entreprises

La formation est en effet l'un des leviers de la gestion des ressources humaines. Elle doit permettre d'accompagner les agents face aux évolutions, et elle est également la clef de la mutation du service

public, afin que celui-ci continue à répondre aux attentes des citoyens. La formation continue et le recyclage constituent des moyens par lesquels les employés d'une entreprise acquièrent de compétences nouvelles pour améliorer leur productivité.

2.5.1 Existence d'un plan de formation

Le plan de formation est un instrument important dans l'entreprise qui permet de développer les ressources humaines. En 2011, seulement 4 entreprises sur 10 (39,1%) déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. Cette proportion varie selon le secteur d'activité. Il passe de 31,8% pour les entreprises du secteur primaire à 42,4% pour celles du secteur tertiaire. Le fait que les entreprises du secteur tertiaire soient en proportion les plus nombreuses à posséder un plan de formation pourrait se justifier par les exigences que requiert ce secteur en matière de technologie et d'innovation.

Tableau 2.22: Proportion (en %) d'entreprises disposant un plan de formation en 2011 par secteur d'activité

Disponibilité du plan de formation	Secteur d'activité			Ensemble
	Primaire	Secondaire	Tertiaire	
Oui	31,8	35,5	42,4	39,1
Non	68,2	64,5	57,6	60,9
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : INS/Enquête Annuelle dans les entreprises en 2012

2.5.2 Participation des entreprises à la formation des salariés

La formation sur le lieu de travail et pendant le temps de travail constitue une des dimensions essentielles de la formation en entreprise. En 2012, 46,4 % des entreprises déclarent avoir formé ou recyclé au moins un salarié en 2011 sur le lieu du travail. Le taux de recours des entreprises à la formation varie selon le secteur d'activité. Ce taux est plus important dans les entreprises de service (51,3%). Les entreprises du secteur primaire ont moins recouru à la formation des salariés (31,8%).

Tableau 2.23: Répartition des entreprises par secteur d'activité selon qu'elles ont recyclées/ formées ou non leur personnel

Recyclage/formation	Secteur d'activité			
	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Oui	31,8	41,7	51,3	46,4
Non	68,2	58,3	48,7	53,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : INS/Enquête Annuelle dans les entreprises en 2012

Par ailleurs, la plupart (sept sur dix) des entreprises qui ont eu recours à la formation/recyclage pour les salariés avait un plan de formation. Ce résultat atteste que la formation continue des salariés est une préoccupation de la majeure partie des entreprises enquêtées.

En conclusion, une main d'œuvre importante est mise sur le marché de l'emploi chaque année pour satisfaire les besoins de l'économie. Malheureusement, l'économie du pays ne crée pas suffisamment d'emplois décents correspondant aux profils disponibles. La conséquence immédiate de cette situation est le chômage, le sous-emploi, la poursuite indéfinie des études et le développement d'un secteur informel pour la subsistance. Il y a donc un gap tant quantitatif que qualitatif entre l'offre et la demande de main d'œuvre.

Chapitre 3 : fonctionnement du marche de l'emploi et institutions spécialisées d'insertion

Les structures publiques et privées de promotion et d'intermédiation ont pour principal rôle de faciliter la rencontre entre les demandes et les offres d'emplois (entreprises, Administrations publiques et autres organisations). Théoriquement, les activités de ces structures devraient se traduire par une transparence accrue du marché du travail et une réduction de la durée de chômage, sinon une amélioration de la qualité de l'appariement offre/demande. En outre, l'existence de l'intermédiation est liée à la problématique de l'évaluation du travail. L'avènement de ces structures est marqué par des évolutions majeures dans l'économie

L'une des actions fondamentales du Gouvernement, depuis les années 2000, a porté sur la création d'institutions spécialisées pour résoudre les problèmes intrinsèques à l'emploi, en l'occurrence la création d'un ministère dédié aux problèmes spécifiques de l'emploi, des structures opérationnelles d'intermédiation et de promotion de l'emploi connexes. A côté de ces structures étatiques, ou retrouve des structures privées de placement.

3.1 Structures publiques d'intermédiation et de promotion de l'emploi

Différentes structures ont été créées pour la transparence et la promotion de l'emploi. Les missions et résultats opérationnels spécifiques sont présentés dans cette section.

3.1.1 Programmes développés par le MINEFOP

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP)

L'ONEFOP a été créé en 2002. Sa création répond à un souci de planification de l'emploi. En effet le marché de l'emploi est soumis à des évolutions technologiques, économiques et sociales qui rendent nécessaire une mission permanente de veille stratégique.

Sa mission se résume à l'expertise et l'aide à la prise de décision dans le cadre de la stratégie de lutte contre le chômage. Il assiste à cet effet le MINEFOP dans la mise en œuvre des politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle. Il s'agit notamment de :

- Suivre périodiquement la conjoncture du marché de l'emploi et de connaitre l'offre et les besoins en matière de formation ;
- Identifier les blocages et les potentialités en matière d'emploi et de formation professionnelle dans le but de permettre une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et les différents types de formation.

Le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel(PIAASI)

Rattachée au MINEFOP, le PIAASI a vu le jour en 2002 avec pour mission d'assurer d'une part, un meilleur encadrement des jeunes massivement installés dans le secteur informel, et d'autre part maximiser les possibilités de création de nouveaux emplois productifs, stables et décents. Il a bénéficié en 2003 d'un accord de financement des ressources PPTE pour un montant de près de 10 milliards de FCFA sur une période de 3 à 4 ans. La première phase de ce projet a vu 1.450 microprojets financés générant près de 4.200 emplois directs et indirects pour un coût de 1,160 milliards de FCFA.

Au lancement de ses activités, les financements du PIAASI, compris entre 100.000 FCFA et 1.500.000 FCFA, étaient remboursables avec une majoration de 6 %, à compter du 12ème mois dès l'obtention des fonds et la durée de remboursement s'étalait sur les 15 mois suivants.

Depuis février 2012, de nouvelles conditions ont été prises dans le but de renforcer le revolving fund, de le mettre en mouvement, de multiplier et d'accroitre les appuis. Il s'agit notamment du relèvement du plafond des appuis financiers qui passent à 4 millions FCFA, de la durée du différé qui est réduite à 6 mois et de la durée du remboursement qui s'étale désormais sur 10 mois.

Pour bénéficier du PIAASI, les demandeurs doivent se rapprocher des services déconcentrés du MINEFOP de la circonscription administrative où ils prévoient de réaliser leur projet. C'est le lieu où leur seront fournies toutes les informations relatives à la constitution du dossier administratif. A ce jour, le PIAASI a étendu son maillage territorial au point d'avoir ses personnels dans près de 46 chefs-lieux de départements sur les 58 que compte le Cameroun.

De 2005 à 2011, ce programme a financé 9 911 projets qui ont généré 29 733 emplois et créé 39 144 autres, pour des financements d'un montant de 5,282 milliards de FCFA. En 2012, le PIASI a financé 100 projets.

Tableau 3.1: Financement des micro-projets par région et création d'emploi par le PIAASI sur la période 2005-2012.

Région	Montant des miro-crédits (en FCFA)	Nombre de bénéficiaire	Effectif d'emplois directs
Adamaoua	530 000 000	770	770
Centre	550 000 000	938	938
Est	540 000 000	925	925
Extrême-Nord	540 000 000	926	926
Littoral	580 000 000	845	845
Nord	540 000 000	827	827
Nord-Ouest	580 000 000	995	995
Ouest	550 000 000	880	880
Sud	540 000 000	899	899
Sud-Ouest	550 000 000	850	850

Coordination Nationale	440 000 000	1 371	1 371
Total	**5 940 000 000**	**10 226**	**10 226**

Source : Evaluation des initiatives sectorielles et programmes gouvernementaux dédiés à l'emploi des jeunes, Rapport provisoire, Décembre 2013.

- **Leçons à tirer du PIAASI**

i- Etat d'évolution du programme

Le suivi du dossier de la mutation du PIAASI en FAASI (Fonds d'Appui aux Acteurs du secteur Informel) reste pendant.

ii- Difficultés rencontrées par le programme

La principale difficulté rencontrée, surtout dès le début des activités, porte sur le recouvrement des fonds attribués aux jeunes. Mais conscient de cette situation, le Comité de Pilotage a prescrit depuis 2008 des mesures dissuasives qui portent déjà des fruits notamment :

- ✓ la création d'une Section spéciale de Recouvrement relayée sur le terrain par des Brigades Régionales ;
- ✓ la création de Points Focaux du PIAASI dans les départements pour un suivi de proximité des bénéficiaires ;
- ✓ l'institution de deux documents désormais incontournables pour bénéficier d'un appui Financier : la caution morale du maire de la localité d'implantation du projet, le certificat d'avaliste
- ✓ Plus de 30 000 dossiers de demandes d'appui venant des dix régions restent en attente d'un financement pour une enveloppe globale estimée à 30 milliards de francs CFA sur la base d'une hypothèse de 1 000 000 de francs par projet.
- ✓ L'enveloppe budgétaire de base allouée au PIAASI s'avère aujourd'hui totalement dépassée par la très forte pression de la demande, d'où le besoin de faire recours au Gouvernement pour des Financements additionnels.

3.1.2 Le Fonds National de l'Emploi(FNE)

Le FNE a été créé en 1990 en pleine crise économique dans le volet social des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS). Il est dans ce contexte, la première structure d'intermédiation publique sur le marché de l'emploi. Sa création répond au souci d'équité et d'efficience du marché de l'emploi au regard des coûts que, dans un contexte de pauvreté de masse, de nombreux demandeurs ne peuvent supporter en s'adressant directement aux opérateurs privés. Ces coûts concernent notamment l'accueil, le conseil, l'orientation et l'évaluation du demandeur en vue d'assurer son employabilité salariale ou entrepreneuriale.

a) Missions et fonctionnement du Fonds National de l'Emploi

La principale mission de cet organisme étatique est la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire national. A cet effet, il doit assurer :

- ❖ la diffusion des informations sur le marché du travail ;
- ❖ l'insertion dans le circuit de production des jeunes camerounais à la recherche d'un premier emploi ;
- ❖ la réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises du secteur public, parapublic ou privé pour des raisons économiques ;
- ❖ la conception, le financement et le suivi des programmes actifs de l'emploi.

L'objectif, à la création du FNE, était de trouver des solutions aux problèmes de l'emploi nés de l'adoption des mesures d'ajustement structurelles qui ont provoqué de nombreuses pertes d'emplois. Prévu pour une durée théorique de quatre ans, le FNE a fini par s'imposer comme la principale structure publique d'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché au Cameroun.

Pendant les premières années de sa création, le FNE a bénéficié des financements et des contributions des partenaires techniques et financiers du gouvernement tels que la Banque Africaine de Développement, la Banque Mondiale, ainsi que des ressources budgétaires de l'Etat. Par la suite les contributions patronales (un pour cent de la masse salariale des entreprises) ont pris la relève et financent actuellement la totalité du budget du FNE qui s'élève annuellement à environ 6 milliards de FCFA.

On remarque aussi que Les effectifs des agents du FNE ont considérablement progressé. Ils sont passés de 27 agents à sa création, à 290 en 2008. Les organes de gestion du FNE sont constitués d'un Conseil d'Administration et d'une Direction Générale. Le FNE dispose également huit agences opérationnelles.

La stratégie d'intervention du FNE s'articule autour des axes suivants :

- ➢ L'intermédiation sur le marché de l'emploi à travers les activités de mise en relation des chercheurs d'emploi et des entreprises, avec des mesures d'appui spécifiques à chacun des cibles. L'accueil, l'orientation et l'accompagnement dans la recherche d'emploi sont proposés aux chercheurs d'emploi avec des appuis tels que la Technique de Recherche d'Emploi (TRE), les salles de documentation. Les employeurs bénéficient aussi des services du FNE à travers l'appui au recrutement, la mise à disposition d'une base de données des chercheurs d'emploi, la formation du personnel à recruter, les rencontres sectorielles. Un site Internet (www.fnecm.org) est mis à la disposition de ces deux cibles ;
- ➢ L'information sur le marché de l'emploi : le FNE dispose d'un système de collecte, de traitement et de diffusion des informations sur le marché de l'emploi, le traitement et la diffusion des

informations sur le marché de l'emploi étant l'un de ses principaux axes de promotion de l'emploi. Cette institution accueille par ailleurs en son sein depuis 2004 le projet ACBF-ILO-LMIS dont l'objectif est d'améliorer les statistiques du marché du travail, et de renforcer les capacités de gestion de l'information sur ce marché et des systèmes de suivi de la pauvreté en Afrique. A ce jour, ce projet a participé, en collaboration avec l'Institut National de la Statistique (INS) et avec des partenaires internationaux, à la réalisation de la première Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI). Il a en outre, publié les Indicateurs sur le marché du travail et de l'emploi au Cameroun (rapport situationnel 2006) ;

- La formation professionnelle : des programmes de formation qualifiante de courte durée sont proposés aux chercheurs d'emploi n'ayant aucune connaissance en termes de métier sollicité par le marché de l'emploi. Ces formations sont de type formelle ou sur le tas ;

- La création d'activités : des appuis techniques (appui au montage du plan d'affaires, formation en technique de gestion, formation à la maîtrise du métier, suivi conseil sur le terrain) et financiers (crédit remboursable) sont apportés aux chercheurs d'emploi présentant de bonnes potentialités entrepreneuriales, en vue de créer ou renforcer leur propre entreprise (auto emploi ou micro entreprise).

Des mesures d'appui en amont sont également menées pour aider les jeunes encore sur le banc de l'école à mieux orienter leur parcours scolaire ou académique à travers l'organisation de la Semaine pour l'Emploi des jeunes, les Stages d'Initiation à la Vie de l'Entreprise (SIVE), l'Orientation Professionnelle en milieu Scolaire ou Universitaire (OPS /OPU), le Programme d'Appui à l'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur (PRAIDES).

b) Aperçu général des activités du FNE en 2013

Les activités opérationnelles du FNE sont en nette augmentation, en raison de son rôle clés d'interface entre les chercheurs d'emploi et les sociétés privées dans la plupart des grands projets structurants depuis 2012. Au niveau de l'inscription et accueils des demandeurs d'emploi, l'enregistrement de nouveaux candidats a progressé de manière quasi exponentielle, grâce à l'opération de Captage en ligne des compétences via le site web du FNE (www.fnecm.org).

L'accueil et l'orientation des chercheurs d'emploi :

Durant l'année 2013, 38.455 chercheurs d'emploi ont été accueillis sur site, reçus en entretien et orientés, sur les 40.700 prévus. Par ailleurs, 60.946 personnes ont été enregistrées en ligne dans le cadre du Programme de Captage des Compétences Nationales (PROCCON). Ainsi, au total, 99.401 nouveaux chercheurs d'emploi ont été enregistrés au cours de cet exercice. Notons également que plusieurs chercheurs d'emploi et employeurs ont fait usage du site Internet du FNE (e-emploi). Ainsi, entre janvier

et septembre 2013, ce site a reçu la visite de 281.265 internautes, contre 219.845 à la même période en 2012. Par ailleurs 8.160 candidats ont postulé aux offres d'emploi par ce biais contre 4.719 au 30 septembre 2012.

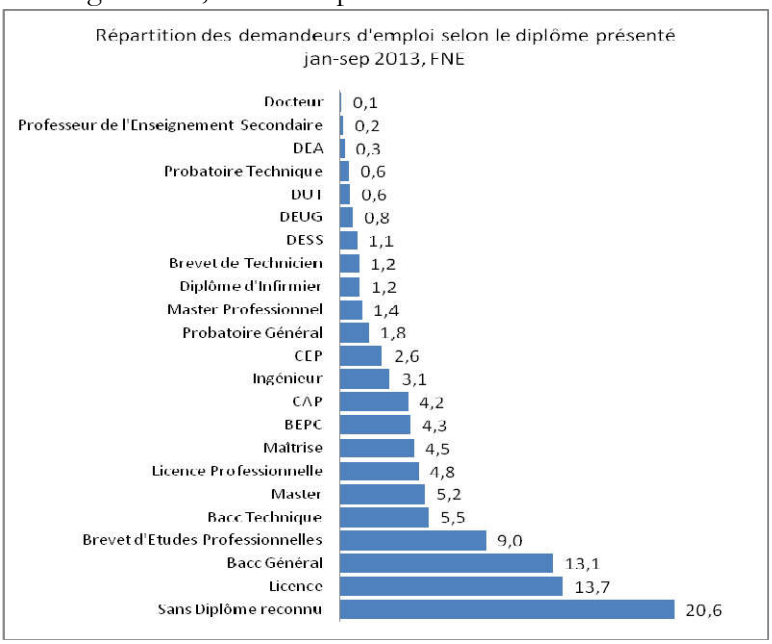
Tableau 3.2: Synthèse des activités opérationnelles du FNE en 2013

Rubriques	**Réalisations au 31/12/13**
Accueil et orientation	38.455
Captages des compétences (PROCCON)	60.946
Prospections (visites d'entreprises)	54.361
Placements en emplois salariés	41.681
Projets financés	4.044
Insertions en emplois indépendants	8.269
Total des insertions	49.950
Formations professionnelles	6.089

Sources : FNE

Profil académique du chercheur d'emploi en 2013

Le diplôme le plus élevé, quand ils en ont (près de 20,6% des candidats n'ont présenté aucun diplôme reconnu) est issu majoritairement des formations générales, avec une prédominance du Baccalauréat de l'enseignement général (notamment les littéraires) à hauteur de 13% et des diplômes anniversaires (licences, maîtrise, ou master).



Les candidats n'ayant présenté aucun diplôme proviennent généralement de l'exode rural massif de ces dernières années, conjugué à la déscolarisation au niveau primaire et post-primaire. En effet selon le dernier recensement de la population (), les villes de Yaoundé et Douala ont connu des taux d'accroissement démographique moyens supérieurs à 4% par an de 1987 à 2005.

Nous ne manquerons pas de noter que l'eternel problème de recadrage du système scolaire actuel, qui est hors des gros enjeux du marché du travail, reste entier, malgré des timides réformes et remous de surface : c'est une machine qui alimente le chômage, une bombe à retardement, si de mesures drastiques au niveau post-primaire et secondaire ne sont pas prises.

Insertion professionnelle

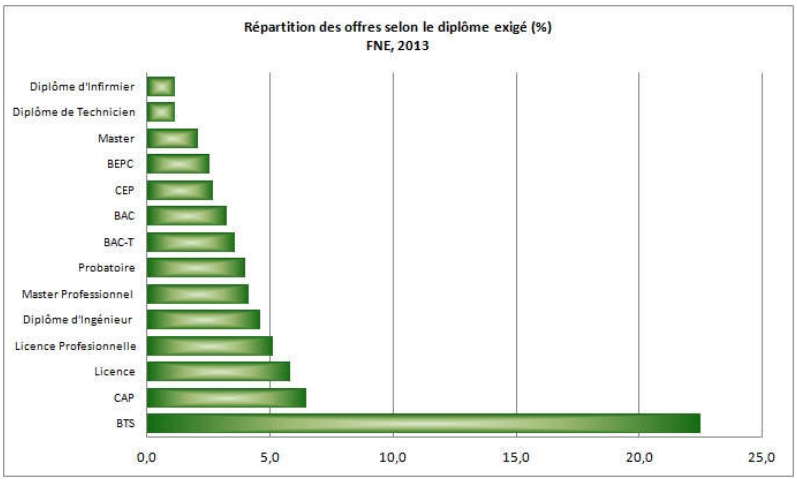
Près de 49.616 chercheurs d'emploi ont été insérés au 31 décembre 2013, dont 41.681 en emplois salariés et 8.269 en emplois indépendants. Enfin, **232** chercheurs ont *été* recrutés par le biais du site web (e-emploi).

Qualité des offres

Parmi les offres reçues au FNE, plus de 80% sont de type CDI, et un cinquième de type CDD. Cependant, ces contrat se répartissent entre les agents d'exécution (40,4%) et de maîtrise (39,7%); les 20% restants étant des cadres et hauts cadres (*top cadre!). Les contrôles de qualité des offres sont systématiques au FNE, ce qui limite les arnaqueurs et les offres malicieuses.*

Les profils académiques les plus sollicités par les entreprises en 2013

Les profils les plus prisés demeurent les titulaires de BTS (près d'un quart des offres). Ceux-ci se retrouvent abondamment dans les branches « Activités de services aux entreprises » et « Commerce de gros et de détail » ; ce sont donc notamment le BTS des filaires « Marketing et force de vente».



Les titulaires de CAP, notamment en maçonnerie et électricités sont aussi recherchés, et sont utilisés dans les branches « Construction et BTP » et « maintenance ». « Les licences » des Universités ont également fait une relative poussée dans le marché du travail, et sont généralement sollicitées dans les « services aux entreprise », l'administration et l'éducation.

On remarquera également une percée des licences et Masters professionnels issus des nouveaux régimes « LMD » des universités ; Sinon la régularité des profils conventionnels d'ingénieurs, Bac et Probatoire techniques est significative au niveau des offres d'emploi. Et il convient d'attirer l'attention ici autant sur la qualité que la quantité des cursus de l'enseignement technique, la prépondérance des filières générales et littéraire étant encore manifeste au niveau du système scolaire et universitaire.

Tableau 3.3 : contribution des différentes filières à la création d'emplois

Sous-secteurs	Contribution à la création d'emplois,(%)
Activités de services aux entreprises	25,6
Commerce de gros et de détail	18,9
Restaurants, bars et hôtels	9,8
Activités fournies à la collectivité, services sociaux et personnels	9,0
Administration publique	7,7
Transport et communication	6,0
Education	3,3
Construction bâtiments	2,9

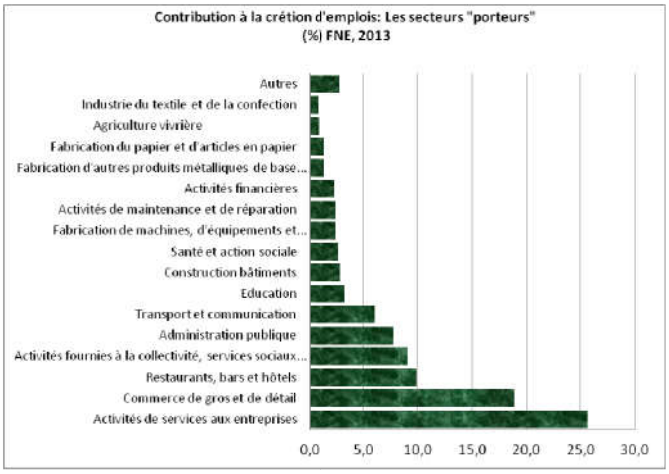
Sous-secteurs	Contribution à la création d'emplois,(%)
Santé et action sociale	2,6
Fabrication de machines, d'équipements et d'appareils électriques	2,4
Activités de maintenance et de réparation	2,4
Activités financières	2,3
Fabrication d'autres produits métalliques de base et d'ouvrage en métaux	1,3
Fabrication du papier et d'articles en papier	1,3
Agriculture vivrière	0,9
Industrie du textile et de la confection	0,8
Autres	2,8
Total	100,0

Source : FNE

Les secteurs porteurs

Les branches d'activités ayant le plus contribué à la création d'emploi sont par ordre :

- ✓ Activités de services aux entreprises 25,6%
- ✓ Commerce de gros et de détail 18,9%
- ✓ Restaurants, bars et hôtels 9,8%
- ✓ Activités fournies à la collectivité, services sociaux et personnels 9,0%
- ✓ Administration publique 7,7%
- ✓ Transport et communication 6,0%
- ✓ Education 3,3%
- ✓ Construction bâtiments 2,9%
- ✓ Santé et action sociale 2,6%



Ces branches sont dopées par la trame des grands projets structurants qui se déploient progressivement dans l'ensemble du territoire, et qui connaitront l'apogée en 2014.

