

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

*Paix – Travail – Patrie*

-----  
MINISTRE 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

# **Dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre**

## *Rapport sur la situation de référence*



Réalisé par l'INS en collaboration avec les représentants des administrations et institutions publiques impliquées

Septembre 2012

## **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 un dispositif performant de production des statistiques de qualité sur l'emploi et la main d'œuvre. Les efforts ont été accomplis au cours de ces dernières années par les services statistiques nationaux n'ont pas encore permis d'atteindre cet objectif.

C'est dans la souci de se doter d'un tel dispositif que le Gouvernement a engagé les travaux devant conduire à la production, d'une part, d'un rapport sur la situation de référence, et, d'autre part, à l'élaboration d'un dispositif statistique à mettre sur pied pour répondre à l'objectif susvisé.

Le rapport sur la situation de référence produit est le résultat de l'exploitation des informations issues des enquêtes et recensements statistiques, des données de sources administratives existantes sur l'emploi, des recherches bibliographiques, et des données des enquêtes complémentaires dans les entreprises, les structures de placement, les unités de gestions des grands travaux, les structures publiques d'insertion et les projets et programmes logés dans les départements ministériels.

Le dispositif statistique à mettre sur pied est l'émanation des concertations entre les producteurs et les utilisateurs des statistiques et des indicateurs pour le suivi du volet Emploi du DSCE, de manière à proposer un cadre logique et une plate forme complète, consensuelle et cohérente pour le suivi/évaluation des politiques et des actions conduites par les pouvoirs publics et d'autres acteurs dans le domaine de l'emploi et de la main d'œuvre. La mise en application de ce cadre logique devra permettre la collecte et le traitement des données indispensables pour mesurer les performances des réalisations futures, à travers les ratios et les indicateurs appropriés et récents.

Les deux documents susvisés ont été produits sous la supervision d'une équipe de pilotage conduite par le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT), assisté du Secrétaire Général du Ministère de l'Emploi et de la Formations professionnelle (MINEFOP). L'équipe technique était conduite par le Directeur Général de l'Institut National de la Statistique (INS), en collaboration avec les représentants des administrations et institutions publiques impliquées à savoir le MINEFOP, le MINTSS, le CTS, le CTSE/DSCE, le FNE et l'ONEFOP.

Les projets de documents élaborés par l'équipé technique ont été examinés et validés au cours de l'atelier organisé à cet effet le 07 septembre 2012 au Palais des Congrès de Yaoundé. En conclusion des travaux, les participants ont entre autres recommandé au MINEPAT d'engager aussitôt la traduction les deux documents en anglais, de mobiliser tous les acteurs impliqués pour la mise en œuvre du plan d'action devant rendre le dispositif statistique et de mettre en place les ressources financières pour la production d'un rapport de référence à fin 2012.

Toutes les activités menées ont été financées par le MINEPAT.

## **ABBREVIATIONS ET SIGLES**

|               |  |
|---------------|--|
| 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 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                                    |
| DAISEFJD:     | Dispositif d'Appui à l'Insertion Socio-économique des Femmes et Jeunes Défavorisés |

|             |   |
|-------------|---|
| DEA :       | Diplôme d'Etude approfondie   |
| DESC :      | Diplôme d'Etude Supérieure Comptable  |
| 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   |
| HIMO :      | Travaux à 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  
 MC<sup>2</sup> : 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 Economiques  
 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 : 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  
 PASADE :  
 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 General 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 a Responsabilité Limitée  
 SCNPD : Service Civique National pour le Développement  
 SPE : Services Publics d'Emploi  
 TIC : Technologies 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 DE MATIERES**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>AVANT PROPOS.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>ABBREVIATIONS ET SIGLES.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>TABLE DE MATIERES.....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>Liste des Tableaux .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>Liste des Graphiques.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>RESUME EXECUTIF .....</b>  | <b>13</b> |
| 1. Contexte socio-économique et objectif visé.....  | 13        |
| 2. Offre d'emplois.....   | 13        |
| 3. Demande d'emplois.....   | 16        |
| 4. Régulation et fonctionnement du marché du travail/emploi.....  | 18        |
| <br>  |           |
| <b>CHAPITRE I: CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIES.....</b>  | <b>26</b> |
| I.1 CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE.....  | 26        |
| I-1-1 La période de prospérité .....  | 26        |
| I-1-2 La période de crise.....  | 26        |
| I-1-3 La Période de relance .....   | 28        |
| I-1-4 Situation récente .....   | 28        |
| I-1-5 Problématique de suivi de l'emploi.....   | 31        |
| I-2 Objectifs de l'étude.....   | 33        |
| I-3 Méthodologie de l'étude .....   | 33        |
| I-4 Difficultés et limites de l'étude.....  | 35        |
| I-5 Plan du rapport.....  | 36        |
| <br>  |           |
| <b>CHAPITRE II : OFFRE D'EMPLOIS .....</b>  | <b>37</b> |
| II-1 Secteur privé.....   | 37        |
| II-1-1 Secteur privé formel.....  | 37        |
| II-1-1-1 Spécificités de la structure des emplois dans les entreprises formelles .....                                | 38        |
| II-1-1-2 Structure des salaires dans les entreprises formelles .....  | 44        |
| II-1-2 Secteur privé informel.....  | 46        |
| II-2 Secteur public .....   | 48        |
| II-2-1 La Fonction Publique .....   | 48        |
| II-2-2 Grands projets et programmes.....  | 49        |
| II-2-3 Entreprises publiques et parapubliques .....   | 56        |
| II-2-4 Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) et les travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) ..... | 56        |
| II-3 Autres acteurs .....   | 58        |
| II-3-1 Organisations de la Société Civile (OSC).....  | 58        |
| II-3-2 Organismes internationaux.....   | 60        |
| II-3-3 Organisations confessionnelles .....   | 60        |
| II-3-4 Coopératives et GIC.....   | 60        |
| II-3-5 Diaspora .....   | 61        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CHAPITRE III: DEMANDE D'EMPLOIS.....</b>  | <b>62</b> |
| III-1 Evolution de la population du Cameroun.....  | 62        |
| III-2 Population active.....   | 64        |
| III-2-1 Chômage .....  | 64        |
| III-2-2 Sous-emploi .....  | 65        |
| III-3 Profil des demandeurs d'emplois .....  | 67        |
| III-3-1 Profil des demandeurs d'emploi selon la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel ..... | 67        |
| III-3-2 Profil des demandeurs d'emploi par le canal du FNE .....   | 68        |
| III-3-3 Profil des sortants de l'enseignement supérieur.....   | 70        |
| III-3-4 Profil des diplômés des autres niveaux d'enseignement.....   | 75        |
| III-3-4-1 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique et général .....                     | 75        |
| III-3-4-2 Diplômés des instituts et centres de formation agréés par le MINEFOP .....                       | 77        |
| Source : Annuaire statistique du MINEFOP, 2011   |           |
| III-3-4-3 Diplômés formés à l'étranger.....  | 78        |
| III-3-4-4 Formation dans les entreprises .....   | 78        |
| III-4 Répertoire des métiers.....  | 80        |
| <br>   |           |
| <b>CHAPITRE IV : REGULATION ET FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL/EMPLOI .....</b>                        | <b>82</b> |
| IV-1 Cadre de référence et de régulation du marche du travail et de l'emploi.....                          | 83        |
| IV-1-1 Cadre institutionnel et politique.....  | 83        |
| IV-1-2 Stratégies et mesures .....   | 84        |
| IV-2 La régulation du marché du travail et de l'emploi .....   | 85        |
| IV-2-1-1 Les institution gouvernementales .....  | 85        |
| IV-2-1-2 Les partenaires du gouvernement.....  | 91        |
| IV-2-2 La régulation du marche du travail.....   | 93        |
| IV-2-3 Les autres instruments du droit de travail.....   | 100       |
| IV-3 Les institutions spécialisées .....   | 101       |
| IV-3-1 Structures publiques d'intermédiation et de promotion de l'emploi .....                             | 102       |
| IV-3-1-1 Le Fonds National de l'Emploi (FNE).....  | 102       |
| IV-3-1-2 Programmes développés par le MINEFOP .....  | 106       |
| IV-3-2 Projets d'autres départements ministériels .....  | 108       |
| IV-3-2-1 Programmes développés par le MINPMEESA .....  | 108       |
| IV-3-2-2 Programmes développés par le MINJEC .....   | 109       |
| IV-3-2-3 Programmes développés par le Ministère en charge des affaires sociales .....                      | 110       |
| IV-3-2-4 Programmes développés par le Ministère de la Femme et de la Protection de la Famille.....         | 110       |
| IV-3-2-5 Programmes développés par le MINEPIA .....  | 110       |
| IV-3-2-6 Programmes développés par le MINADER .....  | 111       |
| IV-3-2-7 Programmes développés par le Ministère des Travaux Publics .....                                  | 111       |
| IV-3-2-8 Bilan des Programmes d'auto-emploi/micro-finance.....   | 112       |
| IV-3-3 Structures privées de placements.....   | 114       |
| IV-3-3-1 Diagnostic de l'activité des entreprises privées d'intermédiation de l'emploi.....                | 115       |
| IV-3-3-2 L'Intermédiation de l'emploi et partenariat avec les entreprises utilisatrices .....              | 116       |
| IV-3-3-3 Personnel et volume d'affaires du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi .                | 118       |

|   |            |
|---|------------|
| IV-3-3-4 Politique et stratégie nationales de régulation du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi..... | 118        |
| IV-3-4 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements.....   | 118        |
| IV-3-4-1 Programme d'Insertion Socioprofessionnel des Jeunes Diplômés sans emploi (PISP) .....                  | 118        |
| IV-3-4-2 Dispositif d'Appui à l'Insertion Socio-économique des Femmes et Jeunes Défavorisés.....                | 119        |
| IV-4 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marché du travail.....   | 120        |
| IV-4-1 Problématique de l'Adéquation formation-emploi (ou offre-demande).....                                   | 121        |
| IV-4-2 Pertinence et Pérennité de l'auto emploi .....   | 123        |
| IV-5 Perspectives du marché du travail.....   | 126        |
| IV-5-1. Profils et perspectives d'emplois dans les entreprises formelles .....                                  | 126        |
| IV-5-2 La formation des ressources humaines. ....   | 130        |
| IV-6 Dispositif statistique de Suivi-évaluation .....   | 130        |
| IV-6-1 Sources statistiques.....  | 131        |
| IV-6-2 Indicateurs de suivi-évaluation.....   | 134        |
| IV-6-3 Les supports de collecte.....  | 134        |
| <b>CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....</b>   | <b>136</b> |
| 1. Conclusion générale .....  | 136        |
| 2. Recommandations. ....  | 138        |
| 2.1 Recommandations au sujet du cadre institutionnel .....  | 138        |
| 2.2 Recommandations au sujet de l'intermédiation sur le marché du travail.....                                  | 139        |
| 2.3 Recommandations au sujet de la formation.....   | 141        |
| 2.4 Recommandations pour le renforcement des capacités techniques.....  | 143        |
| <b>REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>  | <b>145</b> |
| <b>ANNEXES.....</b>   | <b>147</b> |