3.2 Insertion des jeunes et institutions de promotion spécialisées

Les jeunes âgés de 15 à 34 ans représentent près de 35% de la population camerounaise (d'après le RGPH3). Ils constituent la principale cible des programmes d'insertion mis en place par le Gouvernement, ceci dans l'optique de réduire le chômage et la pauvreté de cette catégorie de population et bénéficier par conséquent du dividende démographique.

En dehors des programmes de promotion de l'emploi destinés à l'ensemble de demandeurs d'emplois, certaines structures telles que le FNE et les départements ministériels ci-dessous pilotent des programmes spécifiques dédiés essentiellement à la lutte contre le chômage des jeunes aussi bien urbains que ruraux.

3.2.1 Programmes développés par le FNE

Afin d'accompagner les chercheurs d'emploi, le FNE a développé une vaste gamme d'outils de renforcement des capacités des jeunes à l'insertion professionnelle, dont les formations formelles et sur le tas (apprentissage direct des petits métiers tels la couture, etc.), le PED en zone urbaine pour les diplômés de l'enseignement supérieur, et le PADER en zone rurale.

3.2.1.1 Formations professionnelles formelles et sur le tas

Afin de maximiser les opportunités d'insertion dans le marché du travail, le FNE propose aux chercheurs d'emploi inscrits dans son registre, deux types de formations:

- Les formations formelles, en collaboration avec les centres de formations professionnelles agréés,
- Les formations sur le tas avec des opérateurs déjà établis faisant dans les métiers courants.

Ainsi, durant l'année 2013, 6.089 chercheurs d'emploi ont été formés.

Une étude de cohorte a révélé qu'après la formation ainsi dispensé par le biais du FNE, dans l'ensemble, 19% des candidats formés ont un emploi indépendant, et 37% ont un emploi salarié, soit un taux d'insertion d'environ 56%, c'est-à-dire que sur 10 personnes formées, près de 6 sont assurées d'être insérées.

3.2.1.2.Le Programme Emplois Diplômés (PED) du FNE

Dans le but d'apporter aux jeunes diplômés sans expérience professionnelle, une qualification en même temps qu'une expérience pratique permettant de faciliter leur insertion dans le circuit de production, le FNE a développé le Programme Emploi Diplômé (PED). C'est un programme de stage pré-emploi, basé sur le partage des frais d'indemnité versés aux stagiaires par le FNE et l'entreprise. Ce programme a fait l'objet d'un protocole d'accord entre le groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM) et le FNE dénommé « Programme FNE-GICAM pour l'emploi des jeunes». Les modalités financières portent sur le partage des indemnités à verser à concurrence de 50% entre le FNE et l'entreprise au cours du stage pré-emploi. En cas d'embauche du stagiaire, le FNE paie 50% du salaire pour les 3 premiers mois. D'autres avantages du programme en faveur des entreprises sont : l'exonération des taxes sur les frais payés au stagiaire, l'évaluation du candidat potentiel pendant une longue période (12 mois) avant le recrutement effectif, la minimisation du coût d'embauche de l'employé potentiel (connaissance de l'esprit de la maison).

3.2.1.3 Emploi indépendants et Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER)

En plus des programmes entrant dans le cadre de partenariat avec des organisations tant étatiques que privées, le Fonds National de l'Emploi a lancé en 1993, le PADER avec pour objectif principal la

promotion de l'emploi rural et la lutte contre la pauvreté. Ce programme consiste à apporter aux jeunes ruraux, la formation aux méthodes modernes d'exploitation, les moyens matériels et financiers, ainsi qu'un appui à la gestion et à la vente des produits. Prenant comme cible les groupes organisés et les jeunes sans activités ou sous-employés de l'espace rural et péri- urbain, le PADER se propose d'aider les bénéficiaires à améliorer leur niveau de vie et à s'organiser en groupement reconnu, en identifiant et en sélectionnant un programme et un terrain d'activité adaptés aux habitudes des populations concernées, aux besoins du marché et aux orientations stratégiques de développement. Le FNE finance le coût du projet à hauteur de 80% des besoins, pour un taux d'intérêt de 8%, ce dernier prenant en charge autant les travaux de préparation que d'entretien et de récolte. Les résultats positifs du PADER ont été multiples. En 2013, Au FNE, 4.044 nouveaux promoteurs ont été financés et installés (152 en projets).

En rappel, ce programme a ainsi permis entre autre :

- La relance de la culture du riz dans certaines régions (Ouest et Nord-Ouest) ;
- La création et le renforcement des organisations des jeunes paysans (Groupe d'Initiative Commune (GIC) et Groupement d'Intérêt Economique (GIE) ;
- La relance de la production du manioc et sa transformation en amidon, avec en prime un prix d'excellence dans cette spéculation, au dernier comice agropastorale d'Ebolowa.
- A travers ce programme, et jusqu'en septembre 2013, plus de 46.326 emplois ont été créés en zone rurale.

3.2.2 Programmes développés par le MINPMEESA

Depuis sa création en 2004, ce ministère a engagé des actions en faveur de sa population cible.

Il s'agit :

- du financement des micro-entreprises pour jeunes dans le cadre du Programme Spécial du Chef de l'Etat, à travers un partenariat avec le FNE. Dans sa première phase, ce programme a coûté un milliard de Francs CFA et a profité à 1.531 promoteurs de micro entreprise (653.000 FCFA par promoteur) et généré 2.416 emplois ;
- de l'appui au renforcement des capacités des exploitants artisanaux de sable d'EBEBDA (sur les rives de la Sanaga) ;
- du projet de création des laveries automobile à Douala, en collaboration avec la Communauté Urbaine de Douala.

A côté de ces actions ponctuelles, le MINPMEESA conduit en ce moment deux projets d'envergure :

- le projet d'appui au secteur de l'artisanat à travers un plan global de renforcement des capacités tant au niveau technique, commercial, financier qu'organisationnel ;
- le Programme d'Appui à la Création et au Développement des PME de Transformation et de Conservation des Produits Locaux de Consommation de Masse (PACD/PME). Le PACD/PME vise essentiellement la création au bout de quatre ans, de 150 PME générant 3.600 emplois dont 1.500 directs et 1.800 saisonniers, et bénéficiant à 6.750 exploitants ruraux et à 300 personnes employées dans les structures d'emballage.

3.2.3 Programme développés par le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique

Le ministère de la jeunesse a entrepris de développer des actions qui ont pour but d'apporter des solutions durables et crédibles aux problèmes identifiés des jeunes. C'est dans cette optique qu'a été élaboré le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (Pajer-U), et d'autres programmes spécifiques pour l'encadrement des jeunes.

Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U)

Le PAJER-U a été mis en en 2007 avec pour but de promouvoir l'insertion socio-économique des jeunes camerounais par le biais d'une mobilisation sociale et d'un encadrement technique et financier adéquat. Avec un budget prévisionnel de 12 milliards de francs de FCA au départ, le PAJER-U devait créer 15 000 emplois directs. Il s'agissait ainsi de faire face aux difficultés des jeunes à accéder aux emplois décents et durables. Le Pajer-u est donc une initiative en faveur de l'insertion des jeunes et entend les accompagner aussi biens en zones rurales qu'en zones urbaines. Sa population cible est celle des jeunes non scolarisés et déscolarisés, qu'ils soient diplômés ou non, âgés de 15 à 30 ans, tous sexes confondus.

Le PAJER-U comprend une coordination nationale ainsi que des antennes régionales et départementales. Conduite par le Coordonnateur National, la coordination nationale comprend un département mobilisation et formation, un département financement et accompagnement, une unité de suivi et de stratégies, un service administratif et financier. L'effectif total du personnel mis à la disposition du projet s'élève à 440.Pour atteindre ses objectifs, le PAJER-U a organisé ses activités autour de :

- la mobilisation des jeunes ;
- l'appui et le soutien à l'élaboration de leur projet professionnel à travers le renforcement de leurs capacités civiques, sociales, techniques, entrepreneuriales et managériales ;
- leur orientation vers l'emploi salarié ou l'auto-emploi ;
- le financement des juniors entreprises, des micro-activités ;
- le suivi et l'accompagnement des jeunes placés en emploi et des jeunes financés jusqu'au remboursement de leurs créances.

Ainsi, s'agissant de la création d'emploi, il apparaît clairement que le jeune qui a bénéficié de financements dans le cadre d'une micro-activité ne travaille pas toujours seul, car le PAJER-U dénombre la création directe de 4 237 emplois sur la période 2007-2012 pour ce volet d'intervention.

Tableau 3.4: Résultats des micro-activités financées par le PAJER-U sur la période 2007-2012.

Région	**2007**	**2008**	**2009**	**2010/2011**	**2012**	**Total**	
						Jeunes financés	Emplois créés
Adamaoua	12	65	85	99	44	305	307
Centre	18	70	255	135	86	564	668
Est	22	32	117	67	37	275	288
Extrême-Nord	21	86	196	61	50	414	335
Littoral	15	54	197	135	51	452	480
Nord	20	79	67	50	45	261	273
Nord-Ouest	17	79	136	103	90	425	743
Ouest	17	122	88	78	56	361	397
Sud	20	92	165	65	45	387	446
Sud-Ouest	22	30	68	114	33	267	300
Ensemble	**184**	**709**	**1 374**	**907**	**537**	**3 711**	**4 237**

Source : Evaluation des initiatives sectorielles et programmes gouvernementaux dédiés à l'emploi des jeunes.

Le PAJER-U a également procédé aux financements de 213 juniors entreprises entre 2007 et 2012. Ces juniors entreprises ont permis la création directe de 596 emplois.

Tableau 3.5: Résultats des juniors entreprises financées par le PAJER-U sur la période 2007-2012.

Région	**2007/2011**	**2012**	**Total (***Unité : Nombre)*	
			Entreprises financées	Emplois créés
Adamaoua	6	2	8	22
Centre	33	1	34	94
Est	9	0	9	25
Extrême-Nord	14	0	14	39
Littoral	56	0	56	157
Nord	18	0	18	50
Nord-Ouest	11	1	12	34
Ouest	16	1	17	48
Sud	32	2	34	96
Sud-Ouest	11	0	11	31

Ensemble	206	7	213	596

Source : Evaluation des initiatives sectorielles et programmes gouvernementaux dédiés à l'emploi des jeunes.

Sur la période 2007-2012, 3 826 867 325 FCFA ont été décaissés par l'Etat pour le financement des micro-projets dans le cadre du PAJER-U.Au demeurant, en plus du financement des jeunes promoteurs, l'exercice 2012 a été marqué au sein de ce programme par les actions suivantes :

(i) le lancement des activités du Relais Multimédia de Développement dont le but est de mobiliser, former et installer les jeunes fournisseurs des produits et services informatiques et internet et, de renforcer le dispositif d'accompagnement socio-économique et professionnel ;
(ii) la poursuite de la mise en œuvre du plan triennal de construction et d'équipement des Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes destinés à assurer un encadrement de proximité aux jeunes ;
(iii) l'opérationnalisation du secrétariat permanent du Conseil National de la Jeunesse du Cameroun (CNJC) par le renforcement des capacités de ses organes dirigeants et la mise en place des réseaux thématiques.

Les principales difficultés rencontrées dans le cadre de la conduite des activités du programme se situent au niveau des ressources inexistantes pour assurer les activités du suivi des bénéficiaires sur le terrain. Afin de pouvoir remplir plus efficacement ses missions, il est nécessaire :

- de virer à temps les fonds destinés au financement des projets des jeunes ;
- de faire bénéficier au personnel affecté au programme d'un recyclage sur ses prérogatives.

Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS)

Le PIFMAS est initié en 2003 et est orienté dans la fabrication par les jeunes, des matériels sportifs. Il est circonscrit aux 22 départements que comptent les régions de l'Adamaoua, de l'Extrême-Nord, du Nord et du Nord-Ouest. Sa population cible est constituée des jeunes ayant quitté ou n'ayant jamais fréquenté le système scolaire à la recherche ou à l'attente d'un emploi, âgés de 18 à 35 ans ; qu'ils soient en zone rurale ou urbaine.

L'objectif général du PIFMAS est d'assurer l'insertion socio-économique des jeunes du Cameroun par la fabrication et la vente du matériel sportif. De manière spécifique, le projet vise à :

- identifier et appuyer les groupes de jeunes dans le processus de réinsertion ;
- former les groupes des jeunes en technique de fabrication du matériel sportif ;
- former les groupes des jeunes en gestion administrative et financière ;
- installer au profit des plus aptes une ligne de crédit et les appuyer en marketing.

D'une manière générale, ces quatre objectifs sont organisés autour de :

- l'accompagnement administratif et l'identification des groupes ;

- la formation en technique de fabrication du matériel et en gestion administrative, financière et comptable des groupes ;
- le financement des coopératives à travers l'installation d'une ligne de crédit et l'appui au marketing.

Le PIFMAS effectue deux types d'intervention auprès de sa population cible : la formation et l'octroi de crédits.

✓ ***La formation***

Cette intervention concerne dix activités réparties en trois sous groupes : la formation aux techniques de fabrication du matériel sportif, la formation à la vie coopérative, et la dotation des groupes en business plan.

✓ ***L'octroi de micro-crédits***

Il s'agit d'aider les jeunes à accéder au financement mis sur pied au niveau de chaque région. Le *revolving fund* régional permet au groupe de produire une quantité importante de matériel : 30 ballons, 3 filets et le petit outillage. Ce fonds est progressivement mis en place au sein du groupe. Il en est de même du remboursement. Le rôle des encadreurs est de veiller à ce que pour les groupes techniquement inaptes, ou financièrement incapables à gérer, que le *revolving fund* ne soit pas perdu et puisse servir à d'autres éventuels groupes non encore identifiés.

A date, 282 925 000 FCFA de crédits de crédits ont été effectivement alloués et consommés par le PIFMAS, soit un taux de réalisation du budget global de 22,2% sur la période 2007-2011[7]. L'essentiel du budget alloué (92%) est consacré aux interventions auprès de la population cible. Plus spécifiquement, les dépenses d'intervention concernent, d'une part, la formation (initiation à la gestion administrative du groupe coopératif, initiation à la gestion comptable, mise en place d'un mouvement coopératif, initiation à l'élaboration de business plan), et d'autre part, le financement des coopératives (installation du *revolving fund*, accompagnement des groupes en production et gestion comptable, l'appui au mouvement coopératif national).

De 2007 à 2012, le PIFMAS a financé 51 coopératives. Au moment de leur installation, ces coopératives mobilisaient au total 261 jeunes, soit un nombre équivalent d'emplois directs créés.

Agence du Service Civique National de Participation au Développement (SCNPD)

Institué par la Loi 2007/003 du 13 juillet 2007, le Service Civique National de Participation au Développement est né des cendres de l'ex l'Office National de Participation au Développement (ONPD) ayant fermé en 1985 avec près de 8000 jeunes formés et installés dans les six centres de formation créés à travers le pays. Il a pour objet, la formation civique et morale des jeunes en vue de leur

[7] Le projet n'a pas reçu de financement en 2012.

insertion socioprofessionnelle. Le décret n°2010/384 du 23 décembre 2010 portant création, organisation et fonctionnement de l'Agence du Service Civique National classe les jeunes bénéficiaires en deux catégories : les « Appelés » âgés de 17 à 21 ans, concernés par la période obligatoire de 60 jours et les « Volontaires » à former pendant six mois.

Dans sa phase de lancement, l'ASCNPD a entrepris de sélectionner, de former et d'installer en 2012 sur toute l'étendue du territoire, Six mille (6000) jeunes volontaires. Le SCNPD s'appuiera entre autres sur le PAJER-U pour l'insertion professionnelle des jeunes ayant été formés.

- Fonds National d'Insertion des Jeunes(FONIJ)

Le Fonds National d'Insertion des Jeunes est un programme de la Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des pays d'expression française. Il a été créé en 1993 et vise à favoriser la participation active des jeunes au processus de développement socio-économique de leur pays à travers, entre autres, l'esprit d'entreprise, la formation et l'octroi de subvention de moins 5 millions de Fcfa pour le financement des projets socio-économiques des jeunes dans les domaines suivants : agro-pastoral, petits métiers, artisanat, services. Le FIJ a sélectionné et financé à ce jour une soixantaine de microprojets et entreprises présentés par les jeunes camerounais. De même, plusieurs séminaires sur l'entrepreneuriat ont été organisés.

3.2.4 Programme développés par le MINEPIA

La population active exerçant dans les activités agricoles et pastorales est d'environ 60%. Compte tenu de cette forte proportion, le Gouvernement a entrepris beaucoup de programmes et projets pour appuyer directement ou indirectement les acteurs de ce secteur. Ces programmes et projets visent essentiellement la promotion de l'auto emploi dans le monde rural, l'intéressement des jeunes diplômés aux activités agricoles et halieutiques, la facilitation de l'accès à la terre, aux crédits et aux intrants agricoles.

Le MINEPIA a mis en œuvre un ensemble de programmes destiné à soutenir les Groupes d'Initiatives Communes (GIC) qui opèrent dans le domaine de l'élevage et la pêche artisanale.

Parmi ces programmes figure le Programme de Développement de la Filière Porcine (PDFP) qui offre des formations aux éleveurs de porcs mais aussi des dons en animaux (pourceaux), en aliments et matériels de santé (vaccins, etc.) et des financements pour la conduite des élevages.

Ces programmes et projets ont permis ou vont permettre la création de nombreux emplois tels qu'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 3.5 : Projets/programmes du MINEPIA à fort potentiel d'emplois

Programme/Projet	**Nombre d'emplois à générer prévus**	**Nombre d'emplois déjà générés**
The small holder dairy development project	2 500	
Programme De Développement De La Filière Laitière (PDFL)		

Programme De Développement De La Filière Porcine (PDFP)	31 000	9 300
Projet D'appui Au Développement De L'aviculture Villageoise (PADAV)		
Projet D'appui Au Développement De La Filière Apicole (PADFA)		5 000
Projet D'appui Aux Elevages Non Conventionnels (PAPENOC)	60 000	22 000
Projet D'appui Au Développement Des Petits Ruminants	20 000	
Projet D'appui Au Développement De La Pêche Artisanale Maritime Et Continentale (ADPAM)	8 500	

Source : MINEPIA

3.2.5 Programmes développés par le MINADER

Le travail de la terre représente une multitude d'opportunités non seulement en termes de création de richesse et d'emploi de masse, mais aussi pour la promotion de l'autosuffisance alimentaire. C'est ainsi que le MINADER a mis en œuvre une politique agricole ambitieuse répartie dans un ensemble de programmes destinés à soutenir les acteurs volontaires engagés dans l'agriculture.

Parmi ces programmes phares figurent :

- Le programme d'appui à l'insertion des jeunes en agriculture (PAIJA)

Le PAIJA vise la création d'au moins 12 000 emplois directs et 36 000 emplois indirects en milieu rural et engager au moins 12 000 jeunes dans des systèmes de production à hauts rendements, et à faible utilisation de produits chimiques.

L'objectif global du PAIJA est de contribuer au rajeunissement et à la modernisation des exploitations agricoles, ainsi qu'à la réduction du chômage des jeunes.

La population cible de ce programme est représentée par les camerounais âgés de 18 à 35 ans, correspondant à l'une des catégories suivantes :

- la *première catégorie* est constituée d'hommes et de femmes de moins de trente cinq ans qui ont grandi et élu domicile de façon permanente en milieu paysan après une éducation primaire ou secondaire ;
- la *deuxième catégorie* constituée d'hommes et de femmes ayant fait des études secondaires et/ou supérieures dans les domaines de l'agriculture ou non, et qui désirent faire carrière dans l'entreprenariat agricole.

Pour atteindre ses objectifs, le PAIJA a pour activités :

- l'appui aux jeunes agriculteurs installés sur leur propre domaine foncier ;
- l'appui aux jeunes agriculteurs installés sur les sites viabilisés par l'Etat ;
- l'accompagnement des jeunes agriculteurs installés sur les micro-bassins de production agricole.

Ces activités sont opérationnalisées sur le terrain à travers différentes interventions effectuées au profit des populations cibles.

Ces interventions consistent à :

- ✓ des ***travaux d'aménagement*** incluant, d'une part, l'élaboration par le Génie rural et l'exécution du plan d'aménagement délimitant les zones de plantations, des logements des jeunes, des aires de divertissement, et d'autres infrastructures socio-économiques, et d'autre part, l'exécution des travaux de terrassement et de construction en régie ou par appel d'offre.
- ✓ des ***subventions financières*** accordées aux jeunes diplômés des écoles d'agriculture porteurs d'un projet d'installation viable. Pour chaque jeune diplômé éligible, il s'agit concrètement d'un virement bancaire correspondant à la somme retenue pour l'appui au projet du jeune (1 à 4 millions) en vue de l'acquisition de certains facteurs de production (intrants, petit matériel et équipements agricoles, main d'œuvre). Cette somme lui est virée en 2 temps. Le deuxième virement intervient après vérification de la mise en œuvre effective du projet avec la première tranche.
- ✓ des ***appuis en équipements*** par l'acquisition du petit matériel et équipement de production agricoles (machettes, limes, plantoirs, houes, bottes, gangs, pulvérisateurs brouettes, portes tout) par le programme (fourniture et bon d'engagement au fournisseur) et distribution des kits aux bénéficiaires.
- ✓ des ***appuis en intrants*** par l'acquisition des intrants (semences, engrais, pesticides) par le programme et distribution aux jeunes. Il y'a également la production des plants par les jeunes encadrés par les techniciens du programme.
- ✓ de la ***formation (renforcement des capacités)*** des jeunes exploitants par l'identification des besoins en formation, l'élaboration des termes de références des formations et l'organisation des formations pour les jeunes.
- ✓ des ***appuis à la construction des logements*** individuels des jeunes à travers la construction des squelettes de maisons aux jeunes par le programme et la réalisation des finitions par le jeune.

En matière de ressources humaines, le programme compte :

- une Unité de coordination centrale qui totalise 13 personnes dont 05 fonctionnaires, 08 cadres et agents contractuels ;
- 09 coordinations de site comprenant 27 personnes (où on retrouve en général 01 coordonnateur, 1ou 2 cadres d'appui, 1 ou 3 tractoristes).

Pour un coût total des interventions réalisées sur la période 2006-2012 de près de 4 milliards de F CFA, le PAIJA a atteint environ 4 000 jeunes, dont 431 installés sur des sites aménagés, 3 387 appuyés financièrement et 80 accompagnés dans les micro-bassins de production.

Cependant, plusieurs contraintes entachent la bonne exécution des actions du PAIJA. Il s'agit notamment de :

- l'insuffisance de financements pour exécuter tous les volets prévus par le programme ;
- l'absence de moyens de locomotion pour un suivi régulier des sites ;
- le délai d'exécution des procédures administratives de décaissement du budget d'investissement public qui entraine un décalage entre la période de déblocage des fonds au profit du programme et le calendrier agricole ;
- la lente et insuffisante sécurisation des domaines alloués au programme ;
- l'enclavement de la plupart des sites.

3.2.6 Programmes développés par le Ministère des Travaux Publics

Le secteur des BTP est surtout caractérisé par sa composante haute intensité de main d'œuvre (HIMO) dans les travaux de construction des routes ou des bâtiments.

Depuis la libéralisation de l'entretien routier, les activités du MINTP sont essentiellement exécutées par le secteur privé. Selon le MINTP, environ 706 entreprises de BTP et Bureaux d'Etudes exercent dans le secteur pour environ 8 757 emplois permanents et 2 621 emplois temporaires. En outre, pour promouvoir l'emploi jeune, le MINTP a introduit dans les dossiers d'appel d'offres une clause qui oblige chaque entreprise désireuse de soumissionner pour la réalisation des prestations, à présenter parmi son personnel technique, au moins un CV d'un ingénieur de génie civil ayant moins de cinq d'expérience. Ces jeunes devront ensuite être recrutés par l'entreprise et la présentation des contrats de travail est un atout dans l'évaluation technique des offres des entreprises. Cette politique permet d'insérer en moyenne 1 000 jeunes dans le secteur des BTP par an au Cameroun.