## **LISTE DES TABLEAUX**

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| Tableau 2. 1 :  | Répartition des actifs occupés du secteur formel selon le milieu de résidence et le sexe.....                      | 37 |
| Tableau 2. 2 :  | Répartition des emplois permanents par secteur d'activité.....   | 38 |
| Tableau 2.3:    | Répartition par type de contrat et selon le secteur d'activité (en %). ....  | 40 |
| Tableau 2. 4 :  | Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par secteur d'activité (en %).....                       | 40 |
| Tableau 2. 5 :  | Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par sexe (en %)....                                      | 40 |
| Tableau 2. 6 :  | Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et par secteur d'activité (en %).....                        | 41 |
| Tableau 2. 7 :  | Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et sexe (en %).....  | 42 |
| Tableau 2. 9 :  | Structure par âge de la main d'œuvre permanente suivant le sexe (en %).....  | 43 |
| Tableau 2. 10 : | Répartition de la main d'œuvre permanente selon le sexe et par secteur d'activité (en %).....                      | 43 |
| Tableau 2. 11 : | Structure de la main d'œuvre permanente par nationalité et selon le secteur d'activité.....                        | 44 |
| Tableau 2. 13 : | Salaire moyen mensuel (en FCFA) de la main d'œuvre permanente, par nationalité et selon le secteur d'activité..... | 45 |
| Tableau 2. 14 : | Structure des salaires et autres charges de personnel par nationalité et selon le secteur d'activité.....          | 46 |
| Tableau 2. 15 : | Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans ou plus, selon région et le milieu de résidence.....                 | 47 |
| Tableau 2. 16 : | Répartition de l'effectif de la fonction publique selon le statut.....   | 48 |
| Tableau 2. 17 : | Répartition de l'effectif de la fonction publique selon la catégorie et le statut.                                 | 48 |
| Tableau 2. 18 : | Programme de formation des travailleurs du projet de l'aménagement hydraulique de MEMVE'ELE.....                   | 52 |
| Tableau 3. 1 :  | Population du Cameroun entre 1976 et 2010.....   | 62 |
| Tableau 3. 2 :  | Population du Cameroun par groupe d'âges (%).....  | 62 |
| Tableau 3. 3 :  | Répartition (en %) de la population par groupe d'âges selon le milieu de résidence et le sexe.....                 | 63 |
| Tableau 3. 4 :  | Taux de chômage selon le sexe et l'âge par milieu de résidence (%).....  | 65 |
| Tableau 3. 6 :  | Répartition des demandeurs d'emploi selon le diplôme et par sexe en 2009 ...                                       | 68 |
| Tableau 3. 7 :  | Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe selon et par diplôme en 2009.....                                | 69 |
| Tableau 3. 8 :  | Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par sexe selon la catégorie.....                                       | 69 |
| Tableau 3. 9 :  | Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par catégorie selon le sexe.....                                       | 69 |

|                 |  |     |
|-----------------|--|-----|
| Tableau 3. 10 : | Distribution des diplômés BTS et HND selon les filières de formation.....  | 72  |
| Tableau 3. 11 : | Répartition des élèves de l'enseignement secondaire technique par niveau .....   | 76  |
| Tableau 3. 12 : | Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (francophone)<br>par niveau.....   | 76  |
| Tableau 3. 13 : | Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (anglophone)<br>par niveau.....  | 77  |
| Tableau 3. 14 : | Répartition des inscrits dans la formation professionnelle selon l'ordre<br>d'enseignement.....  | 78  |
| Tableau 3. 15 : | Proportion d'entreprises disposant un plan de formation en 2011 par secteur<br>d'activité (en %) .....   | 78  |
| Tableau 3. 16 : | Lieu de formation du personnel en entreprise par secteur d'activité .....  | 79  |
| Tableau 3. 17 : | Nombre moyen de personnes formés en 2011 par secteur d'activité et genre..   | 79  |
| Tableau 3. 18 : | Proportion du personnel formé/recyclé en 2011 par secteur d'activité .....   | 79  |
| Tableau 3. 19 : | Budget des entreprises consacré à la formation en 2011 .....   | 79  |
| Tableau 4. 1 :  | Répartition des prestations de services par la CNPS et par branche au 31<br>décembre 2008 .....  | 91  |
| Tableau 4. 2 :  | Principales organisations patronales .....   | 93  |
| Tableau 4. 3 :  | Répartition par branche d'activité économique des entreprises ayant<br>procédé aux compressions, licenciements et mis ses employés en<br>chômage technique au cours de l'année 2008..... | 97  |
| Tableau 4. 4 :  | Synthèses des réalisations cumulées du FNE.....  | 103 |
| Tableau 4. 5 :  | Etat de réalisations opérationnelles du FNE par exercice de 2006 à 2010.....   | 104 |
| Tableau 4. 6 :  | Insertion des jeunes (15-35 ans) par le FNE de 1991 à 2009.....  | 105 |
| Tableau 4. 7 :  | Répartition des effectifs formés selon le type de formation<br>(cumul 2006-2008).....  | 105 |
| Tableau 4. 8 :  | Réalisations du PADER au 31 mars 2008.....   | 106 |
| Tableau 4. 9 :  | Projets/programmes du PIAASI et leurs financements. ....   | 108 |
| Tableau 4. 10 : | Projets/programmes du MINEPIA à fort potentiel d'emplois .....   | 111 |
| Tableau 4. 11 : | Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises<br>développés par le gouvernement.....   | 113 |
| Tableau 4. 12 : | Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi.....   | 116 |
| Tableau 4. 13 : | Proportion d'entreprises ayant une intention d'embaucher d'ici deux<br>ans (2012-2013), par secteur d'activité.....  | 126 |
| Tableau 4. 14 : | Intentions globales d'embauches des entreprises (horizon 2012-2013).....   | 127 |
| Tableau 4. 15 : | Intentions d'embauches des entreprises par secteur d'activité<br>(horizon 2012-2013) .....   | 127 |
| Tableau 4. 16 : | Profil détaillé des emplois à offrir .....   | 128 |

## **LISTE DES GRAPHIQUES**

|   |     |
|---|-----|
| Graphique 1.1 : Evolutions sectorielle de la croissance.....  | 29  |
| Graphique 1.2 : Evolution du taux d'inflation entre 1995 et 2010 (Glissement annuel).....   | 30  |
| Graphique 1.3 : Evolution de la balance commerciale.....  | 30  |
| Graphique 2. 1 : Structure de la main d'œuvre permanente suivant la CSP et par secteur<br>d'activité (en %).....  | 39  |
| Graphique 2. 2 : Effectif moyen des employés permanents par secteur et genre .....  | 43  |
| Graphique 2. 3 : Structure des salaires et autres charges de personnel par Catégorie socio<br>professionnelle et selon le secteur d'activité (en %).....        | 45  |
| Graphique 3. 1 : Taux de sous-emploi global au sens du BIT selon le milieu de résidence<br>et les caractéristiques sociodémographiques.....                     | 66  |
| Graphique 4. 1 : Prévisions budgétaires de la composante "Amélioration de la protection<br>du travail du PAP du MINTSS 2013 et 2017 (en milliers de FCFA) ..... | 94  |
| Graphique 4. 2 : Evolution de la part des insertions emplois indépendants du FNE.....   | 105 |
| Graphique 4. 3 : Evolution du nombre d'agréments de structures privées de placements et<br>mises à dispositions délivrés par e MINEFOP.....                     | 115 |
| Graphique 4. 4 : Evolution des placemnets et mises à dispositions en CDD.....   | 116 |
| Graphique 4. 5 : Motifs d'embauche des entreprises.....   | 127 |

# RESUME EXECUTIF

## 1. Contexte socio-économique et objectif visé

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 régulations et des structures spécialisées d'intermédiation pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois.

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

Au préalable, la production d'un rapport sur la situation de référence doit permettre d'apprécier les capacités et les potentialités de l'économie nationale de création d'emplois. Outre le chapitre sur le contexte socioéconomique et la conclusion, ce rapport de référence comporte trois autres chapitres sur l'offre d'emplois, la demande d'emplois et la régulation et le fonctionnement du marché du travail et de l'emploi.

## 2. L'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 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 constitué 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) et les ONG. 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), etc.

L'étude montre 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.

Les résultats du recensement général des entreprises réalisé en 2009 montrent que :

- les entreprises emploient 386 263 travailleurs permanents. Même en y ajoutant les 43 495 emplois temporaires recensés, on n'obtient 429 758 emplois dans le secteur des entreprises, soit près de 5% de la population en âge de travailler.
- L'emploi dans les entreprises est concentré dans les villes de Douala et Yaoundé avec respectivement 45,0% et 21,9% des emplois permanents.
- Les Grandes Entreprises emploient le plus grand nombre de travailleurs, suivies des Très Petites Entreprises. Le niveau élevé d'emplois offerts par les Très Petites Entreprises est dû à leur grand nombre puisqu'elles représentent 76% des entreprises en activité.
- Les femmes occupent 27% des emplois permanents dans les entreprises contre 73% pour les hommes. Suivant la Catégorie Socioprofessionnelle, on constate qu'il y a une faible représentation de la catégorie des cadres et une surreprésentation de la catégorie des employés/manœuvres.

Dans le secteur privé moderne, la structure de l'emploi par catégorie Socioprofessionnelle fait la part belle aux ouvriers qui représentent 66,6% des effectifs, contre 18,2% pour les agents de maîtrise et 15,3% pour les cadres. Par contre, 44,4% des charges salariales sont consacrées aux cadres contre 22,6% aux agents de maîtrise et seulement 33,0% aux ouvriers. Vue sous l'aspect genre, seulement 27,3% en moyenne des emplois reviennent aux femmes.

En s'intéressant à la qualité des ressources humaines et notamment aux diplômes obtenus par le personnel des entreprises, l'enquête révèle que près de 96% du personnel dans le primaire a au plus le baccalauréat comme diplôme académique, avec 60% pour le CEP et 22% pour le BEPC. Cette proportion est de 91,3% pour les activités industrielles et 82,8% pour les activités de commerce et de services

La rémunération constitue un élément important dans le suivi de l'emploi salarié. Les salaires élevés peuvent être perçus comme le signe d'un emploi décent et stable tandis que les salaires faibles peuvent être interprétés comme le signe d'une certaine précarité et par conséquent, l'emploi considéré comme transitoire ou instable.

Le salaire moyen dans les grandes entreprises privées oscille entre 114 140 F (pour le secteur primaire) et 387 000 pour le secteur des services.