Par ailleurs, deux programmes existent au sein du MINTP :

- Programme National de Réhabilitation et de Construction des Routes Rurales (PN2R), avec un volet HIMO dont l'un des objectifs est la création de 6 200 emplois directs dans les zones rurales touchées au cours des trois prochaines années ;
- L'Observatoire National des Entretiens et Bureaux d'Etudes du secteur du BTP qui a déjà permis la création de 11 378 emplois.

Le **Programme National de Réhabilitation et de Construction des Routes Rurales (PN2R)**

Ce Programme intègre la technique HIMO dans la réalisation des prestations et devrait durer 4 ans pour un objectif de 6000 Km de routes rurales réhabilitées.

Au niveau des PME, ce programme prévoit équiper au moins cinquante (50) PME en matériel de Génie Civil, former vingt-cinq (25) PME et dix (10) Bureau d'Etude Technique (BET) en approches HIMO.

Le programme prévoit également créer cent (100) comité villageois d'entretien routier au Cameroun, former les collectivités territoriales à la pratique HIMO pour l'entretien des routes communales.

Outre ce modèle, le MINTP en collaboration avec le BIT ont menés des études sur l'emploi en utilisant à la fois le système HIMO et HIEQ (Haute Intensité d'Equipement). Les résultats de ces études montrent que le système HIMO créé 2,2 fois plus d'emplois que le système HIEQ. Ces mêmes études montrent que si l'on injecte 05 milliards de FCFA pour les réhabilitations/entretien des routes en utilisant la méthode HIMO, nous créons environ 7 300 emplois nouveaux dont 3 300 emplois directs.

A l'heure actuelle, les statistiques disponibles sur les emplois générés par ces programmes sont issues des simulations effectuées par le Modèle MPA'A qui estime l'emploi potentiel du secteur sur la base des budgets alloués au secteur par an.

Tableau 3.6 : Emploi Potentiel du secteur du BTP pour la période 2010-2012 sur la base des dotations budgétaires

Année	**2010**	**2011**	**2012**
HIMO	2895	2684	3274
HIEQ	44112	39095	47697
Total emplois Potentiel	**47007**	**41779**	**50971**

Source : MINTP/Modèle MPA'A 2013

On relève que sur la base des budgets du secteur du BTP si tous les projets et programmes routiers étaient normalement réalisés, le secteur gênerait 46 586 emplois en moyenne annuelle entre 2010 et 2012.

En 2012, on enregistre près de 50 971 emplois (soit une augmentation du nombre d'emplois créés d'environ 9 192 par rapport au nombre d'emplois créés en 2011). Sur la période les emplois HIMO ne représente qu'environ 6,4% des emplois générés par les travaux routiers.

3.3 Bilan des structures d'insertion des jeunes

Les initiatives du Gouvernement dédiées à l'emploi des jeunes connaissent un engouement certain des populations cibles. En effet, au-delà des emplois directs générés, ces initiatives contribuent d'une part à l'éclosion d'activités complémentaires dans les localités où les bénéficiaires sont implantés, d'autre part, elles sont à l'origine de la création de milliers d'emplois indirects.

Tableau 3.7 : Bilan des interventions de certaines initiatives gouvernementales d'insertion des jeunes

Initiative	**Tutelle**	**Période de référence**	**Intervention**	**Nombre d'emplois directs créés**
Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER U)			Octroi des micro-crédits	4 833
Programme d'appui à l'installation des jeunes en Agriculture (PAIJA)	MINADER	2007-2012	Installation sur sites aménagés par l'Etat	481
			Subvention financière	3 387
			Accompagnement	-
Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI)	MINEFOP	2005-2012		-
			Octroi des micro-crédits	10 226

Initiative	Tutelle	Période de référence	Intervention	Nombre d'emplois directs créés
Projet d'insertion socioéconomique des jeunes par la création des micro-entreprises de fabrication du matériel sportif (PIFMAS)	MINJEC	2007-2011	Octroi des micro-crédits	231
Programme d'intermédiation	FNE	2013	Rapprochement de la demande et de l'offre d'emploi	50 000
Programme d'emploi diplômé	FNE	2007-2012	Stage de pré-emploi en entreprise	2 163
Programme retraite emploi jeune	FNE	2005-2013	Stage d'apprentissage d'un jeune à côté d'un employé partant en retraite	72
Programme d'auto-emploi et de micro entreprises	FNE	2007-2012	Formation & financement des micro-projets d'auto-emploi ou de micro-entreprises	9 000
Programme d'appui au développement des emplois ruraux	FNE	2013	Encadrement et installation en auto-emploi	4 044
Programme spécial d'appui à l'auto-emploi et à la micro entreprise	FNE	2005-2010	Formation & octroi de micro-crédits	7 100

Toutefois, il convient de relever que le nombre élevé d'initiatives peut être source d'inefficacité par l'existence de doublons et l'insuffisance des mécanismes de suivi-évaluation.

En somme, plusieurs contraintes sont ici relevées qui ne permettent pas d'optimiser les résultats de ces initiatives du Gouvernement :

- L'insuffisance de fonds pour satisfaire la demande suscitée par l'initiative ;
- L'inefficacité des mécanismes de suivi-évaluation déployés par la plupart des initiatives et le manque de ressources humaines qualifiées pour leur mise en œuvre ;
- Les difficultés de certains promoteurs (bénéficiaires) à pérenniser leurs activités ;
- L'exécution incomplète de toutes les composantes prévues par certaines initiatives ;
- Le manque de matériels et de logistique pour le suivi/accompagnement de proximité des bénéficiaires ;
- Le remboursement timide des micro-crédits par les bénéficiaires ;
- Le manque de synergie entre ces initiatives.

Il importe donc que des ajustements soient apportés à la stratégie gouvernementale d'insertion des jeunes compte tenu des expériences acquises dans la mise en œuvre des initiatives

3.4 Bilan des programmes d'auto-emploi/micro-finance

Le Gouvernement multiplie des initiatives pour lutter contre le chômage et la pauvreté par le biais de la promotion des structures de microcrédits spécialisées dans le financement des micro-projets et des auto-emplois. Ces initiatives ont eu un impact plus ou moins significatif sur l'emploi.

Tableau 3.8 : Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises développés par le gouvernement

Projets/programmes	*Nombre d'emplois créés et projets financés*
FNE	50.407 projets d'auto-emploi et de micro-entreprises financées générant 87.505 emplois directs pour un coût estimé à 5.237.484.550 au 30 septembre 2013.
Programme spécial *MINPMEESA/FNE*	Dans sa première phase, ce programme a coûté un milliard de Francs CFA et a profité à 1.531 promoteurs de micro-entreprise (653.000 FCFA par promoteur) et généré 2.416 emplois
PIAASI	De 2005 à 2011, ce programme a financé 9 911 projets qui ont généré 29 733 emplois et créé 39 144 autres, pour des financements d'un montant de 5 282 millions de FCFA
PAJER-U	En prévision, près e 12.750 emplois créés pour un coût de 12 milliards de FCFA financés par les fonds PPTE.
FONIJ	Une cinquante de micro entreprises financées et installées
PIFMAS	Il est prévu près de 2.700 emplois à générer pour un coût de 1.275.490.000 FCFA

Le FNE, de par la diversité de ses programmes en vue de toucher de manière spécifique les différentes couches des populations, a eu un impact relativement plus important sur l'emploi, en dépit de ses ressources limitées. Ces réalisations d'appui à la création des micro-entreprises sont en effet de loin les plus élevées à ce jour : plus de 50.400 projets appuyés.

Le FNE bénéficie ici de sa permanence et de sa longévité dans le domaine, et surtout du fait que ces activités constituent l'un des axes principaux de sa stratégie de promotion d'emploi, contrairement aux autres structures dont l'appui opérationnel à l'auto emploi ou à la micro entreprise ne constitue pas une activité principale.

Le MINPMEESA en partenariat avec le FNE a mis en place le Programme Spécial. Ce programme dans sa première phase a eu un impact relativement important sur l'emploi. D'autres initiatives en cours (l'appui au secteur artisanal, l'appui aux structures de transformation de la matière première locale) viendront certainement renforcer cet impact.

Le FONIJ, parce qu'il concerne tous les pays d'expression française, ne finance chaque année, que deux ou trois projets au Cameroun. Son un impact est ainsi très limité.

Le Fonds d'Appui aux Populations à la Base (FAPB) a également eu un impact non négligeable avec un bon taux de création d'emplois des projets financés. L'impact positif de ce projet peut aussi s'apprécier par sa pérennisation, par le fort taux de suivi des entreprises incubées et les emplois créés par ces entreprises.

Ces efforts menés par le Gouvernement sont renforcés par de nombreuses initiatives des ONG, et par la Coopération Internationale. Ainsi **Le Centre de Création des Entreprise de Yaoundé (CCEY)** est parvenu à terme à assurer son auto-développement tel que convenu au départ, et en même temps a procédé à la «camerounisation » de ses ressources humaines pour devenir CCEY–CA, structure privée. Elle a développé une expertise et une audience qui lui ont permis de devenir une référence dans le domaine des interventions en matière de création et de développement des PME. Elle a mis en place, depuis novembre 1997, le « CCEY Fund », une coopérative d'épargne et de crédit regroupant des entrepreneurs. Le fonds sera constitué par l'épargne des membres et des lignes de crédit qui sont recherchées auprès des bailleurs de fonds.

3.5 Structures dédiées à d'autres catégories de population

3.5.1 Programmes développés par le Ministère en charge des affaires sociales

Ce ministère encourage la création d'entreprises pour les handicapés conformément à la Loi du 10 avril 2010 portant promotion et protection des personnes handicapées, laquelle prévoie des mesures destinées à faciliter leur accès, tant à la formation qu'à l'entreprenariat et à l'insertion socioéconomique. Par ailleurs, dans le cadre du Programme Spécial du Chef de l'Etat, le MINAS a sollicité l'expertise du FNE pour apporter des appuis en renforcement des capacités, en nature et en numéraire aux personnes vulnérables.

3.5.2 Programmes développés par le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille

Ce département ministériel développe des actions de formation et de financement des projets au profit des femmes entrepreneurs. Le PANID (Plan d'Action National de l'Intégration des femmes au Développement (août 1997) est un des exemples. Sur un autre plan, le MINEFOP et le MINPROFF ont élaboré, en concertation avec divers autres acteurs, le Plan d'Action National pour l'Entreprenariat Féminin (PANEF).

3.6 Structures privées de placements

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi traduite au plan opérationnelle par la stratégie de lutte contre le chômage, les pouvoirs publics ont décidé de faire du chômage une cause nationale. C'est dans ce contexte qu'il s'est avéré nécessaire de promouvoir les structures privées de placements des travailleurs en adoptant un texte régissant l'activité. Les organismes privés de placement agréés sont ainsi amenés à contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, à l'effort national de développement et de promotion de l'emploi et à la lutte contre le chômage. Cette ouverture au marché d'intermédiation, jadis monopolisé par le FNE, vise à stimuler la concurrence, et partant à maximiser les appariements.

L'exercice de l'activité d'intermédiation privée de l'emploi est conditionné par l'obtention d'un agrément du MINEFOP dont la durée de validité est de deux ans. Les conditions d'obtention et de renouvellement de l'agrément sont déterminées par un texte règlementaire dont la révision est envisagée pour répondre aux attentes des multiples acteurs de ce secteur. Comme le FNE, les offices de placement ont pour mission d'aider les demandeurs d'emplois à trouver un emploi et de faciliter aux employeurs le recrutement des demandeurs d'emploi dont le profil correspond aux besoins de l'entreprise. Les entreprises de travail temporaire jouent le même rôle, mais uniquement pour l'exécution des tâches non durables. En effet, le terme du contrat relatif à un tel travail ne peut excéder (renouvellement inclus) une durée de douze mois.

Contrairement au FNE qui offre des services gratuits, les entreprises privées de placement vendent leur expertise dans le traitement des ressources humaines aux employeurs qui en font la demande. Ces sociétés de placement disposent de bases de données intéressantes sur les CV des demandeurs d'emplois et les profils recherchés par les entreprises. Elles produisent des statistiques sur l'intermédiation pour leurs besoins de gestion interne et sont appelées a les mettre à la disposition des services du MINEFOP conformément aux dispositions règlementaires en la matière.

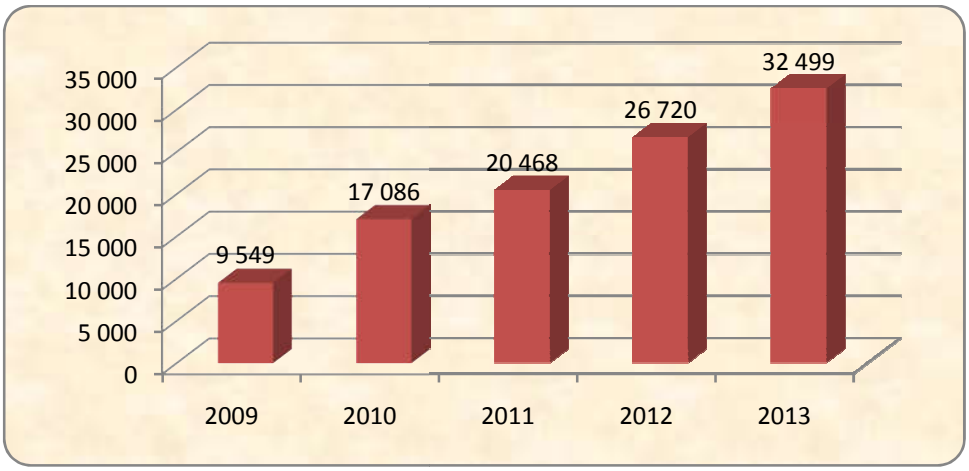
De façon pratique, de nombreuses réglementations en vigueur ne sont pas respectées par ces structures qui se livrent à l'exercice illégal de l'activité d'intermédiation de l'emploi. En effet, certaines structures évoluent sans agrément et d'autres agréées pour l'exercice des activités de mise à disposition des travailleurs temporaires se risquent à la réalisation des opérations dévolues aux offices privés de placements. D'autres encore ne renouvellent pas à échéance leur agrément selon la procédure en vigueur. Enfin, il est reproché à la plus part des structures actives la non production des données sur les travailleurs pour les besoins de suivi par les instances de régulation. Cette situation, qui est préjudiciable à l'image du secteur, a récemment conduit le MINEFOP à renforcer ses opérations d'assainissement du secteur.

Le Cameron compte deux types d'entreprises privées d'intermédiation :

- les entreprises de travail temporaire régies par le décret N°93/572/PM du 15 juillet 1993 ;
- les offices privés de placement des travailleurs, dont les promoteurs sont des syndicats professionnels ou des organismes privés, régis par le décret N°93/570 du 15 juillet 1993.

En 2013, les activités d'intermédiation de l'emploi enregistrent une hausse de 22%, passant de 26.720 en 2012 à 32.499 en 2013. Ainsi, le seuil de 30.000 placements est désormais franchi, ce qui montre un dynamisme de l'activité d'intermédiation. Cela s'explique non seulement pas le dynamisme économique du Cameroun, mais également par le fait que les entreprises se concentrent de plus en plus sur leur activité principale, externalisant ainsi les activités connexes telles que la gestion des ressources humaines, la comptabilité, etc.

Graphique 3.2: Evolution du nombre de travailleurs placés par les entreprises privées d'intermédiation entre 2009 et 2013



Source : MINEFOP/INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2013

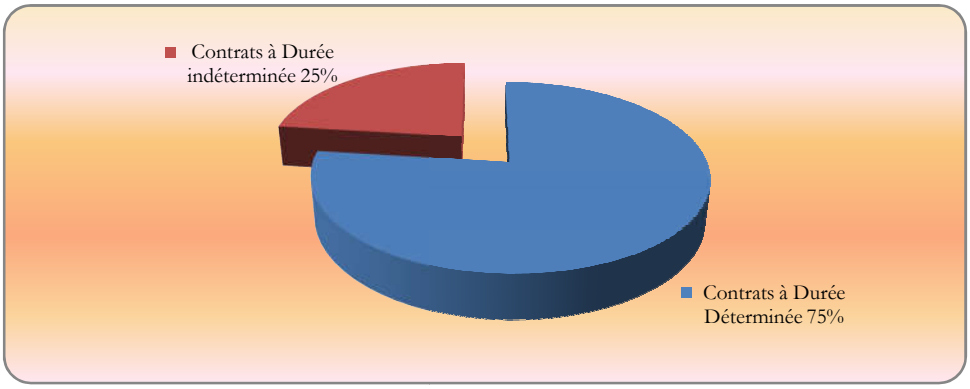
Comme dans les années précédentes, les mises à dispositions et placement sont majoritairement en Contrat à Durée Déterminée (CDD) et représentent 75% du total en 2013.

Tableau 3.9 : Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi

	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'entreprises	**42**	**73**	**119**		
Nombre Total de travailleurs mis à disposition	**9 549**	**17 086**	**20 468**	**26 720**	**32 499**
dont en contrat CDD	*8 627*	*15 468*	*17 181*	*20 562*	*24 252*
dont en contrat CDI	*922*	*1 618*	*3 287*	*6 158*	*8 247*

Source : MINEFOP/INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2013

Il s'agit pour l'essentiel des personnels temporaires mis à la disposition des entreprises utilisatrices pour répondre à leur besoins conjoncturels. Les Contrats à Durée Indéterminée représentent 25% de l'ensemble des placements effectués, en hausse de 2% par rapport à 2012.

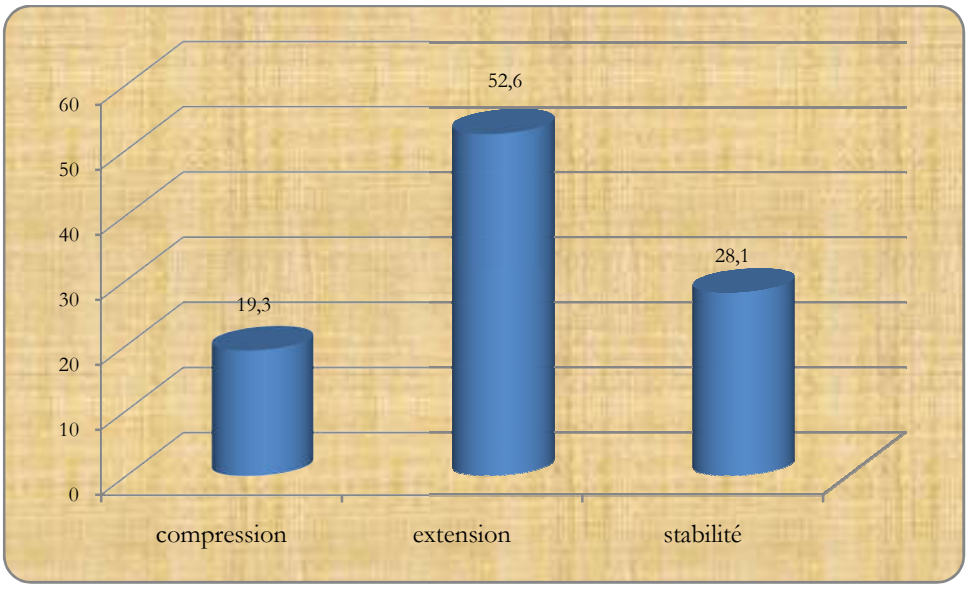


Graphique 3.3 : Répartition des mises à dispositions suivant la nature du contrat en 2013

Source : MINEFOP/INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2013

En termes de perspectives pour 2014, les opérateurs du secteur restent optimistes et pensent à près de 53% que le marché va connaitre une extension. Ils ne sont que 19% à penser que le marché va se comprimer en 2014.

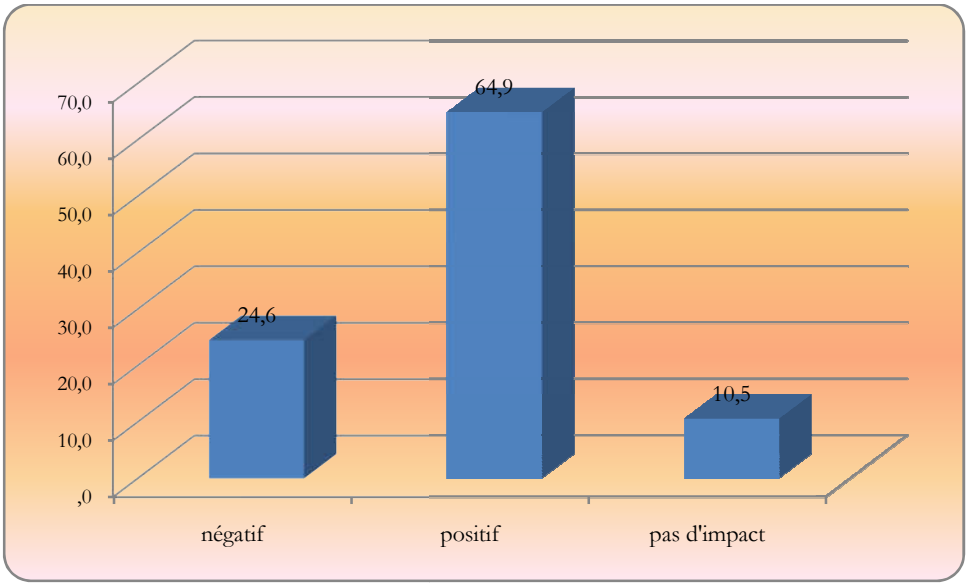
Graphique 3.4: perspectives du marché de placement de main d'œuvre



Source : MINEFOP/INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2013

Les opérateurs du secteur estiment également à près de 65% que l'environnement économique ainsi que les perspectives économiques du Cameroun sont favorables à un développement de leurs activités. Ils relèvent comme difficulté la rareté de certaines qualifications.

Graphique 3.5: Impact de l'environnement économique sur les activités de placement.



Source : MINEFOP/INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2013

Partenariat avec les entreprises utilisatrices et l'Etat

Les relations d'affaires entre le secteur de l'intermédiation privée de l'emploi et celui des entreprises utilisatrices tendent à s'affermir et dépassent le simple cadre de la réception des besoins des entreprises et les mises à dispositions des travailleurs. A ce titre, les structures de placement sont de plus en plus sollicitées par les entreprises pour la formation de leurs travailleurs, ainsi que pour la gestion de leurs carrières.

Une étude récente du MINEFOP a permis de recenser plus de 140 entreprises utilisatrices de main d'œuvre temporaire, occasionnelle ou saisonnière. On peut constater à l'évidence qu'il s'agit essentiellement des grandes entreprises telles qu'ORANGE CAMEROUN (téléphonie mobile), SIC CACAOS, CHOCOCAM, SOCAPALM (Agroalimentaire) TRADEX, TOTAL (Pétrole), AGGREKO POWER PROJET, AES SONEL, ANDRITZ HYDRO Busines (Electricité), etc.

Toutefois, les relations entre les structures de placement et l'Etat à travers notamment le MINEFOP, qui joue un rôle de régulation, restent à développer pour apporter l'appui technique et financier nécessaires et assurer un meilleur suivi du secteur miné par une concurrence déloyale.

Certains opérateurs de placement déplorent le manque de qualification et/ou de motivation de la majorité des demandeurs d'emplois face à une offre d'emplois de plus en plus sélective des entreprises.

3.7 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements

3.7.1 Programme d'Insertion Socioprofessionnel des Jeunes Diplômés sans emploi (PISP)

Le Programme d'Insertion Socioprofessionnelle (PISP) est un projet mis en œuvre par AGRO PME Fondation sur financement PPTE dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes dans la ville de Yaoundé. Son domaine d'intervention se concentre sur le développement social.

L'objectif final est la promotion de « emploi jeunes » en valorisant l'énorme potentiel offert par les micros et petites entreprises (MPE) pour :

- Faciliter et concrétiser la démarche d'insertion sociale et professionnelle des jeunes ;
- Sécuriser les emplois existants dans les PME ;
- Développer les potentialités de création de nouveaux emplois.