Suivant la CSP, l'analyse révèle qu'un cadre supérieur perçoit près de 4 fois le salaire d'un ouvrier non qualifié ou d'un manœuvre. Ce rapport se réduit à 2 entre un cadre supérieur et un agent de maîtrise.

En s'intéressant à la nationalité de l'employé, les résultats de l'Enquête Emploi dans les Entreprises 2012 confirment l'important écart entre le salaire moyen d'un expatrié et celui d'un camerounais. Cet écart pourrait se justifier par le fait que les expatriés se retrouvent en majorité dans les catégories supérieures de la hiérarchie des emplois, c'est-à-dire cadres supérieurs ou cadres moyens. Un expatrié gagne en moyenne 8 fois ce que le camerounais gagne.

Dans le secteur public les statistiques du MINFI montrent que 219 776 personnes émargent au budget de l'état au 30 novembre 2011. A cela il faudra ajouter les 25 000 personnes embauchées dans le cadre du recrutement spécial dans la fonction publique.

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 secteur informel est constitué essentiellement d'unités de production informelles de petite taille. En effet, 86,0% d'unités de production informelles 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 et la non exigence d'une main d'œuvre importante dans les deux premiers secteurs suscités.

La taille moyenne des unités de production informelles est de 1,3 personne. 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. Ce constat montre que l'important potentiel de création d'emploi du secteur informel est davantage lié au grand nombre des unités de production informelle. Il pourra également justifier l'importance à accorder aux politiques d'auto-emplois dans les stratégies gouvernementales de lutte contre le chômage.

La répartition des emplois observés dans les unités de production informelles selon le statut montre que les travailleurs pour comptes 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.

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 particulièrement élevé et atteint 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%.

Par ailleurs, on constate que le niveau d'instruction des employés est très bas puisque 63,6% sont titulaire d'un diplôme au plus égale au BEPC.

On note la persistance de la faiblesse de l'emploi jeune. En effet, la structure par âge du personnel employé révèle que la tranche 35-60 ans est la plus importante avec 52,1% des effectifs des entreprises.

Les possibilités d'emplois offertes par les grands projets structurants ne sont pas négligeables. Outre leur contribution à la croissance, à travers notamment la réduction du déficit infrastructurel, ils constituent un réservoir en matière de création d'emploi. 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. Les pouvoirs publics comptent réserver 70% des postes aux travailleurs camerounais. Ce plan repose essentiellement sur des actions à mener et des indicateurs de promotion du personnel, sur des mécanismes consensuels de transfert de technologies et les responsabilités et le rôle que les administrations impliquées et les maîtres d'ouvrages vont jouer.

D'autres acteurs jouent des rôles importants dans l'offre d'emplois. On peut mentionner certaines ONG qui offrent des emplois salariés aux jeunes camerounais ou les aident à s'installer à leur propre compte ou interviennent comme agents d'exécution de projets financés par les bailleurs de fonds.

Les organisations confessionnelles dont les plus influentes sont de la Mission Catholique Romaine qui regroupe 81 congrégations religieuses disséminées sur l'ensemble du territoire national et l'Eglise Évangélique du Cameroun (EEC), soutiennent, au delà de leur mission principale de sauver les âmes de leurs membres, soutiennent des activités économiques dans divers domaines (centres de santé, écoles et universités, etc.) par la création d'emplois ou mettent en place des mécanismes pour offrir des emplois à leur membre (bourse d'emploi, annonces diverses, etc.).

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.

### **3. La demande d'emplois**

La connaissance du marché de l'emploi impose que l'on ait des informations sur la situation de l'offre, mais également sur la demande des emplois.

La situation de la demande d'emploi 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 évoqués ont pour effet de conduire à une augmentation de la population active, avec l'arrivée chaque année, d'un grand nombre de jeunes 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'emploi.

L'effectif de la population du Cameroun est passé de près de 8 millions en 1976 à 19 millions en 2010. Cette évolution est marquée par une forte disparité géographique, une urbanisation galopante (estimée à 52% en 2010) et la jeunesse de la population (les moins de 25 ans représentent 64%). Entre 2005 et 2010, cette population s'est accrue à un rythme annuel de 2,6%. Quelle que soit

l'année, la population féminine est plus importante que celle masculine.

La population active (2010) constituée des chômeurs et des actifs occupés est estimée à environ 9 401 652 personnes, dont 8 851 652 d'actifs occupés et 550 000 de chômeurs. Les demandeurs d'emplois sont composés des personnes en situation de chômage et de sous-emploi.

En 2010, le taux national de chômage au sens du BIT se situe à 3,8%. Les femmes sont beaucoup plus touchées par le phénomène, et leur situation s'est aggravée entre 2005 et 2010 passant de 7,3% à 7,6%, pendant que celle des hommes s'est plutôt améliorée (passant de 5,2% à 3,8%).

La population de 0-14 ans représente 43,6% de la population totale du pays et celle de 15-64 ans 53,1%. Cette dernière suit une tendance haussière entre 1987 et 2010. En effet, de 50,7% en 1985, cette population est passée à 51,5% en 1995 à 54,5% en 2005, soit une augmentation d'environ 3,2 points. L'accroissement de cette population de 15-64 ans est susceptible d'aggraver les problèmes d'emploi auxquels fait face le pays.

Le chômage est plus élevé chez les jeunes de 15-34 ans (8,9%) que chez les 35-64 ans (2,9%) et chez les 65 ans ou plus (0,2%) ; il est plus accentué en milieu urbain. Le chômage est donc un phénomène urbain. Les femmes, les jeunes et les personnes de niveau d'instruction supérieur sont les plus affectés par ce phénomène avec des taux très élevés en milieu urbain.

Le faible taux de chômage cache cependant un sous-emploi important. Comme dans la plupart des pays en développement, 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.

En examinant le profil des demandeurs d'emploi 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, soit une quasi-stabilité par rapport à l'année 2005. Ainsi, le chômage est surtout un problème de jeunes. L'âge moyen des chômeurs est un peu plus élevé en milieu urbain (28,2 ans) qu'en milieu rural (24,5 ans). 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, donc la classe de 4<sup>ème</sup>/3<sup>ème</sup> 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.

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.

Pour ce qui concerne le profil des demandeurs d'emploi inscrits au FNE, les statistiques disponibles montrent que 36,8% de ces derniers sont sans diplôme, 15,9% ont le BEPC, 17,0% le BAC, 11,6% le BTS/DUT, 18,7% ont la Licence ou plus et 0,1% ont le CEP/CEPE. 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 65,6% d'homme et de 34,4% de femmes et quel que soit le diplôme considéré, la proportion des hommes est plus importante que celle des femmes.

Selon l'annuaire statistique du MINESUP (2009), le nombre de diplômés produits par les établissements publics et privés est passé à 40 933 au terme de l'année 2009. Quatre vingt cinq pour cent (85%) de ces diplômés sont issus des universités d'Etat.

Le nombre de diplômés dans les universités d'Etat est passé de 30 234 en 2008 à 34 860 en 2009. Les diplômés en sciences juridiques (28%), en sciences économiques et de gestion (23%) et en arts, lettres et sciences humaines (21%) sont les mieux représentés. Les diplômés des universités d'Etat sont à 72% formés dans des filières beaucoup plus littéraires et juridiques que scientifiques et techniques. Cette situation pose la problématique de l'adéquation du profil des diplômés au besoin de l'économie.

Le MINEFOP dispose des centres de formations professionnelles rapides et gère les SAR/SM. On a remarqué que les sortants de ces établissements s'insèrent mieux dans les secteurs productifs que ceux de la fin du 1er cycle de l'enseignement général.

Productifs que de fin de cycle de l'enseignement général.

La formation au sein de l'entreprise vise à améliorer le parcours professionnel de l'individu. La formation continue et le recyclage constituent des moyens par lesquels le personnel occupé dans l'entreprise acquière de compétences nouvelles pour améliorer sa productivité. C'est pourquoi près de 71% des entreprises déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. Cette proportion est de 82% pour les entreprises de service et de 60,0% pour les entreprises du secteur primaire.

#### **4. Régulation et fonctionnement du marché du travail/emploi**

Le cadre de référence du marché du travail et de l'emploi au Cameroun, 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. 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.

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 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, 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). Programmes développés par 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 répondait au souci d'équité et d'efficacité 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).

De 1991 à 2009, le FNE a reçu et orienté 285 272 demandeurs d'emploi, dont l'âge moyen oscille autour de 29 ans, et près de 77% ont moins de 35 ans.

Les chercheurs d'emploi reçus au FNE sont en grande partie des diplômés de l'enseignement supérieur (38%) sortis des universités de Yaoundé et Douala. Une partie non négligeable (27%) des chercheurs d'emploi est aussi constituée de personnes titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire général (Baccalauréat A et D, Probatoire) et dont l'âge moyen est de 24 ans. Cette frange comprend un grand nombre de perdus de l'enseignement supérieur.

Les principaux programmes menés par cet organisme depuis 1991 ont porté essentiellement sur la formation, l'insertion et l'accompagnement des Jeunes (15-30 ans). Les plus importants sont :

#### **i).Les 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.

De 1991 à 2009, le FNE a pu former 64 917 chercheurs d'emploi dans des métiers, dont 20% en Formations formelles et 80% en formation sur le tas.

Concernant les jeunes et au cours de la même période, le FNE a reçu et orienté près de 220.000 jeunes. Parmi ceux-ci, 88.470 ont été placés en emploi indépendant, et 41.506 dans les microprojets.

#### **ii).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 ».

Ainsi de 2000 à 2008, 5 653 jeunes ont été insérés dans le marché du travail à travers ce programme.

### **iii). Le 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.

Les résultats obtenus du PADER ont été multiples. Le programme a ainsi permis :

- 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) ;

A travers ce programme, et jusqu'en 2008, 27.624 projets ont été financés et ont généré 4.000 emplois.

### **b). Programmes développés par le MINEFOP**

C'est à travers deux structures rattachées que le MINEFOP a développé un certain nombre de programmes :

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

Sa création en 2002 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 connaître 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)**

Structure 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.

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

### *c). Projets et programmes développés par d'autres départements ministériels*

D'autres départements ministériels développent des Programmes spécifiques. Les plus importants sont :

- 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 , ainsi 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) par le MINPMEESA.
- Le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U) dont l'objectif à terme, de créer près de 12.750 emplois, le Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication des Articles Sportifs (**PIFMAS**), le Fonds d'Insertion des Jeunes (**FIJ**) par le MINJEC.
- Le PANID (Plan d'Action National de l'Intégration des femmes au Développement (août 1997) est un projet du MINPROF, tandis le Plan d'Action National pour l'Entreprenariat Féminin (PANEF) a été élaboré par le MINEFOP et le MINPROFF ;
- Le programme d'appui à l'insertion des jeunes en agriculture (PAIJA) vise l'appui et l'installation à travers le financement et le renforcement des capacités de 15 000 jeunes agriculteurs par an à l'horizon 2015 ;
- 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. Ces programmes devront générer à terme plus de cent mille emplois directs et indirects ;
- Au total, les programmes développés par le MINTP devront créer directement ou indirectement. près de 30 000 emplois.