Les principaux bénéficiaires du PISP sont les jeunes sans distinction de sexe, exerçant dans tous les domaines d'activités techniques, et remplissant les conditions suivantes :

- Etre porteur de projet de création d'entreprise ;
- Etre issu d'un système de formation professionnelle avec attestation ou diplôme ;
- Avoir effectué au moins un stage au sein d'une entreprise de son secteur ;
- Etre établi dans la ville de Yaoundé ;
- Etre âgé de 35 ans maximum.

En plus, il faut composer un dossier complet constitué d'un certain nombre de pièces et remplir des formulaires appropriés, ainsi qu'une lettre de motivation (manuscrite). Après le dépôt des dossiers, le PISP procède à l'identification des candidats porteurs de projet, assure leur formation au montage des Business Plan, procède à la sélection des projets bénéficiaires et à la distribution effective des crédits octroyés.

Le PISP a également mis en place des mesures de suivi et d'accompagnement des bénéficiaires dans l'exécution du projet. La durée de remboursement des crédits s'étale de 12 à 18 mois selon le montant, pour un taux d'intérêt de 10 % par an. Le PISP finance les projets jusqu'à hauteur de 3 000 000F

La nature d'intervention consiste en :

- Organisation des ateliers de formation en création et gestion d'entreprise sous la supervision des conseillers d'entreprise en alternances avec le renforcement technique ;
- Appui conseil aux jeunes stagiaires dans le processus de création de leur propre entreprise ;
- Appui financier pour l'installation des stagiaires en auto-emploi (concours financier sous forme de crédit).

3.8 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marché du travail

Comme souligné en introduction, les objectifs de la régulation sont la transparence, qui permet le libre jeu de la concurrence, la fluidité et la coordination de l'information.

A contrario, sans une vraie régulation et une politique d'emploi concertée et efficace, le processus de maitrise, de contrôle et de réconciliation de l'offre et de la demande de travail est opaque, ce qui crée des frictions rendant certains échanges impossibles. De nombreuses distorsions persistent et entravent l'essor du marché du travail au Cameroun. Parmi ces distorsions nous évoquerons notamment la mise à disposition et coordination de l'information sur le marché du travail, la duplication des projets de même nature orientés vers l'auto-emploi, mais dont la pérennité n'est pas prouvée, la difficile réconciliation de l'offre et de la demande de travail qui pose le problème récurrent de l'adéquation formation emploi.

L'épineux problème de la coordination de l'information sera évoqué dans les sections suivantes. Nous allons aborder ici successivement la problématique de l'adéquation formation-emploi, et la pérennité de l'auto emploi.

3.8.1 Problématique de l'Adéquation formation-emploi (ou offre-demande)

La régulation du marché de l'emploi vise à ajuster à terme l'offre d'emploi à la demande d'emploi exprimée. Cela se traduit en général par la recherche de deux types d'équilibre :

- l'équilibre de court terme : il correspond à un objectif quantitatif à travers lequel les pouvoirs publics cherchent à maximiser le nombre d'emplois créés, le nombre d'entreprises créées de façon à assurer l'insertion des demandeurs d'emplois quelle que soit leur situation de formation et de diplômes;

- l'équilibre de moyen et long terme : il correspond à des objectifs beaucoup plus qualitatifs tels que la protection du travailleur (conditions de travail, la rémunération, etc.), l'appui au développement des entreprises en vue de leur pérennité ; etc.

De manière inéluctable, la formation initiale constitue le socle de long terme de l'investissement en ressources humaines. Mais quand il s'agit de l'orientation spécifique à court et moyen terme vers le marché du travail, la formation professionnelle devient le support principal qui permet de jouer sur l'adéquation formation emploi et de la jauger.

Force est de constater que les effectifs de la formation technique et professionnelle sont estimés à peine à 185 000 en 2008. Ce type d'enseignement représente 20% de la formation totale, selon les statistiques du MINESUP, de l'INS et de la carte scolaire.

Dans l'enseignement technique supérieur, la situation n'est guère reluisante. D'après l'annuaire statistique 2008 de l'enseignement supérieur, « La proportion des étudiants inscrits dans les filières à caractère professionnelle est de 14%. Cet indicateur est assez proche de la proportion des étudiants inscrits dans les grandes écoles du fait d'un développement encore timide de ce type d'enseignement dans les facultés ».

Cette tendance était déjà constatée depuis 2003, où Il n'y avait que 27,46% des effectifs d'étudiants inscrits dans des formations professionnelles et techniques que représentent les grandes écoles, instituts et autres cycles courts conduisant aux divers brevets de techniciens supérieurs (BTS).

Si on jette un coup d'œil un peu plus fouineur à l'intérieur de ces 27,46% d'inscrits dans les formations professionnelles et techniques, on constate que seuls 2,8% de ces effectifs suivent une formation technologique susceptible d'intéresser les milieux industriels, les autres 24% se trouvant dans des formations professionnelles du secteur tertiaire.

C'est dire que le développement des compétences techniques et professionnelles constitue un sérieux problème qui peut biaiser les résultats escomptés des grandes réalisations. En effet, d'après un rapport de l'OCDE[8], l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) ne sont guère développés : moins de 200 ingénieurs et 1 000 techniciens sont formés chaque année par les établissements d'ETFP du Cameroun. Parmi ces derniers figurent l'École Nationale Supérieure Polytechnique (ENSP) de Yaoundé, l'École Nationale Supérieure des Industries Agroalimentaires (ENSIA) de Ngaoundéré ou les Instituts Universitaires de Technologie (IUT) de Douala, Ngaoundéré et Bafoussam. En moyenne, 85 médecins sont diplômés chaque année.

Un certain degré de collaboration existe, avec le secteur privé, dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies. Toutefois, chaque structure privée élabore et définit ses propres programmes de formation.

[8] Perspectives économiques en Afrique BAD/OCDE 2009-2010

Au plan institutionnel, la centralisation du pouvoir ne permet pas la prise de décisions opportunes ni de réels partenariats avec les villes ou les régions.

L'enseignement technique ne fournit pas non plus les qualifications requises sur le marché du travail. Dans l'industrie pétrolière ou minière, notamment, le pays doit faire appel à de la main d'œuvre étrangère, bien qu'on ne sache pas dans quelle mesure exactement.

La faiblesse de l'outil statistique ne permet pas d'avoir des données précises sur ces mouvements de personnes. En revanche, on sait que le Cameroun va s'appuyer sur de grands projets pour relancer la croissance dès 2012. Ainsi par exemple, l'usine d'aluminium va être agrandie, de même que les chantiers navals. Les projets gaziers vont être développés, tout comme le projet cobalt-nickel de Lomié et deux barrages hydroélectriques vont être construits. Autant d'activités qui requièrent des formations techniques pointues et une importante main d'œuvre. Au final, c'est encore l'économie informelle qui offre le plus d'opportunités, malgré ses emplois précaires. Les entreprises et unités artisanales accueillent de nombreux jeunes qui se forment « sur le tas ». C'est le mode de formation le plus répandu et le plus accessible au marché du travail du Cameroun, sans exclusion des personnes déscolarisées ou analphabètes.

La formation professionnelle, en outre, souffre d'un problème de qualité et de financement structurel. Ses budgets ont été réduits sans révision du système, entraînant des coupes claires dans le fonctionnement et l'entretien des établissements. Une meilleure qualité et plus de filières figurent désormais parmi les priorités des pouvoirs publics. Un plan d'action a été élaboré pour la formation professionnelle, avec la réforme des sections artisanales rurales et ménagères (SAR/SM) et la construction de nouveaux établissements. D'après les simulations faites par le gouvernement en 2007, il faudrait environ 39 milliards de francs CFA entre 2007 et 2015 pour mettre en place un ETFP efficace. Des espoirs demeurent si un effort concerté est orienté vers la mise en place d'un système plus efficient.

Finalement, le problème de la formation professionnelle et technique au Cameroun, en quête d'une réelle adéquation formation-emploi, se pose à un triple niveau :

- Le premier est celui de la qualité de l'offre de formation: la pénurie des structures élaborées de formation, capable de s'arrimer aux progrès technologiques, et de dispenser un enseignement adéquat, constitue un sérieux handicap;
- Le second est celui de la de maitrise de l'offre des structures de production, dans le but de comprendre la dynamique des agents sur le marché du travail en relation avec leur besoins ;
- Le troisième est celui des réformes urgentes et fondamentales du système éducatif. Ce dernier doit être capable de répondre de manière adéquate à la dynamique des besoins du système productif en termes de main d'œuvre et de profils de formation.

3.8.2 Pertinence et pérennité de l'auto-emploi

Comme nous l'avons noté plus haut, les orientations générales en matière de politique de promotion de l'emploi décent, s'inscrivent dans un vaste programme de réformes institutionnelles et structurelles

orientées vers le développement de l'entreprise privée. L'un des axes principaux est la redynamisation du secteur privé à travers le soutien aux petites et moyennes entreprises, aux microprojets et à l'auto-emploi. Et au niveau du secteur informel, priorité a été accordée à la promotion des petites entreprises, l'incitation à l'auto-emploi et à l'emploi des jeunes (FNE, MINJEC, MINEFOP, MINPMEESA), l'encouragement de l'artisanat.

Seulement, tous ces cadres agissent certainement sur l'Emploi, mais il faut reconnaître qu'ils sont beaucoup trop nombreux et diffus, posant le problème de la synergie, et même de la pérennité de la micro-entreprise, face aux résultats mitigés enregistrés, quand les données sont disponibles.

En effet, il est paradoxal de constater l'intérêt constant et révélé pour la micro-entreprise ou « l'auto-emploi », qui contraste avec sa mortalité, sa difficile traçabilité, ses difficultés à amorcer la croissance pour dépasser les seuils critiques indispensables à sa survie[9] et à sa compétitivité à long terme, à l'exemple des programmes lancés par le Gouvernements ces dernières années, et dont le bilan est assez mitigé pour la plupart.

Un rapport de l'OIT indique d'ailleurs que, selon les pays et selon les secteurs d'activités, 35 à 70 % des entreprises qui se créent périclitent et succombent dans les trois ans qui suivent la date de leur création. De ce fait, malgré tous les appuis financiers, logistiques et autres mesures d'accompagnement dont bénéficient les entités économiques, le taux d'échec n'a pas faibli. Environ 20% des entreprises nouvellement créées n'atteignent pas leur premier anniversaire ; 50% cessent leur activité avant d'avoir cinq ans (Callier ; 1998) et ces proportions n'ont pas changé depuis 1985 (Cordellier ; 2001).

Il est donc clair que si le lancement d'une politique orientée vers la micro-entreprise est une aventure passionnante qui s'annonce avec emphase, c'est aussi une aventure risquée.

Aussi, l'enthousiasme suscité par le phénomène de création de micro-entreprise devrait donc céder le pas à une période de remise en question.

Face au problème de **pérennité**[10] des micro-entreprises, le FNE a initié une étude[11] sur un échantillon représentatif de 1500 projets d'auto-emploi initié par le FNE, de 2000 à 2006. Les conclusions sont

---

[9] Le premier seuil critique correspond à la taille en dessous de laquelle une entreprise donnée ne dispose pas des réserves suffisantes pour faire face à un environnement donné. Le second seuil critique correspond à la taille au-dessus de laquelle les dirigeants de l'entreprise n'ont plus les moyens de diriger efficacement celle-ci avec toutes les conséquences que cela peut avoir. Evidemment, les tailles correspondant à ces deux seuils sont extrêmement variables selon le contexte, selon l'activité et, aussi - ce qui complique les choses et exclut là encore toute "recette de gestion" - selon le niveau initial d'investissement technique ou humain. Il est ainsi probable que, dans certaines activités comportant un peu de technologie, le manque de moyens initiaux interdise à certaines petites entreprises de ne jamais atteindre ce premier seuil.

[10] Terme générique qui renvoie aux notions de satisfaction, de succès, de survie, d'exploitation de long terme, de longévité dans la performance selon Emmanuel Tchagang dans « pérennité des entreprises nouvellement créés. ».

[11] L'étude a fait l'objet d'un mémoire de Maîtrise en Economie de Gestion, soutenu par ***Aloys Mahwa Mubigalo, Université Catholique d'Afrique Centrale, 2009.***

édifiantes, et conduisent à identifier des facteurs critiques, qui devraient amener à plus de circonspection dans la lancée portée sur ces auto-emplois.

Parmi les facteurs critiques, on retrouve **l'environnement** (institutionnel, administratif ou réglementaire, économique, socio culturel …) très souvent cité comme facteur pénalisant (Barbier ; 1995, Tsika. ; 1995) du fait de la fiscalité élevée, du pouvoir d'achat très bas des consommateurs, des tracasseries administratives (malgré les réformes), de l'évolution du marché des biens et des services, de la concurrence, de la demande, des inputs, de la branche d'activité, et même d'une sorte d'impôt de reconnaissance sociale qui s'impose aux entrepreneurs. C'est-à-dire un ensemble de transferts contraignants et de tous ordres en direction de l'entrepreneur individuel.

Nous avons dans la même lignée des études qui s'appuient sur les facteurs socio culturels ou traditionnels comme freins à la performance des entreprises africaines et par ricochet de non pérennité de ces dernières [Bourgoin (1984) ; M. Dia (1991) ; Abraham J. (1992) ; Agbodan et Amoussouga (1995) ; Traoré (1990) ; Zady Kessy M. (1998) ; Sambo M. (1996 ; 2001)]. Il est de ce fait difficile pour une micro-entreprise d'avoir une démarche complètement autonome (Marchesnay ; 1993).

Ensuite, étant donné que dans la micro-entreprise, la quasi-totalité des décisions est prise par le même individu, à savoir le **propriétaire / dirigeant** ; ses capacités managériales, ses motivations et son comportement « tenace et patient » sont souvent citées dans la littérature comme nœud principal du succès de cette dernière. Ainsi, **du point de vue stratégique**, une micro-entreprise devient pérenne tout au moins momentanément, lorsque « le dirigeant fait preuve d'une conscience stratégique ; c'est-à-dire adopte une gestion systémique, engage un transfert organisationnel » (Sammut ; 2001)

De manière résumée, la micro-entreprise devient pérenne lorsqu'elle a atteint la dimension minimale requise pour se maintenir sur le marché sans subir les handicaps de la concurrence (à travers la gestion du risque humain, technologique et financier.).

Du **point de vue économique** la viabilité est mesurée soit par le **franchissement du seuil de rentabilité**, ou par les résultats financiers tels que la **croissance du chiffre d'affaires** entre autres. Ces indicateurs sont une conséquence du profil sociologique (âge, sexe, motivation, patience…), du profil de formation (type et niveau de formation suivie…) du dirigeant et / ou du propriétaire de la micro-entreprise.

Enfin, il est souvent rappelé l'importance de la nature et du montant du capital initial dans le mode de financement du démarrage (financement de l'investissement et du fonds de roulement dans sa répartition entre fonds propres et dettes) comme significativement liés à la pérennité de la micro-entreprise ; mode de financement qui dépend lui-même d'une étude de faisabilité préalable à la mise en place du projet.

Sur la base de ces hypothèses, l'étude empirique sur l'échantillon susmentionné, a abouti à un certain nombre de constats et recommandations :

i) **Le renforcement des capacités des femmes**

L'étude empirique portant sur les promoteurs du FNE a montré une corrélation négative qui existe entre les activités créées en dehors des grandes agglomérations (Yaoundé, Douala, Bafoussam, etc.), qui sont

en majorité rurale, et l'indicateur de pérennité. Les promoteurs habitant les grandes métropoles ont deux avantages évident : la proximité qui leur permettra des suivis techniques par leurs conseillés, et aussi un avantage informationnel par rapport aux programmes et politiques du FNE[12]. En outre cette étude a montré une corrélation négative entre la pérennité et le promoteur du sexe masculin. De mesures doivent être prise quant au détournement du projet et aussi à ne pas sacrifier le projet pour des besoins personnels. Ce résultat est plutôt une bonne nouvelle pour les promotrices qu'il faut encourager à se lancer à leur propre compte, ce qui serait un pas vers un des objectifs du millénaire, promotion d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Troisième objectif du millénaire).

ii) Renforcement de la formation en gestion

L'étude empirique a également montré la faiblesse des variables de formation pour expliquer la survie des activités. Toutefois, la formation générale influence négativement la survie. Cet argument plaide en faveur de la formation professionnelle (qui exerce une influence positive sur la pérennité). Cette relativité des variables de formation montre l'efficacité de la formation en gestion des petites unités qui conditionne le blocage de fonds d'installation du promoteur. Il faut que l'Etat pense à cet aspect qui tendra plus vers la formation à caractère professionnel afin d'ajuster la formation à l'emploi.

iii) Accroître le financement pour promouvoir plus d'emplois

Bien qu'il y ait eu corrélation positive entre le nombre d'emplois créés et la survie de l'activité, les emplois restent quant même faible (4 emplois en moyenne). L'avantage c'est d'avoir permis aux promoteurs des emplois sûrs et durables (puisque avant il n'avait pas d'emploi). Le nombre d'emplois créé est le reflet du caractère micro financier des activités. Une augmentation du montant de financement serait délicat d'autant plus que la contrainte budgétaire (voir variable « Patience ») est pesante, la demande de financement est forte et aussi le taux de remboursement est encore faible (moyenne de 13%). Mais la promotion des activités de taille plus grande serait une forte contribution à la promotion de l'emploi.

iv) Effets d'aubaine, de substitution et de déplacement

De manière générale, des spécialistes[13] estiment que certains problèmes difficilement mesurables sont susceptibles d'apparaître lorsque l'on promeut l'auto- emploi soit par aides publiques soit par des allégements fiscaux. Il y a des effets d'aubaine, de substitution et de déplacement liés à ces mesures d'encouragement. En matière de financement, on parle *d'effet d'aubaine*, par exemple, lorsqu'une personne qui avait l'intention de travailler comme salarié devient chômeur pendant un certain temps simplement

---

[12] Un constat a été fait lors de « l'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun » (INS -2005), que les chômeurs sont peu nombreux à faire une démarche auprès d'une agence de promotion de l'emploi ou de placement (FNE, BMO) pour trouver un emploi, ils sont relativement nombreux à s'inscrire dans les villes où le FNE est représenté. Les faible taux d'inscription des chômeurs s'explique à 44% des non-inscrits n'en ont jamais entendu parlé, 32% pensent que ces agences ne peuvent leur apporter une quelconque aide et ne s'y rendent que lorsqu'ils sont épuisés de chercher ; 22% ne savent pas comment s'inscrire. (Page 35)

[13] OCDE, « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2000, P.195.

pour bénéficier d'une aide dont elle n'avait pas absolument besoin. Il y a *effet de substitution* lorsqu'une possibilité d'emploi indépendant est saisie par une personne plutôt que par une autre, simplement parce que la première peut bénéficier d'une subvention. Enfin, *des effets de déplacement* se produisent lorsque de nouvelles affaires exploitées par des indépendants, grâce à des subventions/aides, évincent du marché des affaires qui ne bénéficient pas des mêmes aides. Or, ces effets sont très difficiles à mesurer, à moins que la population d'entreprises susceptibles d'être affectées ne soit strictement définie.

Un autre problème qui n'est pas proche de notre contexte est la question de « faux indépendants » souligné par le rapport de l'OCDE (2000), ceux qui deviennent indépendants afin d'échapper à la fiscalité.

3.9 Perspectives du marché de l'emploi

Les perspectives du marché de travail dépendent à la fois de la capacité d'absorption des principaux acteurs (secteur privé et secteur public) et des aptitudes et qualifications des demandeurs d'emploi pour occuper les emplois disponibles. Dans tous les cas, les perspectives du marché dépendent en grande partie de l'efficacité et de la qualité de la formation des ressources humaines.

3.9.1 La formation des ressources humaines

Le très faible niveau de formation des travailleurs constitue un frein au développement, à la compétitivité et donc à la croissance et l'emploi. L'amélioration de la formation des ressources humaines devra s'imposer comme la règle, à travers le renforcement des moyens du FNE et des autres structures de formation si on veut avoir un impact bénéfique à terme sur le marché de l'emploi. Des mesures de valorisation des ressources humaines à « effets directs » et à court terme doivent être mises en place. On peut mentionner :

3.9.2 Les programmes formation-insertion

Les programmes d'adaptation de l'offre d'emploi à la demande du marché en profils qualifiés doivent être mis en place. Ils doivent consister en une formation à durée déterminée visant l'insertion du stagiaire dans l'entreprise. La convention entre le candidat au travail, l'employeur et l'organisme de formation devra prévoir la prise en charge par l'Etat de la formation et de la moitié de l'indemnité mensuelle du stagiaire pendant son stage.

Cette mesure de promotion de l'emploi devra bénéficier d'une dotation budgétaire substantielle avec des objectifs clairement fixés en termes d'emploi à créer.

3.9.3 Le programme de formation alterné

Ce type de formation peut être mis en place dans le cadre des contrats spéciaux de formation, dans des domaines bien précis tels que ceux des Nouvelles Technologies de l'Information et de communication, en rapport avec les diplômés dans les domaines choisis.

Toutes les mesures lancées par les pouvoirs publics et qui concernent les différents types de formation devront être gérées par le MINEFOP, soit directement, soit en coopération avec les universités, les grandes écoles et d'autres centres de formation agréés par l'Etat.

3.9.4 La formation par apprentissage

Le secteur artisanal de production est un secteur porteur en raison de ses potentialités en termes de création d'emplois. C'est pourquoi dans ce secteur, le système d'apprentissage par les artisans devrait permettre l'insertion professionnelle de plusieurs milliers de jeunes.

.

Chapitre 4 : régulation du marche de l'emploi

La régulation et le fonctionnement des marchés de l'emploi et du travail, sont actuellement au cœur de préoccupations en matière de politiques de développement et de lutte contre le chômage dans tous les pays du monde, notamment en Afrique subsaharienne. Ils ont fait l'objet des approches théoriques diverses depuis les classiques, qui prônent l'autorégulation du marché du travail, jusqu'aux Keynésiens qui recommandent la régulation par un organisme fédérateur, l'Etat.

Dans sa théorie, Keynes aboutit au fait qu'il existe toujours une demande résiduelle d'emploi non satisfaite, et affirme que le secteur privé ne peut à lui seul satisfaire la demande. Il préconise de ce fait l'intervention de l'Etat, par la création des activités qui combleraient ce déficit.

En effet, sans régulation et donc transparence, le processus de maitrise, de contrôle et de conciliation de l'offre et de la demande de travail et de l'emploi est opaque, ce qui crée des frictions rendant certains échanges impossibles.

C'est d'ailleurs ce qui est à la base de la création des Ministères dédiés au travail et à l'emploi, des Services Publiques d'Emploi (SPE) dès les années 60, création accélérée avec la Stagflation des années 70.[14]

Mais il faut remarquer qu'au Cameroun, ces structures n'ont pris leur véritable sens qu'à partir des années 90 après les Programmes d'Ajustement Structurel (P.A.S.). Quant aux services privés de placement, leur apparition est récente, ils datent généralement des années 2000. Les premières sociétés d'intérim (à l'instar d'Emploi-Service) datent à peine de 2 ans.

La compréhension de la régulation du marché du travail, du cadre réglementaire, du cadre stratégique et opérationnel, est ainsi fondamentale, et constitue l'objet du présent chapitre.

Dans un premier temps, nous allons alors présenter le cadre de référence actuel du marché du travail, en insistant sur les aspects réglementaires, les principaux acteurs et leurs interrelations. Nous passerons ainsi en revue les problèmes liés à la régulation, les pesanteurs, et la pertinence de certains aspects tels que l'adéquation formation emploi, et la pérennité de l'auto emploi qui est une des options spécifiques inscrite au DSCE pour la promotion de l'emploi ;

Dans un second temps, nous dresserons un profil du marché du travail et les perspectives qui en découlent ;

Enfin, compte tenu des atouts et contraintes que nous aurions identifiés, nous évoquerons les conditions d'amélioration de ce marché.

[14] Le phénomène de la stagflation (contraction des termes stagnation et inflation), s'est caractérisé par une hausse générale des prix dans un contexte de récession caractérisé par un déclin de la production et une hausse simultanée du chômage.

4.1 Cadre de référence et de régulation du marché du travail et de l'emploi

Le cadre de référence du marché du travail et de l'emploi est défini par des institutions visant le secteur du travail et de l'emploi, et différentes mesures prises par les décideurs politiques concrétisées en termes de lois, et textes réglementaires.

Encadré 4.1: **Marché du travail et Marché de l'emploi : Eléments de définition**

La notion de marché du travail est usuelle dans le domaine de l'emploi. Elle est au centre des approches conventionnelles et usuelles héritées des théories néoclassiques, développées à une époque ou le plein emploi était communément admis, le chômage n'étant qu'un aspect résiduel. Celle récente de « marché de l'emploi » est mal appréhendée et se heurte à des ambiguïtés qu'il convient de circonscrire. La question de sa pertinence, et plus récemment de sa régulation, a fait l'objet de nombreuses controverses dans les pays industrialisés.

L'économie du travail étudie l'ensemble des transactions qui concernent l'échange des services du travail contre un salaire. En règle générale, le salaire constitue la source majeure de revenu. L'économie du travail est née du besoin de réguler les demandes de travail. Avec les avancées industrielles et technologiques, la mécanisation à progressivement remplacé l'homme dans l'entreprise. La demande de travail a fortement chuté et le problème d'emploi a commencé à se poser avec beaucoup d'acuité. Suite à cela, l'économie du travail s'est approprié l'emploi comme objectif.

Le marché du travail est différemment défini selon les courants économiques. L'économie néo-classique défini le marché du travail comme la confrontation de l'offre de travail des travailleurs, et de la demande de travail des entreprises. Le travail est considéré comme une marchandise standard qui suit les règles de l'offre et de la demande ; mais de plus en plus, les mécanismes classiques de régulation du marché du travail ne permettent d'aborder les problèmes d'emploi avec plus d'efficacité.

« Le marché de l'emploi » lui est le lieu de rencontre entre les offres et les demandes d'emplois. L'une des spécificités des deux marchés se situe au niveau des offreurs et des demandeurs. S'agissant du marché du travail, les offreurs de travail sont les travailleurs tandis que les demandeurs de travail sont les entreprises. Pour ce qui est du marché de l'emploi, l'offre d'emploi est constituée des entreprises tandis que la demande d'emploi est constituée des personnes à la recherche d'un emploi. Toutefois, les deux marchés ont une de fortes similitudes en termes d'objectifs poursuivi.

Comme toute analyse économique de marché, le marché du travail à l'équilibre présente deux aspects : le prix et la quantité de travail tandis que les aspects de celui de l'emploi sont le prix (salaire) et la quantité d'emploi. La dimension prix a trait à la fixation du salaire, la quantité de travail a trait aux efforts fournis par les travailleurs et à leurs compétences requises en entreprise tandis que la quantité d'emploi a trait aux emplois crées.

4.1.1 Cadre institutionnel et politique

Le cadre institutionnel est constitué des structures adéquates chargées de la gestion, de la planification, de la promotion de l'emploi, et de la formation professionnelle, en particulier :

- Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP),
- Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS);
- Le Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme Administrative (MINFOPRA);
- Le Fonds National de l'Emploi (FNE) ;
- L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP),
- Le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI),

L'Observatoire National du Travail (ONT)

A ces structures, s'ajoutent les ministères suivants :

- Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA)
- Le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique (MINJEC).

Les lois et les textes réglementaires viennent compléter le cadre institutionnel :

- le Code du Travail de 1992 ;
- la Charte des Investissements ;
- les zones franches et les politiques budgétaire, fiscale, et monétaire adéquates ;
- le projet de politique nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle ;
- la politique nationale de la population ;
- la Stratégie Sectorielle de Développement Social ;
- le DSCE ;
- le Programme National de Gouvernance.

Tous ces cadres agissent sur l'Emploi, mais il faut reconnaître qu'ils sont beaucoup trop nombreux, et posent en général un problème de coordination des actions en faveur de l'emploi.

4.1.2 Stratégies et mesures

La politique d'emploi se définit à deux niveaux différents et superposés : i) au niveau des orientations stratégiques générales définies par de multiples cadres de référence ; ii) au niveau des axes d'actions et mesures prises en faveur de la promotion de l'emploi.

4.1.2.1 Les orientations stratégiques

Les orientations générales en matière de politique de promotion de l'emploi, et de lutte contre le chômage, s'inscrivent dans un vaste programme de réformes institutionnelles et structurelles, initié par le Gouvernement du Cameroun.

L'axe principal de ce programme est la volonté réelle de promotion de l'emploi décent et le développement de l'entreprise privée par :

- la rationalisation de la gestion des ressources humaines,
- la redynamisation du secteur privé à travers le soutien aux petites et moyennes entreprises, aux microprojets et à l'auto-emploi,
- la mise en place des programmes efficaces de formation (adéquation formation-emploi) améliorant l'employabilité,
- la promotion de la compétitivité de l'économie à travers les secteurs dits « porteurs ».

Dans le même sens, des orientations générales ont été données dans tous les domaines de l'activité économique :

- *Au niveau du marché du travail et de l'emploi*, deux ministères s'occupent spécialement l'un de l'emploi et de la formation professionnelle, l'autre du travail et de la sécurité sociale.

- *Dans le cas du secteur privé formel* auquel une attention toute particulière a été accordée, les réformes ont surtout porté sur la création du *Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat*, et sur des mesures incitatives prises en faveur de la promotion et du développement du secteur industriel, notamment par la mise en place des structures, l'adoption des procédures et la création de fonds destinés à appuyer les petites et moyennes entreprises.

- *Dans le secteur agricole et rural*, un accent particulier a été mis sur le renforcement et la réorganisation des services chargés de l'agriculture, la mise en place de projets chargés de susciter l'initiative privée, de favoriser les groupements et d'accorder les crédits de production à ces derniers (exemple PADC initié par le FIDA, et du PADER initié par le FNE).

- *Au niveau du secteur informel*, la priorité a été accordée à la formation, la promotion des petites entreprises, l'incitation à l'auto-emploi et à l'emploi des jeunes (FNE, MINJES, PIASSI), l'encouragement de l'artisanat; la restructuration des taxes municipales sur les micro-entreprises.

En ce qui concerne la gestion à long terme de l'emploi et la planification des ressources humaines, des orientations ont été données dans le cadre de politiques sectorielles contenues dans le DSCE. Elles sont articulées autour des points suivants:

- Une meilleure connaissance du monde du travail par le biais d'études et d'enquêtes qui permettent la constitution de banques de données fiables et la publication régulière des statistiques relatives à l'emploi;

- La mise en place des outils nécessaires à l'adéquation entre les emplois et les compétences sur le plan quantitatif et qualitatif, avec le concours des milieux professionnels;

- L'établissement d'un diagnostic régulier de la situation du marché du travail, de façon à établir des prévisions de besoins en main-d'œuvre en vue de bien exécuter les programmes de développement;

- L'élaboration des stratégies explicites de promotion de l'emploi des jeunes (diplômés et non diplômés) ;

- L'intégration de la variable "emploi" dans la planification macro-économique.

4.1.2.2 Les actions et mesures

Ces orientations décrites ci-dessus se déploient suivant quatre directions complémentaires qui sont :

- Les Actions directes à travers des institutions spécialisées ;
- L'incorporation de la dimension Emploi dans tous les secteurs ;
- L'élaboration de politiques spécifiques pour les populations vulnérables ;
- L'Amélioration du cadre macroéconomique pour la croissance.

4.2 La régulation du marché du travail et de l'emploi

L'emploi est régi par un arsenal de lois et textes qui encadrent le processus d'insertion (formation, embauche, conditions de travail, coût du travail, dialogue social etc.) dans l'activité économique. Différentes types d'institutions assurent la règlementation du marché de l'emploi, il s'agit des institutions gouvernementales (le MINEFOP et le MINTSS principalement) et les partenaires du Gouvernement (syndicats des employés, syndicats des patronats, chambres consulaires, …).

4.2.1 Les institutions gouvernementales

Le MINTSS et le MINEFOP sont les chevilles ouvrières de cette régulation nationale qui s'appuie notamment sur les conventions internationales adoptées en la matière, mais aussi sur lois mise en place à cet effet. Ces deux structures assurent la tutelle d'organismes spécifiques et travaillent en collaboration avec les organisations syndicales et patronales qui animent le marché de l'emploi.

1) Le MINEFOP

C'est l'un des plus jeunes départements ministériels au Cameroun. Sa création remonte en effet au décret n° 2004/320 du 08 décembre 2004 portant organisation du gouvernement. Elle intervient dans un contexte préoccupant d'inadéquation de l'offre de formation des structures de formation professionnelle aux besoins réels de leur environnement et du marché de l'emploi. Cette inadéquation se traduit entre autres par une insuffisance de structures de qualité, une gestion peu efficace, un cadre juridique inadéquat, des programmes de formation peu attrayant, le délabrement des infrastructures. La création et plus tard la réorganisation de ce ministère vient donc en réponse à ces préoccupations.

Les missions dévolues au MINEFOP sont l'élaboration et la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelles (Décret N° 2011/126 du 23 mai 2011 portant organisation de ce ministère).

Dans le domaine de l'emploi, il est chargé :

- ✓ de l'élaboration de la politique de l'emploi ;
- ✓ de la défense et de la promotion de l'emploi ;
- ✓ de l'orientation et du placement de la main d'œuvre ;
- ✓ des études sur l'évolution du marché de l'emploi et du travail ;

- ✓ des études sur l'évolution de qualification des emplois ;
- ✓ de l'organisation et du suivi de l'insertion des jeunes formés.

Dans le domaine de la formation professionnelle, le MINEFOP s'occupe :

- ✓ de la conception et de l'organisation des activités de formation professionnelle rapide ;
- ✓ de la définition des normes d'organisation des systèmes d'apprentissage et de qualification professionnelle ainsi que du contrôle de leur respect ;
- ✓ de l'organisation des activités de recyclage ou de requalification pour les travailleurs ayant perdus leur emploi.

Le MINEFOP exerce la tutelle sur le Fonds National de l'Emploi (FNE) et plusieurs structures telles que l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Réseau d'Emplois pour l'Afrique (JIA) lui sont rattachées. Cette tutelle s'étend également sur 180 SAR/SM, 6 Centres publics de formation professionnelle rapide et plus de 250 Instituts et Centres privés de formation professionnelle rapide.

Il existe dans ce Ministère :

- ✓ un document de Stratégie de la Formation Professionnelle (2007), lequel assigne à ce ministère la régulation des flux des sortants sans qualification des cycles primaire, secondaire et supérieur, évalués à plus de 150 000 personnes à l'horizon 2015 ;
- ✓ un projet intitulé « **Programme d'Amélioration de l'Offre de Formation Professionnelle pour l'Emploi** (**PAMOFPE**) » (2007). Ce projet a été éligible au financement IADM/PPTE pour une période de cinq (5) ans, pour un budget de près de 2,284 milliards de FCFA

Le MINEFOP a officialisé un texte qui détermine les conditions et les modalités d'octroi et de retrait d'agrément aux organismes privés de placements des travailleurs

Malgré l'avènement du MINEFOP, l'Etat a maintenu une organisation décentralisée de l'emploi. C'est ainsi que ce ministère dans le cadre de ses missions, est confronté à un sérieux problème de coordination. On se serait en effet attendu à ce que les textes organiques des différents intervenants publics aussi bien en matière de formation professionnelle et technique qu'en matière d'emploi (MINFOPRA, MINDEF, DGSN, MINJUSTICE, MINJEUN, MINFOF, MINAS, MINEDUB, MINESEC, MINSUP…) les placent sous l'autorité du MINEFOP.

En matière de veille stratégique, le gouvernement a mis en place l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP).

Sa mission, ses actions et réalisations jusqu'alors, et ses pesanteurs dans la réalisation de ses missions relative à la régulation du marché e l'emploi….

On constate que cette structure peine à décoller. La création récente d'un Observatoire National du Travail (ONT) dépendant cette fois-ci du MINTSS viendrait encore plus que compliquer la situation. Lorsqu'on y ajoute le FNE déjà en place, il y a lieu de s'interroger sur l'efficacité du système qui, il faut le déplorer, ne règle pas toujours de façon explicite les conflits de compétences. La multiplicité des structures n'est pas à priori un problème en soi, car elle est un facteur de renforcement et de mutualisation des efforts des uns et des autres intervenants dans un domaine spécifique. Mais elle accroît les besoins en coordination pour éviter que ces structures, au lieu de s'entraider, se neutralisent plutôt.

2) Le Ministère de travail et de la sécurité sociale (MINTSS)

Le MINTSS est chargé de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et de programmes de l'Etat dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la prévoyance sociale.

A ce titre, il est responsable :

- du contrôle de l'application du Code du travail et des conventions internationales, ratifiées par le Cameroun ayant trait au travail ;
- de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de prévoyance sociale ;
- de la liaison avec les institutions du système des Nations-Unies et de l'Organisation de l'Unité Africaine spécialisées dans le domaine du travail.

Il assure la tutelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et comporte en son sein un Observatoire National du Travail (ONT).

3) Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

Il est chargé :

- de la préparation des mesures législatives ou réglementaires relatives au statut des personnels de l'Etat ;
- de la gestion des fonctionnaires et agents de l'Etat, exception faite des Magistrats, personnels de la Sûreté Nationale, des Forces de Défense et de l'Administration Pénitentiaire, sous réserve des attributions dévolues aux autres Départements Ministériels ;
- des études relatives à l'évolution des besoins et ressources en personnels de l'Etat sous réserve des attributions dévolues aux autres Départements Ministériels ;
- du contentieux de la Fonction Publique ;
- de la diligence des actions disciplinaires contre les fonctionnaires et agents de l'Etat dans les conditions déterminées par les textes réglementaires ;
- de la coordination des actions de formation des personnels de l'Etat.

Il est le Conseil du Gouvernement en matière d'organisation et de réforme administrative. A ce titre, il étudie et propose à celui-ci toute mesure visant à améliorer le rapport coût-rendement dans les services publics et l'accélération du processus de traitement des dossiers administratifs.

Il exerce la tutelle sur :

- l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) ;
- l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP).

4) La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Du point de vue de la sécurité sociale, le Cameroun dispose d'une caisse de prévoyance sociale, à savoir la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Cependant, il est à déplorer la faible couverture tant au niveau du nombre de branches qu'au niveau du champ personnel (nombre de travailleurs couverts). C'est pourquoi le Gouvernement a engagé depuis 1998 une réforme du système de sécurité dont l'aboutissement est imminent.

La stratégie adoptée par le Gouvernement à cet effet prévoit une réforme du régime de sécurité sociale du secteur privé en deux axes : modernisation de l'existant et extension du régime aux champs matériel et personnel non couverts.

La modernisation de l'existant vise à rendre plus performante l'organisme de gestion du régime. Il s'agit notamment d'améliorer à la fois ses mécanismes de gestion et de relever le niveau des prestations.

Relativement à l'extension du régime aux champs matériel et personnel non couverts, il s'agit de trouver une solution à la problématique de l'assurance chômage et de l'insertion des couches professionnelles en marge du système, notamment les opérateurs du secteur informel, les travailleurs des professions libérales, les commerçants et les travailleurs indépendants. Spécifiquement à l'assurance chômage, il est même envisagé plutôt la création d'un organisme chargé de sa gestion.

Dans le cadre de cette modernisation du système de sécurité sociale en vigueur au Cameroun, le sous-secteur s'est évertué en 2013 à améliorer les prestations de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, notamment en ce qui concerne :

- la réduction des délais de prise en charge des assurés sociaux ;
- l'amélioration du taux de recouvrement des cotisations sociales ; et
- l'élargissement du fichier employeur.

Au stade actuel des choses, cette modernisation de la CNPS est déjà enclenchée avec notamment la mise en réseau des agences de l'organisme grâce à la mise en place d'un système informatique adossé sur le logiciel SAPPELLI ENERGIZER dont la fiabilité et l'efficacité permettent aujourd'hui la réduction des délais de traitement des dossiers des assurés, ce qui leur permet d'accéder plus facilement et plus rapidement à leurs droits. C'est le cas des retraités qui, à la faveur d'un partenariat entre la CNPS et Ministère des Finances (Direction Générale des Impôts), et de la politique de proximité des agences

engagée par cet Organisme parapublic, peuvent depuis quelques années percevoir plus facilement et régulièrement leurs pensions. Un site internet (www.cnps.cm) permet d'obtenir les informations nécessaires sur les prestations de la Caisse et permet à cette dernière d'entretenir une relation privilégiée avec ses usagers. Les résultats de ces réformes sont très encourageants de part et d'autre. Ainsi, s'agissant des délais de traitement des dossiers d'assurés sociaux, l'objectif assigné par la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES, rapport 2010) consistait à réduire les délais de traitement des dossiers de Pensions de Vieillesse, d'Invalidité et de Décès, des Risques Professionnels et des Prestations Familiales, à **30**, **60**, et **15** jours respectivement. A ce titre, selon le rapport d'activités de la CNPS du premier semestre 2013, il convient de mentionner que grâce au logiciel SAPPELLI ENERGIZER, les délais de traitement des dossiers ont été considérablement réduits. Ainsi, le nombre maximum d'étapes de traitement des dossiers est de cinq (05). De plus, un guichet d'aide à l'information a été créé pour la résolution instantanée des problèmes rencontrés dans le traitement des dossiers. En effet, ce délai au guichet d'accueil est passé de 24 heures pour les dossiers les plus simples, celui relatif au traitement des dossiers des PF est revenu à 48 heures ; celui des PVID 15 jours et celui des RP à **45** jours pour les plus compliqués.

De plus, un guichet d'aide à l'information a été créé pour la résolution instantanée des problèmes rencontrés dans le traitement des dossiers. En effet, ce délai au guichet d'accueil est passé de 24 heures pour les dossiers les plus simples, celui relatif au traitement des dossiers des PF est revenu à 48 heures ; celui des PVID 15 jours et celui des RP à 45 jours pour les plus compliqués.

Le traitement des dossiers complets s'effectue comme suit :

- délais d'enregistrement au guichet d'accueil : 24 heures ;
- délais de traitement des dossiers de P.F : 48 heures ;
- délais de traitement des dossiers de P.V.I.D : 15 jours ;
- délais de traitement des dossiers de R.P : 45 jours.
- temps moyen de traitement des dossiers de P.V.I.D : 7 jours
- temps moyen de traitement des dossiers de P.F : 48 heures.

Quant à l'amélioration du taux de recouvrement des cotisations sociales, pour une prévision semestrielle de **54 164 552 230 F CFA**, la CNPS a recouvré au premier semestre 2013 la somme de **51 480 562 446 F CFA**, soit un taux de réalisation de 95,04% avec un écart par rapport à la prévision semestrielle de – **2 683 989 784 F CFA** qui représente un gap de 4, 96%.

De 2011 à 2013, la CNPS a effectué au titre des prestations sociales les paiements tels que présentés dans le tableau suivant :

Tableau 4.1 : Répartition des prestations par branche entre décembre 2011 et septembre 2013

Branches couvertes	2011 (Montant en F CFA)	2012 (Montant en F CFA)	2013 (Montant en F CFA)
Prestations familiales	**6 901 082 616**	**6 507 512 879**	**4 400 000 000**

Risques professionnels	**2 661 983 915**	**2 505 030 276**	**1 600 000 000**
Pensions Vieillesse, invalidité décès	**54 431 142 838**	**53 395 258 713**	**41 400 000 000**

Source, CNPS, (Rapport d'activités au 30 septembre 2013)

A la faveur du le Décret n°2013/0004/PM du 04 janvier 2013 modifiant et complétant l'annexe du Décret n°93/574/PM du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement, la CNPS a changé de classification relativement à la convention collective. Elle est ainsi partie de la convention collective des banques pour celle de la sécurité sociale. En conséquence, la négociation salariale de cet organisme de sécurité sociale s'arrimera dorénavant en fonction de cette nouvelle donne, ce qui constitue une des causes des perturbations du climat social observées à la CNPS au cours de l'année 2013.

5) L'Observatoire National du Travail (ONT)

Créé par Arrêté **N°159/CAB/PM du 11 Octobre 2010,** l'Observatoire National du Travail (ONT) est un outil d'aide à la décision dans le monde du travail. Sa mission principale est de collecter et de mettre à disposition des décideurs et des utilisateurs les informations inhérentes au monde du travail.

A travers l'enquête pilote sur les conditions de travail dans les entreprises, l'ONT a fait le diagnostic de la situation du climat social dans les entreprises des Régions du Centre, de l'Est et du Sud, de la gestion des risques et nuisances liés à l'environnement de travail, la santé des travailleurs en entreprise, et la sécurité sociale dans les entreprises. Les recommandations qui y sont ressorties mettent en lumière la faible marge de manœuvre qu'ont les inspecteurs du travail à veiller au respect de la règlementation par des moyens coercitifs, mais surtout la vétusté de la règlementation en vigueur dans le marché du travail du Cameroun.

4.2.2 Les partenaires au développement

La régulation du marché du travail au Cameroun ne concerne pas uniquement l'Etat. Les syndicats, les organisations patronales et les ordres nationaux pour ne citer que ces principaux autres acteurs, ont leur mot à dire.

1) Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs

- **Les Syndicats des employés**

La fonction principale d'une organisation syndicale repose sur la défense des intérêts matériels, moraux, l'éthique et la promotion. A celle-ci s'ajoutent les rôles éducatif, normatif, représentatif et socio-économique. Cependant les problèmes auxquels se heurtent ces formations dans le cadre de leur fonctionnement sont :

- le non-respect de la législation du travail et surtout l'entrave à la liberté syndicale de la part des employeurs, rendant ainsi difficile l'organisation des travailleurs,
- le faible taux des cotisations dû en partie à la faible adhésion des travailleurs, ce qui limite leurs moyens d'action,

- la non application des textes en matière de sécurité sociale,
- les tracasseries politico-administratives,
- l'absence des motivations des certains leaders syndicaux,
- le bénévolat à outrance, le déficit en information et en formation des militants,
- la non ratification des certaines conventions fondamentales de l'OIT (C135),
- l'ingérence des pouvoirs publics dans le fonctionnement des syndicats.

Au regard de l'Arrêté N°109/MINTSS/SG/DRP/SDC du 06 décembre 2011 constatant le classement national des confédérations syndicales à l'issue des élections des Délégués du Personnel au cours de l'année 2011, neuf (09) organisations professionnelles des travailleurs sont les plus en vue. A ces confédérations, il faut ajouter une centrale syndicale du secteur public qui relève de la compétence du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MINATD).

Dès son article 3, le Code du Travail reconnait aux travailleurs, mais aussi aux employeurs le droit de créer et d'adhérer à un syndicat. On observe que la grève est très réglementée et ne peux être utilisée qu'en cas d'échec des négociations en ultime recours. En outre, on note une multitude de syndicats et de confédérations syndicales dont le poids réel reste mal connu, ce qui limite leur impact aujourd'hui dans les négociations. Cependant, cette situation sera tirée au clair à la faveur de l'Appui à la Promotion du Dialogue Social (APDS) qui va lancer bientôt une étude sur la représentation syndicale au Cameroun.

Le faible encadrement des travailleurs par les syndicats ne devrait cependant pas occulter les comportements souvent décriés des travailleurs eux-mêmes qui du reste sont aussi partie prenante. La protection du travailleur devrait commencer par le travailleur lui-même. Or, l'on déplore le plus souvent des comportements contre productifs tels que le développement des complexes, la culture du diplôme, le gaspillage du temps, l'indiscipline, le non-respect de l'obligation de rendre compte, l'absentéisme, l'égoïsme, le manque d'initiative, etc. Ces habitudes tant décriées constituent une véritable entorse à l'application de la réglementation.