S'agissant du profil et des perspectives du marché de l'emploi, on peut dire, en se projetant dans le futur, et sur la base des résultats de l'enquête dans les entreprises, que près de 2 entreprises sur 3 envisagent d'embaucher au cours des deux prochaines années. Les intentions d'embauches sont beaucoup plus exprimées par les entreprises de services (73%) et moins par les entreprises du secteur primaire (40%). Pour ce qui est des motifs d'embauche, les raisons varient beaucoup d'une entreprise à l'autre, mais les principaux motifs qui reviennent presque partout sont le remplacement du personnel licencié, les départ en retraite, le surcroît d'activité ou la recherche de nouvelles compétences.

Par conséquent, la mise en place d'une politique active de formation devrait jouer sur la dynamique du marché du travail en permettant une meilleure adéquation de l'offre de travail de l'individu formé à la demande de travail des entreprises. La formation proposée à l'individu devant lui permettre de trouver un emploi dans la mesure où la formation et sa qualification correspondent aux besoins du marché du travail.

Pour assurer le suivi-évaluation du marché du travail/emploi, un dispositif de collecte, de traitement et de diffusion des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que des indicateurs doit être mis en place. C'est pourquoi, en plus des enquêtes périodiques, on doit recourir à de nombreuses structures, tant publiques que privées, qui produisent des informations statistiques tant quantitatives que qualitatives sur l'emploi. Un accent sera mis sur les sources statistiques, principalement celles issues des travaux de l'Institut National de la Statistique (INS).d'autres institutions et organismes constituent aussi des sources importantes: le Bureau Central des Recensements et Etudes de Population (BUCREP) ; la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ; le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) ; le Fonds National de l'Emploi (FNE) ; l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) ; l'Observatoire

National du Travail (ONT) ; et les autres départements ministériels, les ordres nationaux, les partenaires techniques et financiers du gouvernement, etc.. Les informations ainsi recueillies doivent permettre de produire régulièrement des rapports sur la situation de l'emploi.

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 maîtrise, 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.

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 longue (5 ans). Il s'agit notamment, de la série d'Enquêtes Camerounaises Auprès des Ménages, de la série d'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) ; du Recensement Général des Entreprises (RGE). A côté des sources enquêtes et recensements existent des sources de données administratives qui ne sont certes pas valorisées, mais ont tout de même le mérite d'exister. Il s'agit des Déclarations Statistiques et

Fiscales (DSF) des entreprises, des fiches des Inspections du Travail, des registres du FNE, Il s'en suit la nécessité de mettre en place une plate forme 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 entraîné 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 l'essentiel, les profils des demandeurs d'emplois restent scientifiques ou techniques, en décalage réel avec le profil des diplômés 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'accroître 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.

# CHAPITRE I: CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIES.

## I.1 Contexte socio-économique

Pour mieux décrire l'environnement macro économique qui sous tend le fonctionnement du marché de l'emploi au Cameroun, il est nécessaire de présenter les grandes périodes qui ont marqué l'économie camerounaise. Nous distinguerons dans ce chapitre quatre temps : la période de prospérité, la crise, la relance et l'après point d'achèvement.

### I-1-1 La période de prospérité

Après l'accession à l'indépendance en 1960, le Cameroun adopte, comme plusieurs pays d'expression française, le Franc CFA comme monnaie. Le gouvernement investit massivement dans l'économie grâce aux recettes issues des exportations des produits agricoles notamment le café et le cacao. Et la découverte et l'exploitation du pétrole à partir de 1976 ont permis de doper les investissements publics. Le taux de croissance avoisine les 8%.

Pour matérialiser la politique de substitution aux importations, plusieurs entreprises publiques et para publiques voient le jour et emploient, avec la fonction publique, la quasi-totalité des diplômés. Face à un déficit de main d'œuvre locale « qualifiée » dans certains secteurs (éducation, santé, sport, économie/finances, etc.), le pays fait appel à certains pays amis

Le marché de l'emploi est équilibré et s'autorégule, car l'Etat, à travers la fonction publique et les entreprises publiques et para publiques, emploie la quasi-totalité des diplômés.

Le gouvernement met également en place une politique de protection de pouvoir d'achat du consommateur qui consiste à revaloriser régulièrement les salaires des fonctionnaires et à contrôler les prix des produits sur le marché. Ceci entraîne une amélioration des conditions de vie des populations et la naissance d'une classe moyenne de Camerounais qui participe à l'essor de l'industrie naissante.

Au cours de cette période faste, le Cameroun contracte également des dettes pour financer ses investissements de plus en plus ambitieux. La politique budgétaire expansionniste prédomine et la règle de l'équilibre budgétaire n'est plus respectée. Cette politique, jointe à la baisse des recettes d'exportation, va entraîner des déséquilibres importants des finances publiques qui ont conduit à la crise économique.

### I-1-2 La période de crise

La période de crise qui survient dans la deuxième moitié des années 80, s'illustre par une décélération de la croissance de l'économie camerounaise. Le taux de croissance devient même négatif. Plusieurs facteurs expliquent cette situation notamment la chute des prix des matières premières, l'emballement du dollar par rapport au franc, suivi de la hausse des taux d'intérêt.

Le Cameroun s'engage dès lors dans une série de programmes de stabilisation et d'ajustement

structurel (PAS) avec le FMI et La Banque Mondiale qui s'attaquent en prioritairement au déséquilibre des dépenses publiques.

Le mode de croissance antérieure est remis en question avec notamment la redéfinition du rôle et la place de l'Etat dans le système économique. Une série de mesures très contraignantes pour l'économie est mise en place:

- baisse drastique des dépenses publiques ;
- blocage des avancements de personnels et réduction drastiques des salaires,
- gel des recrutements
- restructuration/privatisation des entreprises publiques ;
- fermeture d'entreprises publiques et para publiques ;
- démantèlement des subventions ;
- suppressions des barrières douanières tarifaires et non tarifaires.

La dévaluation du FCFA qui intervient en janvier 1994 s'inscrit dans une démarche globale de recherche de la compétitivité. Le contexte est marqué par la libéralisation des échanges impulsée par les accords de l'Uruguay Round et mis en œuvre par l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) à partir de 1995.

On assiste au même moment à l'essor spectaculaire des marchés de capitaux qui favorisent le déploiement des Firmes Multinationales (FMN) qui, à travers les Investissements Directs Etrangers (IDE), prennent le contrôle de nombreuses entreprises publiques et privées.

Le nouveau contexte fait du secteur privé le moteur de la croissance et principal pourvoyeur d'emplois. Le régime de l'Etat-Employeur disparaît progressivement. La situation économique continue de se dégrader et s'illustre par la fermeture de nombreuses entreprises publiques et la suppression de milliers d'emplois, la détérioration des conditions de vie des populations avec un taux de pauvreté de 53% en 1996 (ECAM1), l'abandon des plantations et un exode rural spectaculaire.

Pour faire face à la crise, le Cameroun prend une série de mesures d'accompagnement visant à calmer le climat social notamment la réforme du code de travail, le recrutement des personnels temporaires dans la fonction publique, l'instauration de la journée continue dans la fonction publique, la reconnaissance à ces derniers le droit d'exercer une activité lucrative.

Prenant acte des potentialités décroissantes du secteur public à générer des emplois en nombre suffisant, les pouvoirs publics sont amenés à s'impliquer activement en matière de politique d'emploi. C'est ainsi qu'une stratégie dénommée Dimension Sociale de l'Ajustement Structurel (DSA) est élaborée pour atténuer les effets de la crise et favoriser l'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé d'une part et occuper les jeunes dans la vie active d'autre part.

Les actions des pouvoirs publics conduisent à la création du Fonds National de l'Emploi (FNE) en 1990 et à la mise en place de nombreux programmes notamment le Programme Social d'Urgence (PSU) et les Comités d'Entretien Routier (CER). L'objectif de ces programmes étant de relancer la consommation à travers les revenus distribués dans le cadre de la dynamique d'emploi à Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO).

### **I-1-3 La Période de relance**

Après l'exécution peu satisfaisante des deux premiers programmes économiques et financiers avec le FMI (1994 et 1995), le Cameroun signe un troisième pour la période allant du 1er juillet 1997 au 30 juin 2000. Ce programme connaîtra une bonne exécution grâce à l'appui déterminant de la communauté financière internationale notamment, le FMI au titre de la FASR devenue la Facilité pour la Réduction de la Pauvreté et la Croissance (FRPC) et la Banque Mondiale avec un troisième Crédit d'Ajustement Structurel.

Les performances enregistrées au cours de cette période conduisent le Cameroun à l'éligibilité à l'initiative Pays pauvres Très Endettés (PPTE) dont la mise en œuvre satisfaisante permet l'atteinte du point de décision en octobre 2000 et le point d'achèvement en avril 2006 après l'adoption et la mise en œuvre jugée satisfaisante du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP). Au cours de cette période, le taux de croissance du PIB est de 3,5% en moyenne par an, loin de l'objectif de 7% fixé pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Par ailleurs, le profil général de croissance, établi à environ 4% est resté en retrait du niveau espéré pour résorber substantiellement la pauvreté dont le taux est de 39,9% en 2007 (ECAM3), soit une quasi stabilité par rapport à 2001 (40,2%, ECAM2).

Pour ce qui concerne l'emploi, le contexte reste marqué par : (i) un besoin de planification de l'emploi face aux évolutions technologiques économiques et sociales ; (ii) une inadéquation de l'offre de formation des structures de formation professionnelle aux besoins réels de l'environnement et du marché de l'emploi. D'où la création en 2002 de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) et du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) en décembre 2004. La création du MINEFOP intervient juste après la déclaration de Ouagadougou sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique en septembre 2004 sous l'initiative de l'Union Africaine.

### **I-1-4 Situation récente**

Le contexte macroéconomique récent du Cameroun est caractérisé par la refondation de la politique économique après l'atteinte du point d'achèvement de l'initiative PPTE en avril 2006. C'est dans ce cadre que le pays a adopté en 2009 une vision d'émergence à l'horizon 2035 et un document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) qui couvre la période 2010-2020 ; il est à sa troisième année de mise en œuvre.

Toutefois, il est à noter que la crise financière et économique de 2008 a confirmé la vulnérabilité de l'économie camerounaise face aux chocs extérieurs, notamment la dépendance aux fluctuations des cours des matières premières.