- **Les syndicats patronaux**

Les organisations patronales au Cameroun jouent également un rôle en matière de régulation d'emplois. Elles œuvrent en effet dans l'information, la formation et la sensibilisation de leurs membres afin d'assurer leur développement. Elles constituent également une force de pression sur le gouvernement afin d'assurer la prise en compte de leur préoccupation face à divers enjeux (privatisation, compétitivité, climat des affaires, etc.). C'est en général au sein de ces organisations que se dessinent les conventions collectives, les accords d'entreprises, les licenciements. Mais à la vérité, ces organisations se plaignent de ne pas être suffisamment écoutées par les décideurs, d'être sous-représentées dans la gestion de certaines institutions (par exemple la CNPS dans laquelle elles contribuent au financement). Elles font également face à une faible adhésion à la base, résultant d'un comportement de méfiance développé par les potentiels adhérents. Conséquences, les moyens financiers leur font défaut, les ressources humaines aussi. Les organisations les plus en vues sont présentées dans le tableau suivant:

Tableau 4.6 : Principales associations et organisations patronales

N°	Nom	Sigle	Ville
1	Chambre de Commerce, des Mines et de l'Artisanat	CCIMA	Douala
2	Groupement Inter patronal du Cameroun	GICAM	Douala
3	Mouvement des Entreprises du Cameroun	MECAM	Douala
4	Entreprises du Cameroun	E-CAM	Douala
5	Association Professionnelle des Entreprises de Crédit du Cameroun	APECAM	Yaoundé
6	Association des Sociétés d'Assurance du Cameroun	ASAC	Yaoundé
7	Syndicat des Industriels du Cameroun	SYNDUSTRICAM	Douala
8	Union des Syndicats des Producteurs Agricoles du Cameroun	USPAC	Douala
9	Organisation Patronale des Syndicats des Transporteurs et Auxiliaires du Cameroun	OPSTAC	Douala

Source : MINTSS (2013)

Relativement à la liberté syndicale, il convient de relever que le Cameroun a fait de grandes avancées dans ce domaine. En effet, par la loi de 90 sur la liberté d'association, puis dans la **Loi N° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail**, le pays a marqué un pas décisif vers l'application effective de la convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale. La conséquence en a été une floraison d'organisations de travailleurs et d'employeurs. C'est ainsi qu'un total de **590** syndicats des travailleurs figuraient sur le fichier du greffe des syndicats du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale au 31 juillet 2012. Ces organisations étaient réparties en **49 Unions des syndicats de travailleurs**, **onze (11) confédérations** et **cinq (05) organisations patronales.**

Les onze confédérations sont (MINTSS, 2013):

1. Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) ;
2. Union des Syndicats Libres du Cameroun(USLC) ;
3. Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC) ;
4. Confédération Générale du Travail-Liberté du Cameroun (CGT-Liberté) ;
5. Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC) ;
6. Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC) ;
7. Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun ;(CGSTC) ;
8. Confédération Camerounaise du Travail (CCT) ;
9. Confédération des travailleurs Unis du Cameroun (CTUC) :

10. Confédération Syndicale Entente des travailleurs du Cameroun (ENTENTE) ;
11. Cameroon Confederation of Workers Trade Union (CCWTU).

Dans le secteur public, la liberté syndicale des agents relevant du Statut de la Fonction publique est réglementée par la loi n°68 /LF /19 du 18 novembre 1968 relative aux associations ou syndicats professionnels non régis par le Code du Travail. La Centrale Syndicale du Secteur Public(CSP) s'inscrit dans ce cadre. Peuvent également être cités, le Syndicat National des Contractuels d'Administration et Agents de l'Etat (SYNCAEE), le Syndicat National du Personnel Local des services publics Français et Assimilés du Cameroun (SYNPELFAC), le Syndicat National des Enseignants du Supérieur (SYNAES).

Ceci explique pourquoi ce secteur jouie d'une souveraineté exaspérante lors de la prise des décisions telle que la baisse du traitement salarial de ses agents comme ce fut le cas en 1993 à la veille de la dévaluation du Franc CFA en janvier 1994.

Ce dynamisme syndical traduit deux réalités. Premièrement, il constitue un indicateur d'insatisfaction des partenaires sociaux dans leurs relations intra-entreprises, ou avec le Gouvernement. Deuxièmement, il cache mal une absence d'unité entre travailleurs d'une part, et employeurs d'autre part, souvent moins portés vers la défense d'intérêts communs et supérieurs que vers la course effrénée pour le pouvoir ou dans l'optique d'entretenir des relations privilégiées avec le Gouvernement.

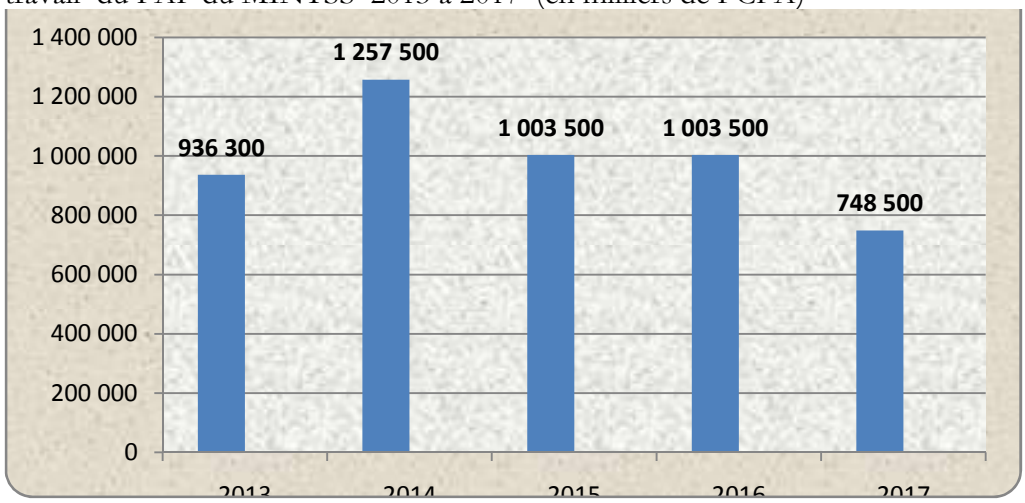
- **Les Ordres nationaux**

Les ordres nationaux sont régis par les différentes administrations relevant du secteur concerné. Ils jouent un rôle dans la régulation des activités dont l'exercice exige une certaine qualification souvent matérialisée par l'obtention d'un agrément et/ou la prestation de serment. On peut citer l'Ordre National des Experts Comptables du Cameroun (ONECCA), l'Ordre des Avocats, la Chambre des Huissiers, la Chambre des Notaires, l'Ordre des Pharmaciens, l'ordre des Médecins, l'ordre des Architectes, l'Ordre des Ingénieurs de Génie Civil etc. Ces organisations visent à réguler l'activité dans leur profession par la promotion et la défense des activités de leur membre. On peut déplorer dans certains cas une forte rigidité ou lourdeur administrative qui constituent des obstacles à l'entrée. C'est par exemple celui des huissiers dont on note plusieurs dossiers en attente d'attribution de charges depuis de nombreuses années ou alors des couacs dans l'organisation des concours d'avocats. Ces ordres fonctionnent généralement à travers un code éthique et déontologique régissant l'exercice de la profession.

4.2.3 La régulation du marché du travail

En tant que structure du Gouvernement en charge de la législation du travail, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale doit veiller à l'élaboration d'une législation du travail susceptible de répondre aux exigences du marché tout en préservant à la fois le salarié et l'outil de production pourvoyeur d'emplois décents. Il doit donc veiller à rendre cette législation assez flexible pour rendre ce marché plus attrayant pour les investisseurs.

Graphique 4. 1 : Prévisions budgétaires de la composante "Amélioration de la protection du travail du PAP du MINTSS 2013 à 2017 (en milliers de FCFA)



Source : MINTSS (2012)

L'outil le plus susceptible **de** garantir cette flexibilité est la législation du travail à travers le **Code du travail.** En effet, cet instrument qui définit le cadre institutionnel du fonctionnement du marché du travail, permet d'assurer une protection au salarié, de répondre à l'exigence de l'emploi, et de garantir la sauvegarde de l'entreprise source d'emplois. L'allusion à la flexibilité est liée au contexte.

En effet, après l'indépendance du Cameroun en 1960, les Codes du travail du 12 juin 1967 et du 27 novembre 1974, élaborés dans un contexte macroéconomique très favorable, mettent l'accent sur la stabilité de l'emploi, la protection des travailleurs contre les licenciements et ouvrent la voie à une forte intervention de l'Etat.

Du fait des bouleversements économiques et l'apparition du chômage au milieu des années quatre-vingt, les besoins sociaux sont modifiés. Dès lors, les enjeux deviennent différents. Le dialogue social prend tout son sens. Sont maintenant pris en compte la concertation, la négociation, la liberté d'expression des travailleurs et le développement des institutions représentatives du personnel. C'est dans ce contexte qu'est élaboré l'actuel Code du travail qui trouve son origine dans la loi N° 92-007 du 14 août 1992.

Incriminé par les travailleurs comme faisant la part belle à l'employeur, parfois mal appliqué par ce dernier, ce Code a eu le souci d'apporter une réponse mieux adaptée au contexte des années de crise. Il constitue un instrument assez flexible qui trouve une savante stabilité entre travailleurs et employeurs et assigne un nouveau rôle à l'Etat, celui d'arbitre et de conseil pour préserver le nécessaire équilibre dans les relations employeurs/travailleurs. Il comporte 177 articles qui traitent des contrats, des sanctions du règlement des conflits du travail, de l'inspection du travail, du salaire et des syndicats. Les contrats du travail résultent de la négociation entre les deux parties. Ils peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

Bâti en conformité avec la Constitution de 1972, le Code du Travail de 1992 n'est plus totalement adapté à l'évolution socioéconomique et à la nouvelle loi fondamentale du Cameroun qui date de 1996 et à laquelle le nouveau Code en révision doit s'arrimer.

En effet, le préambule de l'actuelle Constitution du Cameroun s'aligne sur de multiples textes internationaux: la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Charte des Nations Unies ou encore la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, et nombre de conventions internationales. Ces dispositions sont internalisées à partir même de la Constitution qui en reprend les principes fondamentaux et garantit la liberté syndicale et le droit de grève. Le travail y est proclamé comme un droit et un devoir pour tout homme. L'Etat se pose aussi comme le garant de l'égalité homme/femme et interdit toute forme de discrimination. Aux termes de l'article 26 alinéa 2, le droit du travail, le droit syndical et le régime de la protection sociale relèvent du domaine législatif.

En application de ces dispositions constitutionnelles, le Code en révision prendra en compte ces nouveaux aspects et bien d'autres dont il sera fait état plus bas.

Au jour d'aujourd'hui, quelques indicateurs permettent d'apprécier la flexibilité de la législation du travail en vigueur au Cameroun.

a. Les conditions d'embauche

L'outil qui permet d'établir le cadre relationnel devant lier l'employeur à son employé est le contrat du travail. Par définition, le contrat de travail est défini à l'article 23 du Code du travail: "une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération". Le contrat n'obéit à aucun formalisme particulier, la règle est la liberté des parties. En effet, il est laissé au candidat à l'emploi et à l'employeur de négocier librement du type et des termes du contrat devant les lier. Celui-ci peut être à durée déterminée (CDD) fixée à 2 ans maximum renouvelables pour la même durée, ou à durée indéterminée (CDI) qui représentent respectivement 78,37 % et 21,63 % dans l'économie formelle privée[15]. Il apparaît également la pratique de contrats verbaux, celle des contrats temporaire, occasionnel, saisonnier, d'apprentissage, et de tâcheronnat (Décret N°93/ 577/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des contrats atypiques).

b. La suspension, modification ou la rupture du contrat de travail

Au titre de l'article 32 du Code du Travail, les conditions de suspension du contrat du travail sont les suivantes :

- en cas de fermeture de l'établissement suite au départ de l'employeur sous les drapeaux;
- pendant la durée du service militaire du travailleur ou de son rappel sous les drapeaux;
- pendant le congé maladie, durée limitée à six mois;
- pendant le congé maternité;
- pendant la période de mise à pied du travailleur;
- pendant la durée du congé d'éducation ouvrière;

[15] Source : Enquête EESI, 2005.

- pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- pendant l'exercice des fonctions politiques ou administratives d'une élection ou d'une nomination;
- pendant la période de garde à vue ou de détention préventive du travailleur;
- pendant l'absence du travailleur appelé à suivre son conjoint ayant changé de résidence habituelle et en cas d'impossibilité de mutation (durée limitée à deux ans renouvelable);
- pendant la durée de chômage technique dans la limite de six mois.

Le Code prévoie également en son article 33 que l'employeur doit verser au travailleur une indemnité de compensation pendant la période de suspension, dans les conditions prévues par l'article susvisé. Si la modification est, du fait du travailleur, substantielle et refusée par l'employeur, le travailleur doit, pour se dégager de ses obligations, poser une lettre de démission.

La modification du contrat de travail est prévue par l'article 42-2 qui stipule que le contrat de travail peut faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie en cours d'exécution, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Si la modification est d'origine patronale et qu'elle est substantielle, le travailleur peut la refuser et, dans ce cas, la rupture du contrat est imputable à l'employeur.

Quant à la rupture du contrat, elle peut intervenir en fonction du type de contrat. Si le contrat de travail est à durée déterminée, en principe, il ne peut pas être résilié avant terme, sauf faute lourde, force majeure ou selon l'entente des parties constatée par écrit. Si le contrat est à durée indéterminée, celui-ci peut toujours être résilié par la volonté de l'une des parties. Quel qu'en soit le cas, la résiliation est subordonnée à un préavis écrit donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture avec indication du motif de la rupture (art. 34), sauf faute lourde. Pendant la durée du préavis, le travailleur dispose d'un jour de liberté par semaine, payé, pour trouver un nouvel emploi. Le non-respect total ou partiel du préavis entraîne l'obligation de réparation à l'autre partie sous forme d'indemnité.

La rupture du contrat peut être une initiative du salarié comme de son employeur.

c. Le licenciement

Les contraintes de licenciement sont jugées très souples au Cameroun. Cette flexibilité serait à l'origine de nombreux licenciements en général qualifiés d'abusifs par les syndicats de travailleurs. Dans le règlement des conflits de travail, ces derniers pointent le plus souvent un doigt accusateur sur les Inspecteurs du Travail accusés de laxisme et de légèreté. En réalité, la loi confère à l'Inspection du Travail trois missions spécifiques : la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs, le contrôle de l'application des dispositions du droit du travail et le conseil. Les missions de l'inspection du travail sont étendues tout comme ses moyens d'actions (droit d'entrée dans l'entreprise, de constater les infractions…). Mais, fort est de constater que cette institution fait face à un manque criard de moyens humains et matériels qui limite son efficacité sur le terrain. Le Décret du 26 mai 1993 fixe les modalités de licenciement pour motif économique.

d. La durée du travail

Elle est régie par le Code du Travail ainsi qu'il suit :

- ✓ 40 heures par semaine pour les entreprises ou établissements non agricoles, publics ou privés ;
- ✓ 48 heures par semaine ou 2 400 heures par an, pour les entreprises agricoles ou assimilées.

Cependant, le repos hebdomadaire est obligatoire. Il doit être au minimum de 24 heures consécutives par semaine. Il correspond en principe à la journée du dimanche. Toutefois, des dérogations sont prévues conformément aux modalités fixées par un arrêté du ministère chargé du travail.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon un barème déterminé et ne peuvent être effectuées que dans des conditions et circonstances prévues par la réglementation en vigueur et notamment le décret N°95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale du travail. En outre, sous réserve d'un accord exprès et exceptionnel de l'Inspecteur du travail, la durée totale du travail ne peut excéder 60 heures par semaine et 10 heures par jour.

Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur a droit à un jour et demi ouvrable de congé par mois de travail effectif. Le droit aux congés est acquis après une période d'un an.

Le travail de nuit est celui effectué entre dix heures du soir et six heures du matin. Le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie.

e. La négociation salariale

L'article 62-alinéa 1 du Code du Travail édicte pour les employeurs l'obligation de verser une rémunération minimale fixée par décret pris après avis de la Commission Nationale Consultative. Une approche de négociation est donc privilégiée. C'est pourquoi les salaires et appointements sont différenciés par secteurs et par catégories de classification. Les instruments utilisés ici étant les Conventions Collectives, les Accords d'Etablissement. Les accords d'établissement adaptent les dispositions des conventions collectives. Ils présentent l'avantage de se situer au plus près de l'entreprise et de ses réalités et portent essentiellement sur les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, les primes à la production individuelle et collective et les primes à la productivité. En dehors du cadre conventionnel, ces accords ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Le Code du Travail dispose de l'existence d'un Salaire Minimum Garanti et fixe les conditions de paiement et de retenues sur les salaires des travailleurs. Au Cameroun, le salaire minimum légal est fixé à 28 216 FCFA (contre 75 000 FCFA au Congo et bientôt 60 000 en Côte d'Ivoire). C'est en fait depuis juillet 2008 qu'un décret du Premier Ministre a revalorisé le SMIG au Cameroun, le faisant passer de 23 514 FCFA (35,85 euros) à son niveau actuel, 28 216 FCFA (43 euros) par mois.

Par ailleurs, le Code du travail admet que les cotisations syndicales puissent être directement prélevées sur les salaires par l'employeur qui les reversera au syndicat. Mais il faut alors, un double accord: entre l'employeur et le syndicat, et l'accord du travailleur.

f. L'enregistrement d'un syndicat

Au Cameroun, l'existence légale d'un syndicat professionnel n'est subordonnée qu'à l'obtention du certificat d'enregistrement délivré par le greffier des syndicats. Les décrets N° 93/574 et 576 du 15 juillet 1993 fixent la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement, et la forme du certificat d'enregistrement. Une fois celui-ci obtenu, les syndicats ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles (art. 17). Ils sont donc autonomes financièrement, ce qui constitue le gage de leur indépendance. Le décret N°93/574 est actuellement en cours de révision.

g. Les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers

Deux décrets précisent ces conditions :

- ✓ Décret N° 93/577 du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers.
- ✓ Décret N° 93/572 du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.

En résumé, ces textes définissent le concept d'emploi temporaire occasionnel ou saisonnier, et encadrent les entreprises dites temporaires et l'embauche de travailleurs par celles-ci.

h. Les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé

Prévues par le Code du Travail en son article 94, ces modalités sont réglementées par le Décret N° 93/573 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé qui confère à l'employeur les charges inhérentes au déplacement de son employé.

i. Les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail

C'est le Décret N° 93/578 du 15 juillet 1993 qui fixe les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail. Il prévoit trois cas :

1. Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, son champ d'application territorial peut être national, interdépartemental ou local. Elle est dite convention collective d'entreprise et ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'une extension à une entreprise non signataire.

2. Lorsqu'une convention collective est conclue dans le cadre d'une ou de plusieurs branches d'activités, son champ d'application doit obligatoirement couvrir l'ensemble du territoire. Elle est alors dite convention collective nationale et peut faire l'objet de l'extension.

3. Lorsqu'une convention collective nationale a été conclue, il ne peut plus être négocié de convention collective d'entreprise dans la même branche d'activité. Dans ce cas, seuls sont admis les accords d'établissement aux conditions fixées par l'article 57 du Code.

S'agissant du travail dans **l'administration publique**, on note une cohabitation de plusieurs cadres juridiques. Il s'agit notamment de :

- **Pour le personnel des Forces Armées**
  - la Loi N° 87/023 du 17 décembre 1987 modifiant certaines dispositions de la loi n° 80/12 du 14 juillet 1980 portant statut général des militaires ;
  - Le Décret N° 2001/190 du 25 Juillet 2001 portant Statut particulier des personnels militaires non Officiers des Forces de Défense.
- **Pour les agents de la Sûreté Nationale**
  - le Décret N° 2001/065 du 12 mars 2001 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale.
- **Pour les Magistrats de l'Ordre Judiciaire**
  - le Décret N°95/048 du 8 mars 1995 Portant statut de la magistrature.
- **Pour les fonctionnaires**
  - le Décret N°94-199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat modifié et complété par le décret N°2000/287 du 12 octobre 2000.
- **Pour les cadres et agents contractuels, et les agents décisionnaires de la Fonction Publique**
  - la loi N° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du Travail
- **Pour les auxiliaires de l'Administration**
  - l'arrêt N°244 du 4 février 1933 fixant le statut des chefs coutumiers et l'ensemble des textes modificatifs subséquents.

L'hétérogénéité des statuts particuliers constitue une multipolarité de l'accès au marché de l'emploi. Cependant, elle constitue une contrainte forte pour la mise en place d'un régime de sécurité sociale harmonisé dans la Fonction Publique Camerounaise, un des piliers du travail décent.

4.2.4 Les autres instruments du droit du travail

Le Cameroun dispose de l'Ordonnance N°73-17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale, dont la version a été consolidée après modification par la loi n° 84/006 du 4 juillet 1984. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) est la structure qui opérationnalise cette ordonnance.

-Les Conventions Collectives et les Accords d'Etablissement

Au sens du Code du Travail, la convention collective est définie à l'article 52 comme un accord ayant pour objet de régler les rapports professionnels entre les employeurs et les travailleurs soit d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, soit d'une ou plusieurs branches d'activités. La négociation a donc lieu au niveau de la branche ou de l'entreprise. On recense actuellement au Cameroun 37 conventions collectives en vigueur. Ces conventions concernent tous les secteurs d'activités. Il faut déplorer ici et là les problèmes tels que la non actualisation de ces textes dont certains datent de très longtemps ou alors la non application de toutes les dispositions conclues d'accord partie.

Une autre forme de négociation des conditions de travail c'est les Accords d'Etablissement. Ces accords concernent un ou plusieurs établissements déterminés et peuvent être conclus entre, d'un côté, un employeur ou un groupe d'employeurs, et, de l'autre côté, des représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés (art. 57).

-Les Conventions internationales

Au plan international, le Cameroun est également membre de l'OIT, et à ce titre, a ratifié **49 conventions**. Les conventions internationales en matière de travail sont en général sécrétées au niveau de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). A ce sujet on peut citer par exemple la récente convention de l'OIT sur le travail décent. Par ailleurs, il existe une convention sur les statistiques du travail. C'est la Convention N°160 qui s'étend aux domaines suivants :

a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;

b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage;

c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail;

d) la structure et la répartition des salaires;

e) le coût de la main-d'œuvre;

f) les indices des prix à la consommation;

g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;

h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;

i) les conflits du travail.

Citons aussi la convention 87 de 1948 sur la liberté syndicale que le Cameroun a ratifiée le 07 juin 1960, de même que les Conventions 182 sur les pires formes de travail, 81 sur l'Inspection du Travail ou la Convention 150 sur l'Administration du Travail. Relativement à l'emploi et à la formation professionnelles, évoquons les Conventions 88 sur le service de l'emploi, 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 181 sur les agences d'emploi privées.

4.2.5 Principales limites de la législation du travail

Quelques dispositions du Code du Travail sont cependant de nature à rendre le marché du travail plus rigide, soit du fait de leur inadaptation au contexte socio-économique, soit du fait d'une insuffisance endogène. De même, des vides juridiques existent encore dans ce Code.

S'agissant des dispositions rigides, on peut remarquer sue les textes qui fixent le taux du SMIG sont très rigides et pas adéquation avec l'évolution des paramètres économiques (coût de la vie, croissance). De plus, le suivi de l'application des conventions collectives reste insuffisamment assuré. A ce niveau, l'un des écueils est la rareté d'arrêtés d'extension desdites conventions.

4.2.6 Principales avancées de la législation du travail

Relativement aux vides juridiques, des dispositions prévues dans le Code du travail en révision vont les combler. Il s'agit en l'occurrence de :

- la prise en compte de la question du VIH et du sida dans la protection des droits du travailleur et de la productivité de la productivité des entreprises, conformément à la recommandation (N°200) de l'OIT (art. 112 nouveau du projet du nouveau Code du Travail). Une fois ce projet de loi adopté et promulgué, il ne sera plus possible à un employeur de disqualifier un candidat à un poste ouvert ou de licencier un salarié au motif qu'il est porteur du VIH et sida (Recommandation 200 de l'OIT) ;
- la prise en compte des aspects du genre à travers l'article 48 nouveau qui consacre l'égalité des chances d'accès à la formation professionnelle;
- l'égalité homme/femme et interdiction de toute forme de discrimination ;
- l'interdiction des pires formes du travail des enfants.

Par ailleurs, face à l'obsolescence de plusieurs textes d'application du Code du travail, il convient de saluer le chantier engagé par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, à travers son projet REFONTEX (Refonte des Textes du domaine du Travail et de la Sécurité Sociale), pour actualiser cette réglementation.

Conclusion et recommandations

1. Conclusion générale

Ce rapport qui est le fruit d'un travail d'exploitation des ressources documentaires disponibles sur l'emploi au Cameroun et d'une enquête complémentaire sur le terrain avait pour objectif de présenter la situation de l'emploi en 2013. Les points saillants ci-après peuvent être relevés.

Au niveau de l'offre et la demande d'emploi.

L'essentiel de l'emploi se trouve dans le secteur informel caractérisé par des conditions précaires. Le sous-emploi reste élevé. On observe une tertiarisation de l'économie liée au faible coût d'entrée dans les activités informelles du tertiaire (petits commerces, "call box", moto-taxis, « buyam-sellam , etc.. »).

L'emploi dans le secteur formel demeure très faible. L'exploitation de la collecte des informations auprès des administrations publiques, des organismes et institutions publics et des entreprises du secteur moderne de l'économie a permis de situer à 84 978 le nombre total d'emplois générés au cours de l'année 2013 contre 120 092 emplois en 2012, soit un recul de 35 114 emplois en valeur absolue et de 29,2% environ en valeur relative.

La dynamique impulsée en 2012 n'a pas été maintenue, d'où une création moins nombreuse des emplois. En effet, il ne doit pas être oublié l'importante décision prise par le Chef de l'Etat d'autoriser le recrutement et la prise en charge de 25 000 jeunes camerounais dans la fonction publique.

On note une faiblesse du développement de l'emploi des jeunes. Les personnes âgées de 35-60 représentent pratiquement la moitié du personnel des entreprises.

En matière de genre, il ressort une faible représentativité des femmes dans les entreprises. Elles occupent en général des emplois précaires dans le secteur primaire.

Au niveau de la demande d'emploi

La croissante démographique a entrainé un accroissement de la population active et donc une augmentation des demandeurs d'emplois. Quel que soit le diplôme considéré, la proportion des demandeurs d'emplois est plus importante chez les hommes que chez des femmes.

Pour l'essentiel, les demandeurs d'emplois de niveau d'instruction supérieur sont de profils scientifiques ou techniques, sans contact réel avec le monde professionnel. On observe une faible représentativité des profils issus des filières agricoles et des industries de transformation, ce qui contraste avec le potentiel du pays en ressources naturelles.

Pour la plupart des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue soit à travers la mobilisation du réseau de solidarité familiale, soit en prospectant directement auprès des employeurs. Les chômeurs ne s'inscrivent pas dans les structures de placement surtout par méconnaissance des prestations offertes par ces structures.

On peut donc dire qu'en dépit des interventions publiques en matière d'emploi, le taux de sous-emploi reste encore élevé et l'accès à l'emploi très difficile sur le territoire national pour les femmes et les jeunes de moins 35 ans.

Au niveau du fonctionnement et de la régulation du marché de l'emploi

Le marché de l'emploi se caractérise encore par des déséquilibres importants et certaines défaillances : écarts importants entre l'offre et la demande d'emploi, inadéquation entre la formation et les besoins du système productif, risques accrus aux licenciements économiques. Ces pressions sur le marché de l'emploi pourraient s'accentuer si la croissance économique n'est pas au rendez-vous au cours des prochaines années.

Les politiques de promotions actives des emplois qui reposent principalement sur les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, au soutien à la formation professionnelle initiale et continue et à la promotion des micro-entreprises ont des résultats qui semblent plutôt mitigés.

Les politiques réussies en matière de lutte contre le chômage et les formes d'emplois inadéquates doivent combiner des politiques socio-économiques appropriées. Mais ces politiques à mettre en œuvre doivent favoriser la compétitivité la croissance, l'amélioration du pouvoir d'achat et garantir la paix sociale ainsi qu'un bon climat des affaires et garantir la paix sociale dans le but de préserver les emplois d'une part, et l'adoption d'une certaine flexibilité à l'entrée du marché du travail conditionne l'amélioration de la compétitivité et la création d'emploi d'autre part. Cela constitue notamment des préalables indispensables à l'objectif de faire migrer le secteur informel vers le secteur moderne (artisanat, TPE, PME).

Au niveau du Système d'information.

Le processus de mise en place d'une plate forme regroupant les différents acteurs appelés à collaborer dans le cadre d'un dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre à mettre en place est quasi achevé. Cependant, l'expérience de terrain a révélé que la plupart des acteurs n'ont pas une maîtrise des questions statistiques et ne possède pas un système d'information capable de renseigner les informations sollicitées pour le dispositif. Par ailleurs, il se dégage une faible collaboration entre les différents acteurs institutionnels.

2. Recommandations

L'examen de la situation du marché de l'emploi montre qu'il existe des difficultés qui entravent son bon fonctionnement. Bien que l'amélioration de la situation de l'emploi dépende en grande partie de la conjoncture économique du pays, il est aussi évident que le cadre institutionnel et l'intermédiation participent à un meilleur fonctionnement du marché de l'emploi.

Cinq (05) types de recommandations sont proposés au Comité de suivi du DSCE, à savoir :

- Les recommandations relatives au cadre institutionnel ;
- Les recommandations relatives à l'intermédiation sur le marché de l'emploi;
- Les recommandations relatives à l'orientation et la formation ;

- Les recommandations relatives au renforcement des capacités techniques
- Les autres recommandations

2.1 Recommandations relatives au cadre institutionnel

Les interventions des pouvoirs publics sur le marché de l'emploi visent la protection des travailleurs en leur assurant à la fois un revenu élevé et la sécurité de l'emploi. Elles peuvent cependant aboutir à une augmentation des coûts de main d'œuvre pour l'entreprise sans générer nécessairement une contrepartie réelle en termes de productivité. C'est pourquoi, il est difficile de concilier simultanément flexibilité pour les employeurs et sécurité pour les travailleurs.

D'une manière générale, il se pose la nécessité d'actualiser toute la législation du travail pour mieux l'adapter au contexte socioéconomique et politique du Cameroun actuel et de demain avec comme référence le DSCE. Dans tous les cas, cet arrimage devra trouver les meilleurs scénarios aux trois contraintes auxquelles est confrontée l'Administration du travail, à savoir : (i) la contribution à l'amélioration du climat des affaires ; (ii) la contribution au maintien de la paix sociale par le renforcement des mécanismes de dialogue social ; (iii) la recherche de la productivité des entreprises et, par ricochet, de la croissance. On peut formuler quelques recommandations en vue d'améliorer le fonctionnement du cadre institutionnel du marché de travail.

2.1.1. Les revenus du travail

- Mener une action de nature non salariale, par exemple une subvention ou une prime spéciale de l'Etat aux travailleurs dont le salaire est au dessous d'un seuil préalablement fixé sur les personnes à faible revenu, de manière à mieux lutter contre la pauvreté sans augmenter le cout du travail pour les employeurs.

2.1.2. La protection des postes de travail

- Améliorer la protection ou la sécurité des travailleurs par un renforcement des ressources humaines et matérielles de l'Inspection du Travail, notamment une amélioration du ratio nombre d'entreprises par inspecteur, le renforcement des capacités et du pouvoir des Inspecteurs, l'amélioration de leurs conditions de travail, ce qui permettrait une meilleure application de la réglementation et une grande réduction des pertes d'emplois liées aux licenciements abusifs des travailleurs.

- Favoriser une syndicalisation effective des agents publics régis par le Statut général de la Fonction publique.

2.1.3. Les conditions incitatives de création d'emplois pour les entreprises

- Instituer une fiscalité spécifique favorable à la création et au maintien des emplois ;

- Imaginer des mesures efficaces pour doper le marché de l'emploi dans lequel les acteurs du secteur informel doivent jouer un rôle important.

2.2 Recommandations relatives à l'intermédiation sur le marché de l'emploi

2.2.1. Les programmes d'investissements publics et les HIMO.

- Prendre des mesures pour rendre efficient le "Plan d'Action du Gouvernement pour la mise en œuvre de la stratégie de promotion des approches à Haute Intensité de Main d'œuvre dans les Programmes d'Investissements Publics au Cameroun", notamment dans le domaine des investissements publics.

2.2.2. La coordination des politiques de promotion de l'emploi.

i) Assurer la coordination entre divers programmes, projets, mesures et politiques engagés par le Gouvernement, ainsi que le suivi des actions similaires menées par l'Etat et le secteur privé, de manière à les rendre plus efficaces.

- Conduire des audits réguliers dans les nombreux programmes et projets sur la promotion de l'auto-emploi et micro entreprise.
- Mettre en place un dispositif de suivi/évaluation de l'ensemble des programmes et projets logés dans tous les secteurs et permettant de :
  - ✓ suivre le volet emploi de tous les programmes et projets conduits par ceux-ci;
  - ✓ produire les statistiques et autres informations relatives à l'impact de ces programmes et projets sur l'emploi ;
  - ✓ faire des suggestions pour améliorer la promotion de l'emploi dans leur domaine de compétence.
- Accélérer la mise en place des Comités d'Appui au Développement de l'Emploi Local (CADEL), dont la mission principale est de suivre les créations de l'emploi au niveau des Collectivités Territoriales Décentralisées.

ii) Inciter les organisations de la société civile, notamment les organisations des employeurs, des employés, des ordres professionnels, à inscrire le suivi de l'emploi dans leur plan d'actions annuel.

2.2.3. Mise en place d'un système d'information et d'intermédiation efficaces

- Opérationnaliser le dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre qui doit permettre de disposer d'un véritable système d'informations complet, cohérent et dynamique sur le marché de l'emploi, notamment en formant et en installant des points focaux dans les principales structures publiques et privées ;
- Rendre systématique le suivi périodique de l'évolution des indicateurs du marché de l'emploi (taux de chômage, sous-emploi, offre et demande d'emploi, opportunités et blocages de création d'emploi, etc.) ;
- Dégager des ressources financières pérennes pour réaliser des enquêtes périodiques sur l'emploi ;
- Constituer un pôle de collecte d'informations comprenant les producteurs auxquels sont associés les principaux utilisateurs (MINEFOP, ONEFOP, MINTSS, FNE et institutions de recherche).
- Redéfinir et étendre les activités des Agences Régionales du FNE, de l'INS et de l'ONEFOP pour leur permettre de faire de l'intermédiation primaire telle que l'enregistrement des demandeurs d'emploi, la prospection dans les entreprises en vue des placements et la collecte d'informations pour un meilleur suivi-évaluation du marché de l'emploi.
- Former un plus grand nombre de conseillers d'emploi et les rattacher aux structures déconcentrées d'insertion et d'intermédiation pour :
  - ✓ enregistrer les demandeurs d'emploi ;
  - ✓ conduire les entretiens avec les chercheurs d'emploi afin de mieux les orienter dans le processus de recherche d'emploi ;
  - ✓ détecter les besoins de formation complémentaires à mettre en place ;
  - ✓ conseiller les porteurs de projet ;
  - ✓ prospecter auprès des entreprises pour y faire des placements et y collecter des informations essentielles ;
  - ✓ identifier, et collecter toutes les informations relatives à leur environnement de l'emploi et du travail.

- Produire systématiquement un rapport annuel sur la situation de l'emploi et la main d'œuvre pour permettre au gouvernement et les autres acteurs d'ajuster les politiques en cours en tenant compte des résultats obtenus au regard des résultats attendus.

2.3 Recommandations relatives à la formation

2.3.1. Le développement des compétences et de l'employabilité dans les centres de formation

- Développer la formation professionnelle de qualité en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes ;
- Mettre en place un dispositif de formation professionnelle à la carte pour recentrer la formation des diplômés ;
- Accroitre le nombre de centres de formation professionnelle publics ;
- Amplifier et généraliser les actions concrètes déjà engagées par le FNE, en renforçant la collaboration avec les Centres de Formation Professionnels du MINEFOP.
- Améliorer certains aspects des politiques de l'emploi. Il s'agit :
  - ✓ du développement de l'esprit d'entreprise et de la formation à la gestion d'entreprise dans les programmes d'enseignement des centres de formation professionnelle ;
  - ✓ de la transformation des sections artisanales rurales et ménagères en centres de formation et d'insertion professionnelles ;
  - ✓ du renforcement structurel et l'opérationnalisation des centres de formation professionnelle, des centres de formation professionnelle rapide, en mettant l'accent sur les centres qui forment dans les métiers les plus demandés par les entreprises (métiers industriels, artisanaux,..).
  - ✓ du développement d'un système de formation par alternance;
  - ✓ de la création d'un examen de qualification et de certification académique et professionnelle avec des antennes dans chaque région ;
  - ✓ de la mise en place d'une plate-forme permanente de concertation entre le système de formation et les entreprises.;
  - ✓ de la régionalisation des programmes de formation professionnelle. Il s'agit d'offrir des formations adaptées aux besoins de son environnement immédiat afin de permettre aux

jeunes d'une région donnée de mieux exploiter les opportunités de cet environnent qu'ils maîtrisent mieux ;

- ✓ de l'amélioration de la lisibilité du potentiel national de formation professionnelle à travers un recensement de l'ensemble de centres de formation, tant publics que privés ;

- Vulgariser la carte de la formation professionnelle, sous forme d'une base de données dynamique et de brochures, pour permettre de suivre en permanence l'évolution de ce potentiel et permettre ainsi aux chercheurs d'emploi de choisir rapidement les meilleures formations, en rapport avec les besoins du marché de l'emploi et aux investisseurs de mieux s'orienter dans leur projet d'offre de formation professionnelle ;
- Sensibiliser les ménages sur l'importance de la formation professionnelle.

2.3.2 La réforme des programmes de l'enseignement supérieur

- Faire un remodelage des programmes de l'enseignement supérieur, à travers un processus de mise à niveau et de restructuration progressive qui doivent lui permettre de produire les compétences nécessaires au développement du pays. Les réformes des enseignements doivent être orientées vers la satisfaction des besoins des entreprises et la demande sociale.

- Prendre en compte les potentialités du pays dans les réformes en identifiant les secteurs porteurs (agriculture industries animales, foret, tourisme, mines, textile-habillement, nouvelles technologies de l'information et de la communication, etc..) pour le développement du pays et y concentrer plus d'effort dans la formation des compétences en visant les objectifs suivants : i) l'appui et l'émergence des besoins en compétences des entreprises, ii) le développement des connaissances sur le marché de l'emploi et la recherche de l'information nécessaire pour cerner les besoins sectoriels et pour orienter la formation professionnelle nécessaire et, iii) le développement des capacités d'offre de formation publique.

- Développer les relations de partenariat avec les associations professionnelles et diversifier les formations initiales par la création de nouvelles filières professionnelles, la restructuration des programmes et le développement de nouveaux modes de formation (alternance, apprentissage, stages, etc.) et de la formation continue dans les entreprises.

- Valoriser l'économie informelle dans l'enseignement supérieur en dispensant des cours de l'économie informelle et sa dynamique dans les Universités camerounaises et surtout en n'en

faisant des options dans la délivrance des diplômes à tous les niveaux (Licences, Masters, Doctorats).

- Créer un institut d'entreprenariat en dispensant des cours d'entreprenariat dans les universités d'Etat pour accroitre les chances de succès des entreprises que les diplômés, faute d'avoir trouvé des emplois salariés, sont appelés à créer pour s'auto employer.

2.4 Recommandations relatives au renforcement des capacités techniques

- Prendre des mesures pour le renforcement des capacités des cadres et des autres personnels employés en charge de la gestion des ressources humaines ou de production des statistiques dans les entreprises et d'autres structures publiques et privées ;
- Renforcer les capacités informatiques des services techniques qui ont besoin d'une formation sur des logiciels spécialisés (Cspro, Epidata, etc.) pour la saisie des données et (Stata, Spss, SAS, etc.) pour le traitement et le calcul des indicateurs. Ceci pourrait se faire sous forme de stage de recyclage ou de séminaires en faveur des producteurs.
- Renforcer les capacités en méthodes et concepts pour l'élaboration des indicateurs du marché de l'emploi au niveau des services sectoriels pour leur permettre d'avoir une bonne maîtrise des concepts et méthodes de collecte et d'exploitation primaire des données.

2.5 Autres recommandations

Parmi les autres recommandations à mettre en œuvre, on peut mentionner :

2.5.1 Les actions spécifiques pour le monde rural

- Renforcer les programmes et projets spécifiques pour appuyer directement ou indirectement les acteurs du secteur agricole, en visant essentiellement la promotion de l'auto emploi dans le monde rural, l'intéressement des jeunes diplômés aux activités agricoles, pastorales et halieutiques, la facilitation de l'accès à la terre, aux crédits et aux intrants agricoles.

2.5.2 Les actions spécifiques pour d'autres domaines

Ces actions tendent à montrer la nécessité de :

- Procéder à une évaluation externe du FNE, des autres structures d'insertion et d'intermédiation,

dans une optique d'amélioration de la qualité des services en s'imprégnant des modèles d'autres pays africains et d'ailleurs ;

- Renforcer le partenariat entre les structures d'insertion et d'intermédiation à travers l'échange des pratiques en prenant en considération les disparités entres les différents cas de figure tels que la formation conjointe des ressources humaines.
- Renforcer l'implication des syndicats et des organisations patronales dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi par les pouvoirs publics ;
- Identifier et définir les niveaux de responsabilité des acteurs au niveau central, régional et local pour éviter des conflits de compétences ;
- Renforcer l'implication des régions dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi dans une logique de proximité ;
- faire de la région un levier important de préservation et de promotion de l'emploi par l'amélioration des conditions d'investissement et de création d'entreprises.
- Elaborer et déployer une stratégie cohérente de communication au profit des acteurs du marché de l'emploi pour les sensibiliser et les familiariser par rapport aux politiques d'emploi que conduit le gouvernement et au contenu pertinent du DSCE, de la législation du travail.
- Renforcer les dispositifs de formation dans le domaine agricole, compte tenu de l'importance de ce secteur dans l'économie du pays.

Références Bibliographiques

Tchana Emmanuel et Abessolo Yves : Etude nationale sur les politiques du marché du travail (Cameroun), *rapport final, BIT Yaoundé, février 2009.*

Pr Roger Tsafack Nanfosso : La dynamique de l'enseignement supérieur privé au Cameroun : JHEA/RESA Vol. 4, No. 2, 2006, pp. 99–122 Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique 2006.

MINESUP, Annuaires statistiques de l'enseignement supérieur, Yaoundé

Rasera, J.-B., Jarousse, J.-P. et Noumon, C.R., 2005, Le financement dans les systèmes éducatifs d'Afrique subsaharienne, Dakar : ADEA, CODESRIA

Reformes de l'enseignement supérieur en Afrique : éléments de cadrage ; Pôle de Dakar (UNESCO-BREDA)

G. B. Njike Njikam, R. M. Lontchi Tchoffo et V. Fotzeu Mwaffo : Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun

INS : Recensement Général des Entreprises de 2009 (RGE 2009), Yaoundé.

INS : Enquêtes sur l'emploi et le secteur informel 2005 et 2010, phase 1, Yaoundé

INS : Enquêtes Camerounaises Auprès des Ménages ECAM1, ECAM2, ECAM3, Yaoundé

Baron C., Bureau M.-C, Leymarie C., Nivolle P. (1995), « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », *in Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation,* Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF.

Bougroum M., Ibourk A., Trachen A. (2002a), « Le chômage des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels », *Revue Région et Développement*, n° 15.

Meyer J.-L. (1998), « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, pp. 345-364.

Diomande Kanvaly. Quelle main d'œuvre pour l'industrie ivoirienne dans un contexte de mondialisation des échanges ?, ; AGEPE ; Abidjan ; Février 1998.

République du Cameroun (2009). Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE);Yaoundé, août 2009**.**

République du Cameroun (2003). Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), Yaoundé, Avril 2003.

Ministère de l'Economie, de la Programmation et de l'Aménagement du Territoire. Concertation avec le Secteur Privé ; Douala ; 20 octobre 2010.

BUCREP. La Population du Cameroun en 2010 ; 2010.

Loi N° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du Travail de la République du Cameroun.

Les règles du jeu, brève introduction aux normes internationales du travail.

Salimatou Diallo, Profil national de droit du travail : le Cameroun.

GABRIEL NKODO. Etude Sur Les Possibilités De Migration Des Acteurs Du Secteur Informel Vers L'artisanat, La Très Petite Entreprise, La Petite Et Moyenne Entreprise, Yaoundé, 2009.