Dans le cadre de la stratégie à mettre en œuvre, le scénario de référence prévoit de :

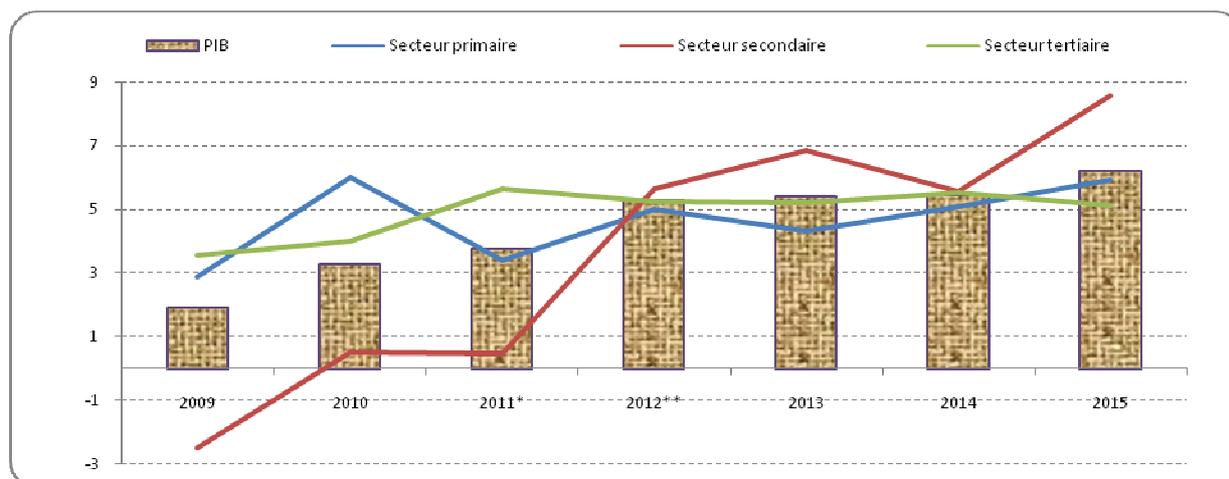
- (i) porter la croissance à 5,7% en moyenne annuelle dans la période 2010-2020 ;
- (ii) ramener le sous-emploi de 75,8% à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaines de milliers d'emplois formels par an dans les dix prochaines années ; et
- (iii) ramener le taux de pauvreté monétaire de 39,9% en 2007 à 28,7% en 2020.

La consolidation de la croissance de l'économie camerounaise entamée en 2010, après la crise financière internationale de 2008/2009, s'est poursuivie en 2011. En effet, après la progression de

3,3% en 2010, la croissance de l'activité économique est estimée à 3,8% en 2011. Cette évolution résulte principalement du dynamisme des activités dans les transports et télécommunications, l'agriculture vivrière, les industries agroalimentaires, la sylviculture, les BTP, et de l'accroissement de l'offre énergétique.

Cette tendance devrait se poursuivre au cours de la période 2012-2015 avec une croissance moyenne de 5,6%. En effet, l'activité économique serait ainsi soutenue par le dynamisme du secteur non pétrolier (+5%) et le regain de la production pétrolière (+17,7%).

Graphique 1. 1 : Evolution sectorielle de la croissance

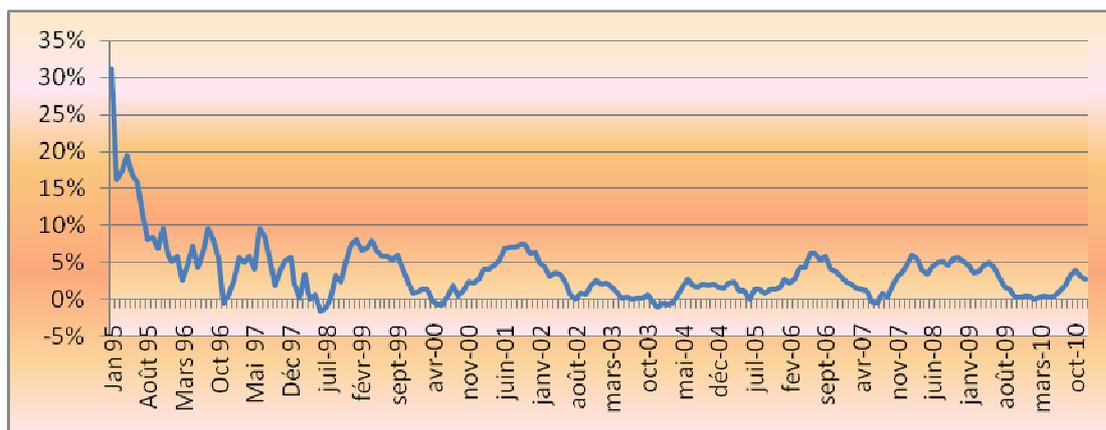


Source : MINEPAT/DGEPIP/DAPE (\*) Estimation (\*\*) Projections à partir de 2012

La croissance enregistrée par le secteur primaire au cours de ces dernières années s'explique par l'expansion de la production vivrière. A cela s'ajoute le développement des activités forestières qui participent de plus en plus à l'économie du pays.

L'évolution des prix en 2011 (+2,9%) a été marquée par la hausse des prix des denrées alimentaires (+4,8%). La poursuite des actions visant la stabilisation des prix et la lutte contre la vie chère ont permis de maintenir le taux d'inflation en deçà du seuil de 3,0% du critère de la surveillance multilatérale de la CEMAC. Par ailleurs, l'accroissement de la production nationale des denrées alimentaires devrait permettre d'atténuer les poussées inflationnistes liées à l'augmentation de la demande globale induite par la mise en œuvre des grands projets structurants sur la période 2012 – 2015.

Graphique 1.2 : Evolution du taux d'inflation entre 1995 et 2010 (Glissement annuel)



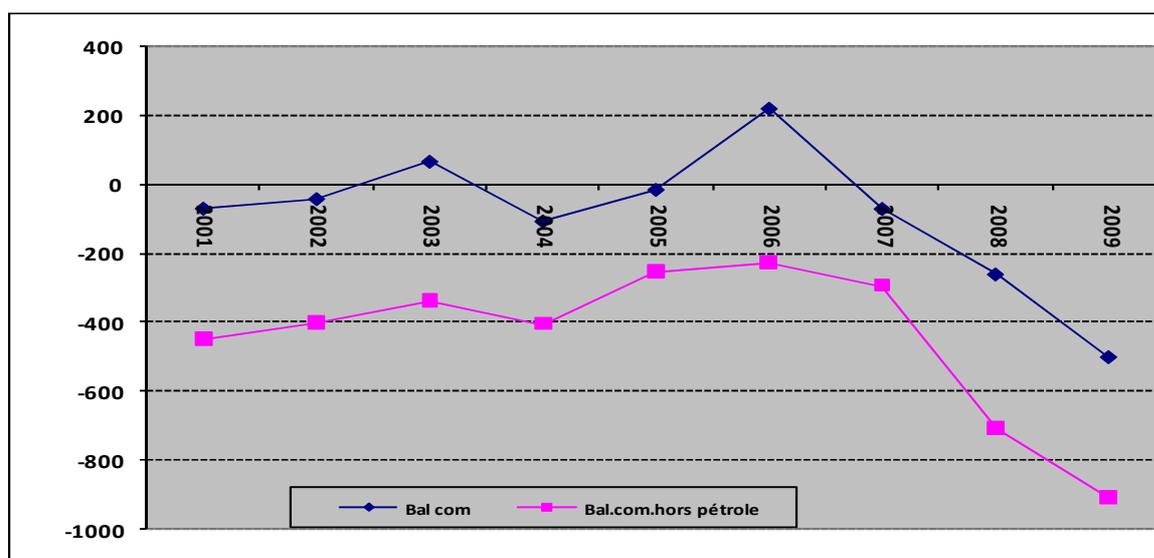
Source : INS

Enfin, on assiste avec la reprise de l'investissement, aussi bien privé que public, à un renforcement du secteur tertiaire dans l'économie : l'artisanat, le commerce, le transport et le secteur des télécommunications sont les secteurs les plus dynamiques ; ils intègrent en particulier le secteur informel, qui emploie une grande partie de la population active notamment en zone urbaine.

En matière de finances publiques, il ressort qu'en 2011, le Cameroun a mobilisé 2185,9 milliards de recettes internes contre 1 867,6 milliards en 2010, soit une croissance nominale de 17%. Les dépenses de l'Etat sont estimées en 2011 à 2402,7 milliards contre 2012,8 milliards en 2010, soit une variation absolue de 389,9 milliards (+19,4%).

La situation monétaire s'est caractérisée en 2011 par une hausse de 9,7% de la masse monétaire, imputable pour l'essentiel à l'évolution des crédits à l'économie qui progressent de 22%. Cette tendance devrait se poursuivre en 2012 et sur la période 2013-2015 en liaison avec la création en cours des nouvelles institutions bancaires, particulièrement la Banque Agricole et la Banque des PME.

Graphique 1.3 : Evolution de la balance commerciale



Source : INS/Comptes Nationaux

Le commerce extérieur du Cameroun reste dominé par l'exportation des produits bruts miniers et agricoles d'une part et l'importation des produits manufacturés d'autre part. Le solde commercial enregistre une tendance baissière depuis plusieurs années. L'accroissement des exportations des produits pétroliers lié au regain de la production dès 2012 combiné à la diminution progressive des importations des biens d'équipements avec la fin de la phase de mise en route des grands projets structurants atténueront la contribution négative de la demande extérieure nette à la croissance au cours de la période 2012-2015.

La balance des paiements se caractérise par un compte courant déficitaire, un compte de capital et des opérations financières excédentaires, et à un retour au financement du solde global par les réserves officielles. En perspective, il est projeté une évolution défavorable des termes de l'échange (-5,7% en moyenne sur la période 2012-2015) et une contraction de la demande mondiale liée à la persistance de la crise de la dette souveraine dans la zone euro, ainsi qu'à des tensions géopolitiques dans le monde. Au plan interne, la mise en œuvre des grands projets entraînera une détérioration de la balance des services (assistance technique) et de celle des revenus notamment le rapatriement des revenus par les expatriés. Toutefois, les financements extérieurs y afférents permettront de maintenir le compte de capital et des opérations financières excédentaires.

### **I-1-5 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. 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 au terme de la revue des différentes périodes ci-dessus citées, est celui du manque de suivi de l'emploi.

Malgré les diverses mesures et dispositions prises par les pouvoirs publics pour réduire le chômage, la situation de l'emploi et du marché de l'emploi demeure une préoccupation. Selon l'Enquête Emploi et Secteur Informel (EESI) de 2010, le taux de chômage au sens du BIT 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 notamment 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 chômage.

La politique d'ajustement structurel, mise en place au Cameroun à partir de 1986, a précipité la rupture de l'équilibre qui prévalait sur le marché du travail où l'Etat et les entreprises publiques et parapubliques jouaient un rôle essentiel en absorbant pratiquement tous les diplômés de l'enseignement supérieur.

Le désengagement progressif de l'État en tant qu'employeur et acteur principal du marché des diplômés, conjugué à la crise économique qui a fragilisé les entreprises et leurs capacités de recrutement, ainsi que l'augmentation rapide de l'offre d'emploi sur le marché, expliquent l'apparition, la montée fulgurante et la persistance du chômage et surtout du sous-emploi.

La croissance rapide de ce phénomène a poussé les pouvoirs publics à s'impliquer activement dans les politiques d'emploi à travers, dans un premier temps, la mise en place des grammes spécial d'urgence (PSU) dans le cadre de la dimension sociale de l'ajustement structurel dont les résultats ont été décevants. Prenant acte des potentialités décroissantes du secteur public à générer des emplois décents en nombre suffisant pour absorber le chômage, les pouvoirs publics ont élaboré 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.

Et c'est toujours dans ce nouveau cadre que s'est inscrit la stratégie emploi du DSCE adopté en 2009

Egalement, les populations bénéficiaires des retombées de cette stratégie, attendent avec impatience cette action du Gouvernement qui à coup sûr aidera à déclencher en leur faveur le déclic pour l'accès à un emploi décent et donc pour leur bien être.

Historiquement, le Cameroun mérite ces efforts multiformes pour le doter d'instruments méthodologiques et techniques pour adresser l'emploi dans toutes ses composantes, domaines et dans toute sa complexité.

Pour cela, il faut d'une part coordonner les réflexions, les efforts et les moyens matériels et financiers ; puis d'autre part un environnement propice dont un climat des affaires adéquat, des

infrastructures de base appropriées, un dispositif de régulation performant pour permettre une véritable éclosion de l'emploi décent.

Les termes de références relatives à cette étude fixent les objectifs et la démarche méthodologique nécessaire pour l'atteinte des résultats escomptés. De ces orientations découlent le périmètre du présent rapport et le plan d'étude rédigé par l'équipe commise à cet effet.

## **I-2 Objectifs de l'étude**

L'objectif principal de cette étude est de dresser l'état des lieux du marché de l'emploi<sup>1</sup> au Cameroun. Cette situation de référence devrait permettre entre autres de :

- avoir une meilleure connaissance du marché de l'emploi ;
- suivre périodiquement la conjoncture du marché de l'emploi en terme d'évolution de l'offre et de la demande d'emploi d'une part, et des besoins de formation exprimés par l'économie d'autre part;
- identifier les potentialités et les blocages en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

Cette étude de base constitue également une contribution pour la mise en place d'un référentiel pour les actions futures de la stratégie de l'emploi du DSCE, laquelle va permettre de suivre les changements intervenus et de mesurer systématiquement les progrès réalisés.

A travers ses recommandations, l'étude doit permettre d'orienter les actions futures sur le marché de l'emploi.

## **I-3 Méthodologie de l'étude**

Au regard des objectifs de l'étude trois activités sont considérées :

- Une revue documentaire pour faire le point sur les concepts utilisés ;
- Une collecte de données statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- Une analyse secondaire des bases de données existantes pour produire les indicateurs utiles à l'analyse et non disponibles dans les différentes publications.

### **I-3-1 Revue documentaire**

Pour la revue documentaire, ce sont les statistiques des structures de l'emploi et de la formation professionnelle, les rapports d'études, les travaux de recherches, articles de presses, les annuaires statistiques des Ministères en charge de l'éducation notamment l'enseignement secondaire, supérieur et la formation professionnelle, etc., traitant de façon générale de l'emploi et de la formation professionnelle qui ont été mis à contribution.

---

<sup>1</sup> Les termes "marché de l'emploi" et "marché du travail" sont indifféremment utilisés dans ce rapport pour désigner une même réalité en raison de leur dualité.

### **I-3-2 Collecte de données statistiques sur l'emploi et la formation**

Des investigations ont été menées pour collecter le maximum d'informations statistiques qui renseignent sur l'emploi et la formation professionnelle au Cameroun. Cette collecte a permis de faire le point sur la situation passée et présente.

Dans le cadre de l'enquête complémentaire, les cinq sources qui ont été consultées concernent les entreprises, les structures privées de placement et de mise à disposition, les unités de gestion des grands travaux, les structures publiques d'insertion et les programmes ministériels ayant un volet emploi.

L'enquête auprès des entreprises a porté sur un échantillon d'environ 100 entreprises tirées du répertoire national. Les critères utilisés pour la sélection portent sur la branche d'activité et l'effectif employé. Ainsi l'échantillon est composé en majorité de grandes et moyennes entreprises employant plus de 80 000 personnes et, de quelques petites entreprises. De toutes les entreprises sollicitées et qui ont été par ailleurs sensibilisées de façon individuelle, on a pu obtenir de retour de réponses à temps pour près 50% d'entre elles. L'exploitation des réponses obtenues ont permis de dégager des profils basés sur plusieurs dizaines de milliers d'emplois.

S'agissant des structures privées de placements, l'enquête s'est voulue exhaustive et s'est appuyée sur les structures déconcentrées du MINEFOP. Au total plus de 55% des structures répertoriées ont fournies une réponse dans les délais. Le redressement des données ainsi obtenues a été possible à partir des informations tirées du répertoire de ces structures.

L'enquête volet emploi des programmes conduits dans les ministères a concerné une quinzaine de ministères, parmi lesquels une dizaine a pu fournir quelques informations.

En ce qui concerne les structures publiques d'insertion, il s'agit notamment du Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), du PAJER-U (Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine), le PIFMAS (Projet d'Insertion Socioéconomique des Jeunes par la création de Micro-entreprises de Fabrication du Matériel Sportif), le FONIJ (Fonds National d'Insertion des Jeunes), le Service Civique National de Participation au Développement (SCNPD), Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes (CMPJ), du Programme d'Appui à la Stabilisation et à l'Intégration de la Jeunesse Frontalière (PASIJEF), du Projet d'Appui aux Jeunes Entrepreneurs (PAJE), du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), du Programme d'Appui à l'Insertion et à la Réinsertion des Personnes Vulnérables (PAIRPEV), du Projet d'appui à l'insertion et à la réinsertion socioprofessionnelle des enfants de la rue (PAIRPER) ; du Projet d'Appui à l'Insertion et à la Réinsertion Socioprofessionnelle des Personnes Handicapées (PAIRPHA), du Projet d'Appui à l'Insertion et à la Réinsertion Socioprofessionnelle des Populations Marginales (PAIRMA), du Programme d'Appui à l'Insertion des Jeunes en Agriculture (PAIJA), du Programme d'Appui à l'Insertion des Diplômés de l'Enseignement Supérieur, du Fonds National de l'Emploi (FNE) etc. Pour la plupart de ces structures, l'accès à l'information s'est avéré très difficile.

Enfin, on s'est intéressé aux grands projets structurants encours d'exécution dans le pays. Il s'agit du barrage de Lom Pangar; du Projet Thermique d'Urgence, de la centrale à gaz de Kribi; du barrage de Meve'ele; du barrage de Nachtigal, du Projet de port en eau profonde de Kribi; du projet de port en eau profonde de Limbé; du projet d'exploitation du fer de Mbalam ; du projet de cimenterie de Limbé; du projet de cimenterie de Mintom ; des projets d'infrastructures routières (Deuxième pont sur le Wouri, Entrée Est de Douala, Autoroute Douala-Yaoundé-Bafoussam, etc.); des projets

d'infrastructures sportives; des projets agricoles; du projet d'extension d'Alucam avec le groupe ALCAN.

### **I-3-3 Analyse secondaire**

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 l'EESI2 (2010), le RGE (2009), ECAM3 (2007), l'EESI1(2005) et la source d'information du Fonds National de l'Emploi (FNE).

### **I-4 Difficultés et limites de l'étude**

La première contrainte a été celle temps, dans la mesure où l'équipe devait déposer son rapport dans un délai très court. 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.

L'Enquête complémentaire sur l'emploi réalisée dans le cadre de cette étude s'est heurtée à de nombreuses difficultés dans la phase de collecte des données. En effet, l'absence d'une véritable base de données dans les structures ciblées et l'absence d'une campagne de sensibilisation sur les problèmes d'emploi au niveau national 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. Toutefois, les données collectées nous ont permis de dégager les profils et indicateurs recherchés.

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.

Il en est ainsi de la notion de marché du travail ou de marché de l'emploi qui apparaît impropre à analyser des situations où il n'y a pas d'échanges entre les offres et les demandes d'emploi. Il en est surtout ainsi du concept de chômage qui est peu pertinent pour traiter les problèmes d'emploi dans les économies en développement, au regard de l'ampleur du sous-emploi. 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 indiqués 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.

D'autres limites des analyses sur l'emploi sont liées aux définitions et aux données disponibles. En général, de nombreuses données d'enquêtes sont collectées au cours des périodes dites mortes de l'année où les populations sont plus ou moins dans l'oisiveté, ou sont en situation d'activité réduite.

Cette situation peut influencer les éventuelles réponses, car certaines tendront à se considérer comme inactives au moment de la collecte, alors qu'elles ne le sont pas.

Les difficultés sont également inhérentes à la disponibilité des données statistiques particulières ou spécifiques. Certaines données existent, mais doivent être traitées autrement pour répondre aux besoins de l'analyse sur l'emploi. Par exemple les différents contingents recrutés lors des concours administratifs, les promus dans les universités et les personnes qui ont bénéficiées d'appui divers de projets ou de fonds sont des statistiques possibles pour l'emploi ou la formation professionnelle, mais rarement disponibles.

L'éventualité des doubles comptes n'est pas à exclure ; a titre d'exemple, des promus de l'université peuvent se retrouver dans les contingents des nouveaux recrues ou avoir bénéficié du concours de projet ou de fonds quelconques pour la création d'emploi ou pour la formation professionnelle. Cette difficulté majeure pose le problème du suivi statistique de l'emploi et de la formation professionnelle.

La difficulté de donner un sens opérationnel au concept "emploi" fait que les indicateurs élaborés sont sujets à discussion. Pour faire partie de la population active il faut remplir la condition de "possession d'emploi" ou de "recherche d'emploi". Le retraité travailleur, l'élève ou l'étudiant travailleur, la personne au foyer qui s'adonnerait à des activités lui procurant un revenu (financier ou matériel) peut être exclue d'office. De même, une personne à la "recherche d'emploi" par découragement après plusieurs tentatives peut volontairement choisir de se soustraire du marché de l'emploi. Ce dernier cas de figure se rencontre souvent dans les structures de placement. Ces constats révèlent un des traits caractéristiques de la complexité de la mesure du phénomène. En se référant au type d'emploi, la réglementation d'entrée en activité et de sortie d'activité semble être distinctement codifiée sur la base des critères de qualification et de la variable âge.

Mais toutes ces limites n'enlèvent rien sur la qualité des renseignements, des conclusions et des recommandations du présent rapport.

## **I-5 Plan du rapport**

Le présent rapport, comporte quatre chapitres :

Le premier chapitre s'intéresse au contexte socio-économique qui sous-tend le fonctionnement du marché du travail.