Annexes

ANNEXE1 : EQUIPE DE REALISATION

1-Equipe de Pilotage

Edoa Didier, SG/MINEPAT

Ngobo Ekoto Jeanne Aimée, SG/MINEFOP

Tedou Joseph, DG/INS

Tamba Isaac, CT2/MINEPAT

Bondoma Yokono Dieudonné, DGPIP/MINEPAT

Oum Olouma, DGPAT/MINEPAT

Mebada Grégoire, SP/CTSE-DSCE

2-Equipe technique

Tedou Joseph, Coordonnateur général, DG/INS

She Etoundi Guy, Coordonnateur Technique, DGA/INS

Kuetche Michel, Expert consultant

Yabi, Coordonnateur du Secrétariat Technique n°1 Membre, INS

Kelodjoue Samuel, Coordonnateur du Secrétariat Technique n°2, INS

Gregoire Mebada, Membre, CTS

Inack Inack Samuel, Membre, MINEFOP/ONEFOP

Fowang Ignatius T., Membre, INS

Nkou Jean Pascal, Membre, MINEPAT

Njimbom Etienne, membre, MINEFOP

Ela Ela Amos, Membre, FNE

Fobasso Jean, INS

Wabo Jean Pierre, INS

Fandio Ferdinand, Membre, INS

Niekou née Ndjonkam Rosalie, Membre, INS

Njoh Michelin, Membre, CTS

Mendo Paulin, Membre, MINEPAT

Ndjike Nana Gervais, Membre, CTS

Bohimo Mouendji Edouard, Membre, MINTSS

Nghogue Voufo Erith

Kamgho Tezanou Bruno M., Membre, INS

Metangmo Janvier, Membre, INS

Noussi Metsakeu Damas, Membre, MINEPAT

Obounou Joseph Rene IV, Membre, MINEPAT

3-Equipe d'appui Financier

Blaoura Mahmoudou Blaise, CFS/INS

Songo Martin, SBM/INS

Menwabo Thérèse, AC/INS

4- Personnel d'appui

Yonkeu Yvonne
Moguéa Jeannette
Guiakam Bernadette
Ketcha Nana épouseYoungou, INS
Mbongue Njoh née Son Dooh , INS

ANNEXE2 : TABLEAUX

Tableau A2.1 : Croissance des secteurs au PIB

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012**	2013	2014	2015
Secteur primaire	3,00	5,90	5,20	2,90	**6,00**	**3,40**	**5,00**	**4,30**	**5,10**	**5,90**
Secteur secondaire	1,80	-1,40	1,20	-2,50	**0,50**	**0,50**	**5,60**	**6,80**	**5,60**	**8,60**
Secteur tertiaire	3,70	4,70	1,80	3,50	**4,00**	**5,70**	**5,20**	**5,20**	**5,50**	**5,10**
PIB	3,20	3,30	2,90	1,90	**3,30**	3,80	5,30	5,40	5,40	6,20

Sources : INS/Comptes Nationaux et MINEPAT *(*) Estimation (**) Projections à partir de 2012*

Tableau A2.2 : Structure de la main d'œuvre permanente selon la CSP par secteur d'activité (en %)

CSP	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Cadres supérieurs	1,6	8,5	8,8	5,5
Techniciens supérieurs et cadres moyens	2,8	13,1	17,5	9,8
Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	9,6	34,9	19,3	18,2
Employés, ouvriers et manœuvres	86,0	43,6	54,4	66,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau A2.3: structure des salaires et autres charges de personnel par Catégorie socio professionnelle et par secteur d'activité

CSP	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Cadres supérieurs	11,2	31,4	31,5	25,0
Techniciens supérieurs et cadres moyens	10,9	19,2	27,2	19,4

Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	18,2	31,1	18,2	22,6
Employés, ouvriers et manœuvres	59,7	18,2	23,0	33,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau A2.4 : Répartition des emplois supprimés pour diverses (compressions, licenciements et mis à la retraite, chômage technique) au cours de l'année 2013

	Economique	Discipline	Abusif	Retraités	Démissions	chômages techniques	total
Agriculture, Pêche, Elevage, Sylviculture et Exploitations forestières	25	31	69	1	7	0	133
Industries extractives	5	42	10	0	0	9	66
Industries manufacturières	130	84	44	474	0	135	867
Electricité, Gaz et Eau	2	27	79	3	0	8	119
Bâtiments et Travaux et Publics	88	9	7	11	0	322	437
Commerce de gros et de détail, Restaurants et Hôtels	331	96	164	54	3	41	689
Transports, Entrepôts et Communications	93	1	10	80	1	0	185
Banques Assurances, Affaires Immobilières et Services fournis aux entreprises	354	0	58	38	0	0	450
Services fournis à la collectivité, Services sociaux et Services Personnels	160	4	0	31	0	19	214
Autres activités	73	37	4	94	24	58	290
Ensemble	1 261	331	445	786	35	592	3 450

Source : INS/Enquête emploi 2013

Tableau A2.5: Evolution des effectifs dans les EPA

2011			2012			2013				
permanents	temporaires	total	permanents	temporaires	total	permanents	temporaires	total	créations nettes en 2013	Créations brutes en 2013
37 985	1 415	39 400	39 362	2 438	41 801	39 669	2 442	42 111	311	400

Source : INS/Enquête emploi 2013 et nos calculs

Tableau A2.6: Evolution des effectifs dans les communes et les communautés urbaines

Type de communes	2011		2012		2013		créations nettes en 2013	Créations brutes en 2013
	Nbre	Effectif employé	Nbre	Effectif employé	Nbre	Effectif employé		
Communes	360	9 490	360	9 613	360	9 863	250	321
Communautés urbaines	14	3 443	14	3 840	14	4 560	720	925
Ensemble		**12 933**		**13 453**		**14 423**	**970**	**1247**

Source : Comptes administratifs des communes, enquête emploi 2013 et nos calculs

Tableau A2.7 Effectifs des employeurs au 31 décembre 2012

Type d'employeurs	Base line	Nouvelles immatriculations	Suspendus	Radiés	Effectif total	Taux de croissance
Secteur formel privé	101 952	4 662	1 234	3	105 377	3,36 %

Gens de maison	5 756	152	590	555	4 763	-17,25 %
Ensemble	107 708	4 814	1 824	558	110 140	2,26 %

Source : CNPS, *(Annuaire statistique* 2012)

Tableau A.2.8 : Effectif des employeurs actifs par branche d'activité au 31 décembre 2012

	Effectifs d'employeurs					
Branches d'activité	Effectif au 1er janvier 2012	Nouvelles immatriculations	Suspendus	Radiés	Effectif au 31 décembre 2012	Taux de croissance
Agriculture, Pêche, Elevage, Sylviculture et Exploitations forestières	2 484	282	527	100	2 139	-13,89 %
Banques Assurances, Affaires Immobilières et Services fournis aux entreprises	10 984	359	17	0	11 326	3,11 %
Bâtiments et Travaux et Publics	10 984	211	276	113	10 746	-1,63 %
Commerce de gros et de détail, Restaurants et Hôtels	52 916	1 545	251	0	54 210	2,44 %
Industries manufacturière, Electricité, Gaz et Eau	6 459	367	80	2	6 744	4,42 %
Services fournis à la collectivité, Services sociaux et Services Personnels	19 791	1 792	343	5	21 235	7,30 %
Transports, Entrepôts et Communications	3 602	244	130	51	3 665	1,75 %
Activités mal désignées	548	15	200	287	76	-86,19 %
Ensemble	**107 708**	**4 814**	**1 824**	**558**	**110 140**	**2,33 %**

Source : CNPS, *(Annuaire statistique* 2012)

TableauA2.9 : Effectif des employeurs immatriculés au 31 décembre 2012

Type d'employeurs	Effectif
Secteur formel privé	54 053

Gens de maison	265
Ensemble	54 318

Source : CNPS, *(Annuaire statistique* 2012)

Tableau A2.10: Répartition des travailleurs immatriculés par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2012

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Ensemble	Poids
0-20 ans	93	645	753	0,12 %
20-24 ans	2 624	10 170	13 219	2,12 %
25-29 ans	12 633	37 114	51 794	8,29 %
30-39 ans	39 810	129 295	15 555	28,10 %
40-49 ans	30 894	143 626	179 526	28,74 %
50-59 ans	29 225	168 615	202 576	32,42 %
60-69 ans	2 449	17 539	20 385	3,26 %
70 ans et plus	4	25	29	0,005 %
Ensemble	**117 732**	**507 032**	**624 764**	**100 %**

Source : CNPS, *(Annuaire statistique* 2012)

Tableau A2.11 : Liste des principaux syndicats des travailleurs

N°	Nom	Sigle	Ville	Tél
1	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun	CSTC	Yaoundé	33 42 39 72 33 42 98 29 99 84 30

N°	Nom	Sigle	Ville	Tél
				07
2	Confédération des Travailleurs Autonomes du Cameroun	CSAC	Yaoundé	22 01 14 29
3	Union des Syndicats Libres du Cameroun	USLC	Yaoundé	22 20 66 54
4	Union Générale des Travailleurs du Cameroun	UGTC	Yaoundé	22 23 95 58
5	Confédération Camerounaise du Travail	CCT	Yaoundé	77 51 05 94
6	Confédération Générale des Travailleurs du Cameroun-Liberté	CGT LIBERTE	Yaoundé	99 83 10 83
7	Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun	CSIC	Yaoundé	
8	Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun	CTUC	Yaoundé	99 56 86 26
9	Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun	CGSTC	Yaoundé	77 35 49 35
10	Centrale syndicale du secteur public	CSP	Yaoundé	

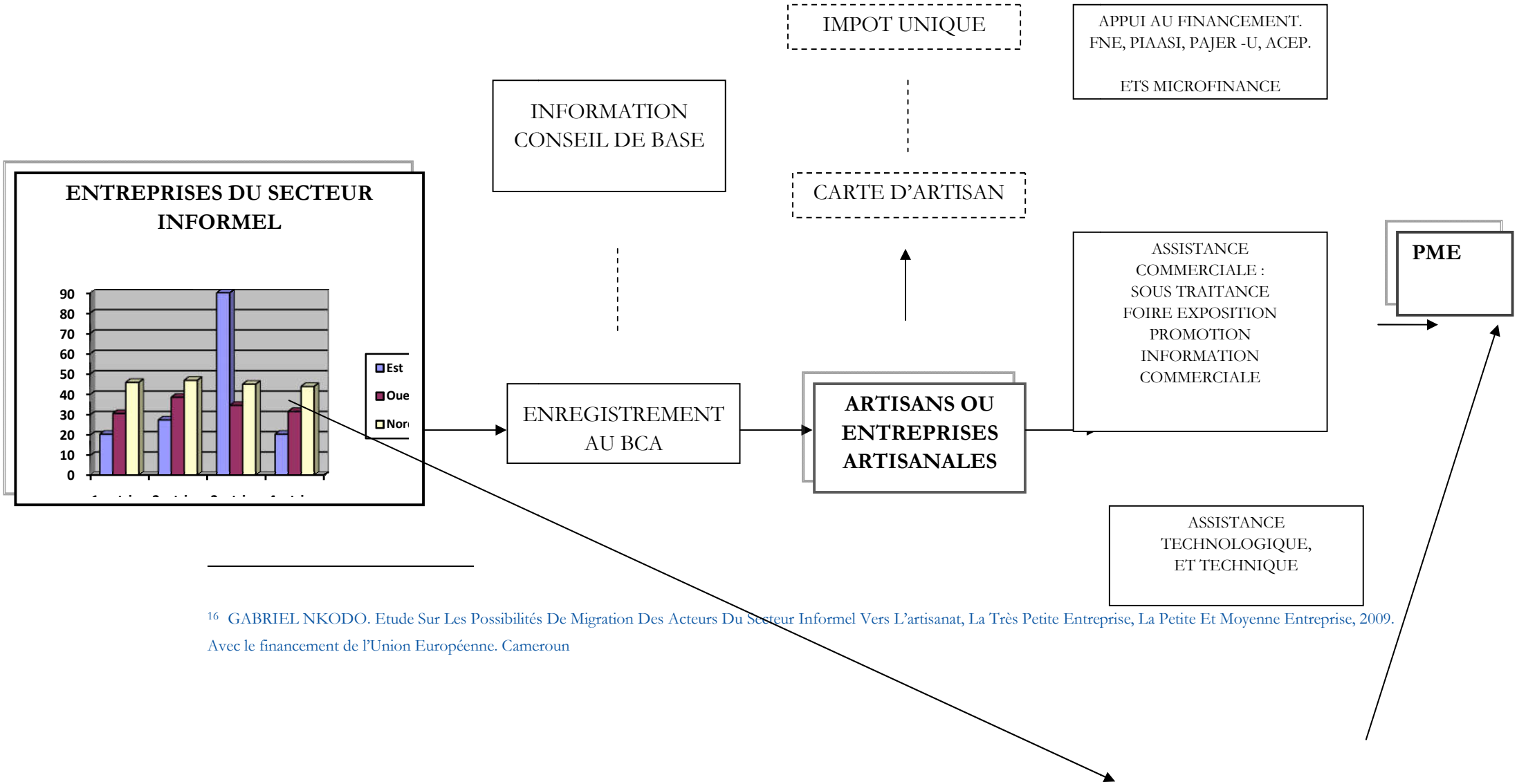
Tableau A2.12: Répartition des offres d'emplois publiées par les organismes de placement de la main d'œuvre (Janvier-Juin 2012)

Organisme de placement	Nombre	Pourcentage
ONYX	30	0,4
ADRH APAVE	7	0,1
CIBLE EMPLOI	14	0,2
SHOOTING STAR	7	0,1
FNE	6 655	99,1
Ensemble	**6713**	**100,0**

Source : MINEFOP

ANNEXE3 : PROCESSUS DE MIGRATION[16] DU SECTEUR INFORMEL VERS L'ARTISANAT ET LA PME

Mesures D'appui



[16] GABRIEL NKODO. Etude Sur Les Possibilités De Migration Des Acteurs Du Secteur Informel Vers L'artisanat, La Très Petite Entreprise, La Petite Et Moyenne Entreprise, 2009. Avec le financement de l'Union Européenne. Cameroun

SECURITE SOCIALE

INSCRIPTION DANS LES ASSOCIATIONS

CENTRE DE FORMALITES DES ENTREPRISES (CFCE)

Le Processus de migration présenté ci-dessus comporte deux axes :

- Un processus par étape du secteur informel vers l'entreprise artisanale puis vers la PME. Ce processus passe par l'enregistrement aux BCA. et l'application de différentes mesures d'appui qui permettent le développement de l'entreprise artisanale qui deviendra une PME. Il s'applique particulièrement aux acteurs du secteur informel constitués en auto emploi ou en très petites entreprises :
- Un processus relativement direct de passage de l'entreprise informelle vers la PME en passant par le CFCE. Ce processus s'applique aux entreprises d'une dimension plus importante que celles citées ci-dessus et qui tiennent déjà une petite comptabilité. Il s'applique encore mieux à tout ce qui est considéré comme économie souterraine et qui concerne toutes les entreprises qui ont la dimension de PME, tiennent une bonne comptabilité et reste dans l'informel pour se soustraire volontairement au paiement des impôts et taxes.

Impact de la migration

La migration des acteurs du secteur informel aura un impact très important en terme de :

- Fiscalité;
- Valeur ajoutée;
- Développement d'un tissu de PME ;
- Création d'emplois et lutte contre la pauvreté ;
- Etc.

Fiscalité

L'extension de l'assiette fiscale aux nombreuses entreprises actuellement dans le secteur informel qui passeraient aux statuts d'entreprises artisanales ou de PME, entrainera de façon certaine, une amélioration du niveau des recettes fiscales. La situation actuelle des statistiques ne permet malheureusement pas de faire des simulations fiables dans ce domaine.

Création de valeur ajoutée

Beaucoup d'acteurs du secteur informel exercent leurs activités dans le domaine de la production et des services. Le développement de ces entreprises accompagnées de leur migration vers la PME permettra une plus grande création de valeur ajoutée et donc de richesses.

Création d'emplois et lutte contre la pauvreté

Il est unanimement reconnu que le secteur informel est le plus créateur d'emplois. Ces emplois actuellement précaires et indécents pourraient s'améliorer grâce aux mesures d'appui (formation) et avec le développement des activités des entreprises. La migration et le développement de ces entreprises amènent donc vers une plus grande création d'emplois décents.

Grâce aux revenus distribués et aux emplois créés dans ce cadre, cette migration permet de lutter contre la pauvreté.

Développement d'un plus grand tissu de PME et d'échanges intersectoriels

La migration telle qu'envisagée aura un impact sur la constitution d'un important tissu de PME et sur le développement des échanges intersectoriels. Ces deux aspects auront de nombreux effets multiplicateurs sur l'économie camerounaise.

D'une manière générale, la migration de nombreuses entreprises du secteur informel actuellement en activité vers l'artisanat et la PME contribuera à la croissance économique, la lutte contre la pauvreté et le développement de l'emploi au Cameroun.

ANNEXE 3 : AUTRES DOCUMENTS

REPARTITION DES ELEVES PAR REGION

REGIONS	ENSEIGNEMENT GENERAL			ENSEIGNEMENT TECHNIQUE			ENSEMBLE		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
ADAMAOUA	7 872	16 522	**24 394**	1039	3301	**4340**	8 911	19 823	**28 734**
CENTRE	83 634	92 143	**175 777**	16816	21893	**38709**	100 450	114 036	**214 486**
EST	11 290	16 512	**27 801**	3471	7072	**10543**	14 761	23 584	**38 344**
EXTRÊME NORD	14 037	55 035	**69 071**	7763	6278	**14041**	21 800	61 313	**83 112**
LITTORAL	68 166	63 858	**132 023**	13350	17923	**31273**	81 516	81 781	**163 297**
NORD	8 651	24 883	**33 534**	2786	6304	**9090**	11 437	31 187	**42 624**
NOR DOUEST	37 739	34 924	**72 663**	5637	10425	**16062**	43 376	45 349	**88 725**
OUEST	71 705	85 213	**156 919**	16616	19916	**36532**	88 321	105 129	**193 451**
SUD	14 442	19 458	**33 900**	2971	5609	**8580**	17 413	25 067	**42 480**
SUD OUEST	31 226	35 166	**66 392**	4803	10461	**15264**	36 029	45 627	**81 656**
CAMEROUN	**348761**	**443714**	**792475**	**75252**	**109182**	**184434**	**424014**	**552896**	**976 909**

Encadré : Le travail décent comme objectif mondial

Le travail décent est la synthèse de ce à quoi chacun aspire dans sa vie professionnelle, à savoir: des perspectives d'avenir, un revenu, des droits, la possibilité de s'exprimer, d'être reconnu, d'assurer le bien-être de sa famille et de s'épanouir comme individu, de bénéficier de l'égalité des chances – autant de composantes du travail décent qui, en définitive, sont le fondement de la paix dans toute collectivité et dans la société dans son ensemble. Le travail décent est au cœur des préoccupations des gouvernements, des travailleurs et des employeurs, acteurs tripartites qui font la singularité de l'OIT. Celle-ci articule son action en faveur du travail décent autour de quatre objectifs stratégiques: les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail; les possibilités d'emploi et de revenu; la protection sociale; le dialogue social et le tripartisme. Ces objectifs concernent tous les travailleurs, hommes et femmes, quel que soit le milieu dans lequel ils exercent leur activité – formel ou informel –, leur statut – salarié ou indépendant –, leur lieu de travail – champs, bureau, usine –, leur engagement – privé ou collectif. L'objectif fondamental de l'OIT aujourd'hui est de faire en sorte que chaque femme, chaque homme, puissent accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

ANNEXE4 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS

1. **Activité principale** : Activité qui est déclarée comme telle par l'enquêté.
2. **Activité secondaire** : Activité exercée en plus de l'activité principale.
3. **Aide familial** : Personne occupant un emploi dans une entreprise (échoppe, petit commerce à domicile, artisanat, agriculture, etc.) exploitée par un parent vivant généralement dans le même ménage, mais qui ne peut pas être considérée comme associée, et ne percevant pas une rémunération fixe en espèce ou en nature.
4. **Apprenti** : Personne admise dans une entreprise pour acquérir une formation professionnelle. Elle peut être rémunérée ou non rémunérée.
5. **Chômeur** : Personne considérée comme chômeur au sens du BIT ou comme chômeur découragé.
6. **Chômeur au sens du BIT** : Personne sans emploi n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) lors de la semaine précédant l'enquête, ayant recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête et se déclarant disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours.
7. **Chômeur découragé** : Personne sans emploi, n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) lors de la semaine précédant l'enquête, n'ayant pas recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête, mais est disponible pour travailler immédiatement si l'on lui proposait un emploi.
8. **Emploi principal** : Emploi qui est déclaré comme tel par l'enquêté. Il est généralement celui pour lequel l'enquêté consacre le plus de temps ou celui qui lui rapporte le plus de revenu.
9. **Emploi secondaire** : Emploi occupé en plus de l'emploi principal.
10. **Employeur (ou patron)** : Individu travaillant pour son propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupant un emploi à titre indépendant, et qui emploie une ou plusieurs personnes salariées dans son unité.
11. **Femme au foyer** : Individu de sexe féminin, habituellement inactive, et qui est engagée dans des travaux ménagers ou l'éducation des enfants.
12. **Grande entreprise** : Une Grande entreprise réalise un chiffre d'affaires de plus de un milliards de FCFA ou emploie plus de 100 personnes.
13. **Ménage** : Ensemble d'une ou plusieurs personnes, ayant un lien de sang, de mariage ou non, vivant dans un ou plusieurs logements de la même concession, mettant en commun leurs ressources, pour subvenir aux dépenses courantes, prenant le plus souvent leur repas en commun, et reconnaissant l'autorité d'une seule personne comme chef de ménage.
14. **Migrant** : Personne née hors de sa localité de résidence actuelle.
15. **Petite entreprise** : Une Petite entreprise emploie entre 6 et 20 personnes, et réalise un chiffre d'affaires compris entre 15 et 100 millions de FCFA.
16. **Petite et moyenne entreprise** : Une Petite et Moyenne entreprise emploie entre 6 et 100 personnes, et réalise un chiffre d'affaires compris entre 15 millions et un milliards de FCFA.
17. **Population active** : Population constituée de chômeurs et d'actifs occupés.

18. **Population active occupée** : Population regroupant l'ensemble des personnes ayant travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine précédant l'enquête, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides familiaux dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie, des congés payés, un conflit du travail, une formation. Les personnes ayant trouvé un travail qui commencera ultérieurement (mois suivant l'enquête) sont également compris dans la population active occupée.

19. **Population en âge de travailler** : Population de 10 ans ou plus *(pour les besoins de l'enquête).*

20. **Population inactive** : Ensemble des individus qui n'appartiennent pas à la population active**.**

21. **Primo demandeur** : Chômeur à la recherche de la première insertion sur le marché du travail.

22. **Retraité / Rentier** : Personne habituellement inactive, et qui perçoit comme revenu une pension (retraite, invalidité, veuvage, orphelinat, etc.), des revenus mobiliers ou immobiliers, des intérêts.

23. **Salaire de réservation** : Niveau de rémunération minimum en deçà duquel un chômeur ne peut accepter d'occuper un emploi.

24. **Salarié** : Individu ayant un emploi rémunéré en espèce et/ou en nature de façon régulière et selon une périodicité définie, titulaire d'un contrat de travail, explicite ou implicite, avec le même employeur continûment.

25. **Secteur Informel** : Ensemble d'unités de production ne possédant pas de numéro de contribuable et/ou ne tenant pas de comptabilité formelle (selon le Plan Comptable OHADA).

26. **Sous-emploi visible** : Nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 35 heures par semaine
27. **Taux d'activité au sens du BIT** : Rapport de la population active (actifs occupés, chômeurs BIT) à la population en âge de travailler.

28. **Taux d'activité au sens élargi** : Rapport de la population active (actifs occupés, chômeurs BIT, chômeurs au sens élargi**)** à la population en âge de travailler.

29. **Taux d'emploi** : Rapport du nombre d'actifs occupés à la population en âge de travailler.

30. **Taux d'informalité** : Rapport du nombre d'actifs occupés exerçant dans le secteur informel à l'effectif total des actifs occupés.

31. **Taux de chômage** : Rapport du nombre de chômeurs à la population active. Il peut être calculé au sens du BIT ou au sens élargi.

32. **Taux de chômage au sens du BIT** : Rapport de la population des chômeurs au sens du BIT à la population active (actifs occupés, chômeurs BIT).

33. **Taux de chômage au sens élargi** : Rapport de la population des chômeurs (au sens du BIT, découragés) à la population active (actifs occupés, chômeurs BIT, chômeurs découragés).

34. Taux de chômage au sens élargi : C'est le rapport entre la population constituée des chômeurs au sens strict du BIT plus les chômeurs découragés à la population active (élargie aux chômeurs découragés).
35. **Taux de dépendance** : Rapport du nombre de personnes au chômage ou inactives, au nombre d'actifs occupés.

36. **Taux de pluriactivité** : Rapport du nombre de personnes exerçant un ou plusieurs emplois secondaires, à la population active occupée.

37. **Taux de salarisation** : Rapport du nombre de salariés, à la population active occupée.

38. **Taux de sous-emploi global** : Rapport du nombre de chômeurs, et d'actifs occupés en situation de sous-emploi (visible ou invisible), à la population active.

39. **Taux de sous-emploi invisible** : Pourcentage d'actifs occupés dont le revenu horaire est inférieur au revenu horaire prévu par la législation, calculé sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti (28 500 FCFA/mois) pour un volume horaire de 40 heures par semaine.

40. **Taux de sous-emploi visible** : Rapport du nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine, à la population active occupée. Ce taux a aussi été calculé sur la base de 35 heures de travail par semaine.

41. **Travailleur pour propre compte** : Personne occupant un emploi à titre indépendant, mais qui n'emploie aucun salarié et peut néanmoins travailler avec des aides familiaux ou des apprentis.

42. **Travailleurs indépendants** : Ensemble des patrons et travailleurs à compte propre.

43. Très petite entreprise :

Réalisé par l'Institut National de la Statistique (INS)
BP 134 Yaoundé Tél (+237) 22 22 04 45
www.statistics-cameroon.org

en collaboration avec les administrations et institutions publiques ci-après :

- *Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire*
- *Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*
- *Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale*
- *Fonds National de l'Emploi*
- *Comité Technique de Suivi des Programmes Economiques*