Le second chapitre présente la situation de l'offre d'emplois aussi bien dans le secteur public que privé.

Le troisième chapitre a pour ambition d'examiner la demande d'emploi en mettant l'accent sur la population active, le chômage et ses caractéristiques, le profil des demandeurs d'emploi, la formation et le répertoire des métiers et professions.

Le quatrième chapitre est consacré au fonctionnement et à la régulation du marché de l'emploi et cherche à mieux appréhender les préoccupations liées aux structures de promotion et d'intermédiation, à la régulation de l'emploi, à l'adéquation offre/emploi et aux problèmes de suivi-évaluation des politiques actives de l'emploi.

## CHAPITRE II : 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 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.

Il revient ainsi au Gouvernement de créer l'emploi, dans le secteur public, mais surtout de développer un environnement favorable à la création et l'entretien des emplois dans le secteur privé et les ONG.

L'offre d'emplois est constitué 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) et les ONG.

Dans ce chapitre, l'offre d'emploi sera analysée 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), etc.

### II-1 Secteur privé

Le secteur privé englobe le privé formel et le privé informel. Le secteur privé formel est constitué essentiellement d'entreprises, qu'elle soit très petite ou très grande, du secteur primaire, secondaire ou tertiaire.

#### II-1-1 Secteur privé formel

Le secteur formel emploie moins de 10% des actifs occupés, catégorisé en public et privé formel. Le secteur privé formel offre moins d'emplois que le public. En effet, la répartition des actifs occupés dans le secteur formel entre le secteur privé et le secteur public montre que 39,9% d'actifs occupés travaillent dans le secteur privé formel, contre 61,1% dans le secteur public (administration publique, entreprise publique, CTD, etc.).

Tableau 2. 1 : Répartition des actifs occupés du secteur formel selon le milieu de résidence et le sexe

|                     | Milieu de résidence |            | Sexe       |            | Ensemble   |
|---------------------|---------------------|------------|------------|------------|------------|
|                     | Urbain              | Rural      | Masculin   | Féminin    |            |
| <b>Public</b>       | 57,9                | 69,8       | 57,6       | 69,4       | 61,1       |
| <b>Privé formel</b> | 42,1                | 30,2       | 42,4       | 30,6       | 38,9       |
| <b>Total</b>        | <b>100</b>          | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b> |

Source : INS/ EESI 2010

Il ressort du RGE(2009) que :

- les entreprises emploient 386 263 travailleurs permanents. Même en y ajoutant les 43 495 emplois temporaires recensés, on n’obtient 429 758 emplois dans le secteur des entreprises, soit près de 5% de la population en âge de travailler.
- L’emploi dans les entreprises est concentré dans les villes de Douala et Yaoundé avec respectivement 45,0% et 21,9% des emplois permanents.
- Les Grandes Entreprises emploient le plus grand nombre de travailleurs, suivies des Très Petites Entreprises. Le niveau élevé d’emplois offerts par les Très Petites Entreprises est dû à leur grand nombre puisqu’elles représentent 76% des entreprises en activité.
- Selon la branche d’activité, il apparaît que le commerce qui emploie 105 458 personnes, soit 27% des emplois dans les entreprises privés, est le premier pôle de concentration des emplois dans les entreprises. Il est suivi de très loin derrière des activités de services aux entreprises (7%), du secteur de l’éducation (7%) et de l’Hôtellerie et restauration (6%). Ces quatre branches, qui de surcroît relèvent du tertiaire, concentrent à elles seules près de la moitié des emplois en entreprises. De son côté, l’industrie se révèle seulement qu’au neuvième rang, grâce à la branche des industries du textile et confection (4%).
- Les femmes occupent 27% des emplois permanents dans les entreprises contre 73% pour les hommes. Suivant la Catégorie Socioprofessionnelle, on constate qu’il y a une faible représentation de la catégorie des cadres et une surreprésentation de la catégorie des employés/manœuvres.

Toutefois, il convient de relever que par unité moyenne d’entreprise, le secteur primaire moderne est le premier employeur. En effet, en moyenne, par entreprise, ce secteur emploie 119 personnes, pendant que le secteur secondaire emploie 8 et le tertiaire 3.

*Tableau 2. 2 : Répartition des emplois permanents par secteur d’activité*

| Secteur d’activité | Effectif employé |         |             |
|--------------------|------------------|---------|-------------|
|                    | Somme            | moyenne | Pourcentage |
| Primaire           | 33 905           | 119     | 8,8         |
| Secondaire         | 87 889           | 8       | 22,8        |
| Tertiaire          | 261 927          | 3       | 67,8        |
| ND                 | 2542             | 2       | 0,7         |
| Total              | 386 263          | 4       | 100,0       |

Source : INS/RGE 2009

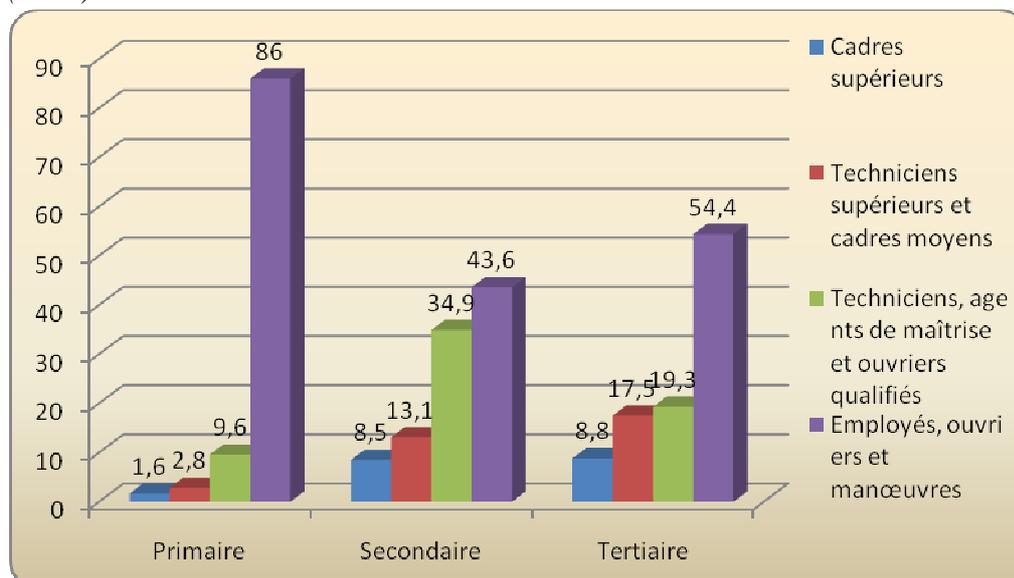
### ***II-1-1-1 Spécificités de la structure des emplois dans les entreprises formelles***

Suivant la catégorie socio professionnelle (CSP), on note une dominance des employés, ouvriers non qualifiés et manœuvres. Cette catégorie représente pratiquement les 2/3 du personnel des entreprises tous secteurs confondus. Cette proportion est encore plus importante dans le secteur primaire (86%) où on retrouve des ouvriers et manœuvres dans les exploitations agricoles ; les conducteurs, scieurs et autres métiers moins qualifiés dans les exploitations forestières.

Dans le secteur secondaire, secteur de transformation, la structure de la main d’œuvre selon la CSP est différente de celle du primaire. Ici la proportion des manœuvres (44%) est pratiquement la moitié

de celle retrouvée dans le secteur primaire (86%). On note cependant une importance relative de la part des agents de maîtrise, des ouvriers qualifiés ou des techniciens (35%) dans les activités industrielles contre seulement 10% dans les activités agricoles.

Graphique 2. 2 : Structure de la main d'œuvre permanente suivant la CSP et par secteur d'activité (en %)



Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

En s'intéressant aux diplômes obtenus par le personnel des entreprises, l'enquête révèle que près de 96% du personnel dans le primaire a au plus le baccalauréat comme diplôme académique, avec 60% pour le CEP et 22% pour le BEPC. Cette proportion est de 91,3% pour les activités industrielles et 82,8% pour les activités de commerce et de services.

On note la quasi absence des diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises du secteur primaire (3,8%) et du secondaire (9,3%).

La forte proportion du personnel ayant au plus le BAC peut justifier la faible productivité du capital humain et partant de la compétitivité des entreprises camerounaises. Cela pourrait s'expliquer par la structure de production encore extensive au Cameroun. Les modèles de croissance endogène, notamment ceux développés par Robert Lucas et Paul Romer montrent l'importance du capital humain (en termes d'acquisition et d'accumulation des connaissances) comme moteur de la croissance économique.

Tableau 2. 3 : Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par secteur d'activité (en %)

| Diplôme obtenu                              | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|---|----------|------------|-----------|----------|
| Sans diplôme                                | 2,7      | 21,4       | 2,6       | 5,5      |
| CEP/CEPE/FLSC (ou son équivalent)           | 59,6     | 32,1       | 19,8      | 33,6     |
| BEPC/CAP/GCE O level (ou son équivalent)    | 21,6     | 21,2       | 27,1      | 24,5     |
| Probatoire (ou son équivalent)              | 1,4      | 4,8        | 3,7       | 3,2      |
| BAC /GCE A Level (ou son équivalent)        | 11,0     | 11,1       | 29,7      | 21,2     |
| DEUG/DUT/BTS/NHD (ou son équivalent)        | 0,2      | 4,3        | 4,9       | 3,4      |
| Licence/Bachelor degree (ou son équivalent) | 3,0      | 2,3        | 5,9       | 4,5      |
| Master/Maitrise/DEA/MBA (ou son équivalent) | 0,5      | 2,6        | 5,3       | 3,5      |
| Doctorat / PHD(ou son équivalent)           | 0,1      | 0,1        | 1,1       | 0,6      |
| TOTAL                                       | 100,0    | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

La structure des diplômés selon le sexe montrent des disparités profondes qu'il convient de souligner. En effet, si seulement 11% du personnel de sexe masculin dans les entreprises est titulaire d'un diplôme supérieur au BAC, cette proportion est plus que triplée (35%) chez le personnel de sexe féminin.

Tableau 2. 4 : Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par sexe (en %)

| Diplôme obtenu                              | Homme | Femme |
|---|-------|-------|
| Sans diplôme                                | 8,4   | 4,7   |
| CEP/CEPE/FLSC (ou son équivalent)           | 24,5  | 14,4  |
| BEPC/CAP/GCE O level (ou son équivalent)    | 27,2  | 16,8  |
| Probatoire (ou son équivalent)              | 3,0   | 7,5   |
| BAC /GCE A level (ou son équivalent)        | 26,0  | 21,6  |
| DEUG/DUT/BTS/NHD (ou son équivalent)        | 2,8   | 13,6  |
| Licence/Bachelor degree (ou son équivalent) | 3,5   | 11,5  |
| Master/Maitrise/DEA/MBA (ou son équivalent) | 3,9   | 8,1   |
| Doctorat / PHD(ou son équivalent)           | 0,7   | 1,8   |
| TOTAL                                       | 100,0 | 100,0 |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

En combinant le diplôme obtenu et la formation professionnelle suivie, l'analyse met en exergue l'ampleur du phénomène de formation sur le tas. En effet, près de 63% des employés ont reçu leur formation sur le tas. Le secteur tertiaire est le plus concerné, avec un taux de 71,6%.

Tableau 2. 5 : Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et par secteur d'activité (en %)

| Qualification obtenue  | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|--|----------|------------|-----------|----------|
| CEP/CEPE/ FLSC (ou son équivalent) + une formation professionnelle/agent d'exécution             | 35,4     | 6,1        | 4,8       | 6,1      |
| BEPC/GCE O level (ou son équivalent) + une formation professionnelle/CAP/agent technique adjoint | 7,5      | 12,2       | 5,6       | 6,8      |
| Probatoire (ou son équivalent) + formation/probatoire technique/agent technique                  | 2,7      | 1,1        | 1,1       | 1,2      |
| BAC/GCE A level (ou son équivalent) + formation/BAC Technique/technique                          | 3,4      | 1,2        | 6,2       | 5,2      |
| BTS/NHD (ou son équivalent) /technique   | 0,3      | 1,8        | 4,1       | 3,5      |
| Diplôme d'Ingénieur des Travaux/Licence professionnelle  | 0,3      | 1,2        | 1,0       | 1,0      |
| Diplôme d'Ingénieur de Conception/Maîtrise professionnelle                                       | 0,3      | 1,4        | 1,0       | 1,0      |
| Licence + formation professionnelle  | 3,1      | 0,6        | 1,9       | 1,7      |
| Master/Maitrise + formation professionnelle  | 2,4      | 1,0        | 1,8       | 1,6      |
| Doctorat/PHD + formation professionnelle   | 1,0      | 0,1        | 0,1       | 0,1      |
| Formation sur le tas   | 5,8      | 37,7       | 71,6      | 63,2     |
| Sans qualification   | 37,8     | 35,6       | 0,9       | 8,5      |
| <b>TOTAL</b>   | 100,0    | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

L'analyse comparative de la combinaison niveau d'éducation-formation professionnelle entre les femmes et les hommes montre que la formation sur le tas est beaucoup plus observée chez les hommes. En effet, 7 hommes sur 10 en activité dans les entreprises ont reçu leur formation sur le tas contre 3 femmes sur 10.

Tableau 2. 6 : Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et sexe (en %)

| Qualification obtenue  | Homme        | Femme        |
|--|--------------|--------------|
| CEP/CEPE/ FLSC (ou son équivalent) + une formation professionnelle/agent d'exécution             | 5,9          | 7,1          |
| BEPC/GCE O level (ou son équivalent) + une formation professionnelle/CAP/agent technique adjoint | 6,7          | 8,0          |
| Probatoire (ou son équivalent) + formation/probatoire technique/agent technique                  | 1,1          | 1,9          |
| BAC/GCE A level (ou son équivalent) + formation/BAC Technique/technique                          | 3,5          | 16,0         |
| BTS/NHD (ou son équivalent) /technique   | 1,8          | 14,3         |
| Diplôme d'Ingénieur des Travaux/Licence professionnelle  | 0,7          | 2,8          |
| Diplôme d'Ingénieur de Conception/Maîtrise professionnelle                                       | 1,0          | 1,3          |
| Licence + formation professionnelle  | 1,1          | 5,4          |
| Master/Maitrise + formation professionnelle  | 1,2          | 4,4          |
| Doctorat/PHD + formation professionnelle   | 0,1          | 0,2          |
| Formation sur le tas   | 67,8         | 34,7         |
| Sans qualification   | 9,2          | 3,8          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

La structure par âge du personnel montre que les employés âgés de 35-60 ans sont les plus représentés. Cette classe occupe pratiquement la moitié du personnel des entreprises. Les moins de 25 ans représentent à peu près 10% du personnel. En tenant compte de l'âge légal de travailler qui est de 15 ans, il s'agit en fait de la tranche 15-25 ans. La tranche 25-34 ans est constituée pour la plupart des jeunes diplômés ou non qui trouvent leur premier emploi.

Soixante (60) ans étant considéré comme l'âge de départ à la retraite, on note que près de 2% des personnels des entreprises industrielles dépassent cette limite. Cela pourrait s'expliquer par le manque de qualification pour remplacer ce personnel expérimenté.

Tableau 2. 7 : Structure par âge de la main d'œuvre permanente suivant le secteur d'activité (en %)

| Tranches d'âges | Primaire     | Secondaire   | Tertiaire    | Ensemble     |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Moins de 25 ans | 13,0         | 6,7          | 5,9          | 9,6          |
| 25-34 ans       | 39,2         | 30,1         | 40,3         | 37,8         |
| 35 - 60 ans     | 47,8         | 61,3         | 53,4         | 52,1         |
| 61 ans et plus  | 0,0          | 1,9          | 0,4          | 0,5          |
| <b>Ensemble</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

En s'intéressant au sexe du personnel, on note une similitude entre la structure par âge du personnel masculin et celle du personnel de féminin.

Tableau 2. 8 : Structure par âge de la main d'œuvre permanente suivant le sexe (en %)

| Tranches d'âges | Homme      | Femme      |
|-----------------|------------|------------|
| Moins de 25 ans | 10,4       | 7,1        |
| 25-34 ans       | 37,5       | 38,7       |
| 35 - 60 ans     | 51,6       | 53,8       |
| 61 ans et plus  | 0,5        | 0,4        |
| Ensemble        | <b>100</b> | <b>100</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Les femmes représentent environ 27,3% du personnel dans les entreprises. Cette proportion est de 30,6% dans le tertiaire, 20,6% dans le secondaire et 19,4% dans le primaire

Tableau 2. 9 : Répartition de la main d'œuvre permanente selon le sexe et par secteur d'activité (en %)

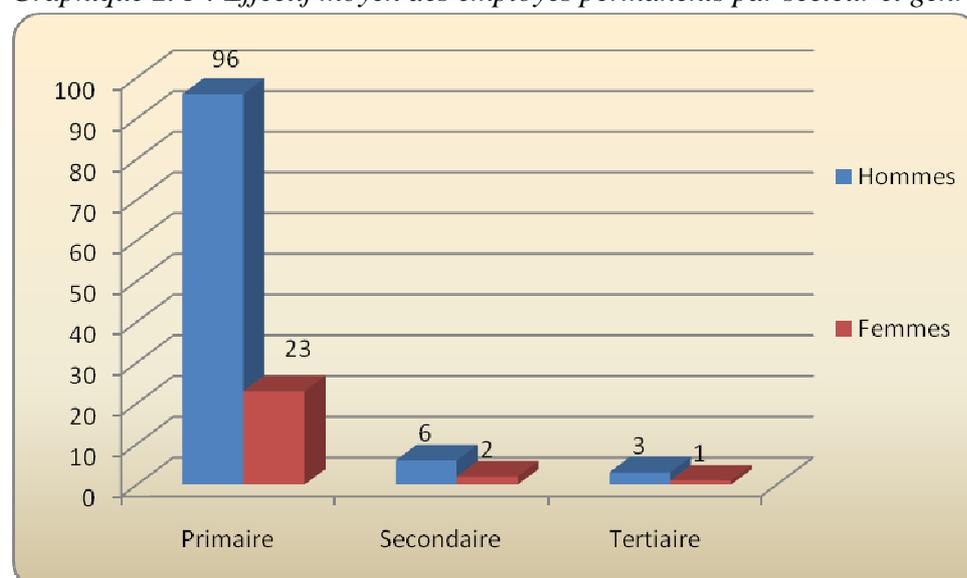
| Sexe   | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|--------|----------|------------|-----------|----------|
| Hommes | 80,6     | 79,4       | 69,4      | 72,7     |
| Femmes | 19,4     | 20,6       | 30,6      | 27,3     |
| Total  | 100,0    | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

En moyenne, une entreprise du secteur primaire emploie 119 personnes dont 96 hommes et 23 femmes. Dans l'industrie, on retrouve en moyenne 8 personnes par entreprise dont 2 femmes et 6 hommes.

Les entreprises du secteur tertiaire ont la taille moyenne la plus petite avec 4 employés parmi lesquels 3 hommes et une femme.

Graphique 2. 3 : Effectif moyen des employés permanents par secteur et genre



Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Les camerounais occupent 98,9% des emplois permanents. Les étrangers sont plus présents dans les secteurs primaire et secondaire où ils occupent respectivement 1,4% et 1,6% des emplois.

Tableau 2. 10 : Structure de la main d'œuvre permanente par nationalité et selon le secteur d'activité

| Nationalité | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|-------------|----------|------------|-----------|----------|
| Camerounais | 98,6     | 98,4       | 99,6      | 98,9     |
| Etranger    | 1,4      | 1,6        | 0,4       | 1,1      |
| Ensemble    | 100,0    | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

### II-1-1-2 Structure des salaires dans les entreprises formelles

La rémunération constitue un élément important dans le suivi de l'emploi salarié. Les salaires élevés peuvent être perçus comme le signe d'un emploi décent et stable tandis que les salaires faibles peuvent être interprétés comme le signe d'une certaine précarité et par conséquent, l'emploi considéré comme transitoire ou instable.

Le salaire moyen dans les grandes entreprises privées oscille entre 114 140 F (pour le secteur primaire) et 387 000 pour le secteur des services.

Suivant la CSP, l'analyse révèle qu'un cadre supérieur perçoit près de 4 fois le salaire d'un ouvrier non qualifié ou d'un manoeuvre. Ce rapport se réduit à 2 entre un cadre supérieur et un agent de maîtrise.

Tableau 2. 11 : Salaire moyen mensuel (en FCFA) de la main d'œuvre permanent par CSP et selon le secteur d'activité

| CSP   | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|---|----------|------------|-----------|----------|
| Cadres supérieurs                                     | 775 917  | 960 522    | 883 520   | 896 291  |
| Techniciens supérieurs et cadres moyens               | 445 232  | 379 852    | 475 061   | 433 403  |
| Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés | 279 863  | 222 697    | 202 760   | 228 815  |
| Employés, ouvriers et manoeuvres                      | 79 219   | 96 772     | 80 329    | 82 035   |
| Ensemble  | 114 140  | 250 024    | 387 469   | 227 288  |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

En s'intéressant à la nationalité de l'employé, les résultats de l'Enquête Emploi dans les Entreprises 2012 confirment l'important écart entre le salaire moyen d'un expatrié et celui d'un camerounais. Cet écart pourrait se justifier par le fait que les expatriés se retrouvent en majorité dans les catégories supérieures de la hiérarchie des emplois, c'est-à-dire cadres supérieurs ou cadres moyens. Un expatrié gagne en moyenne 8 fois ce que le camerounais gagne.

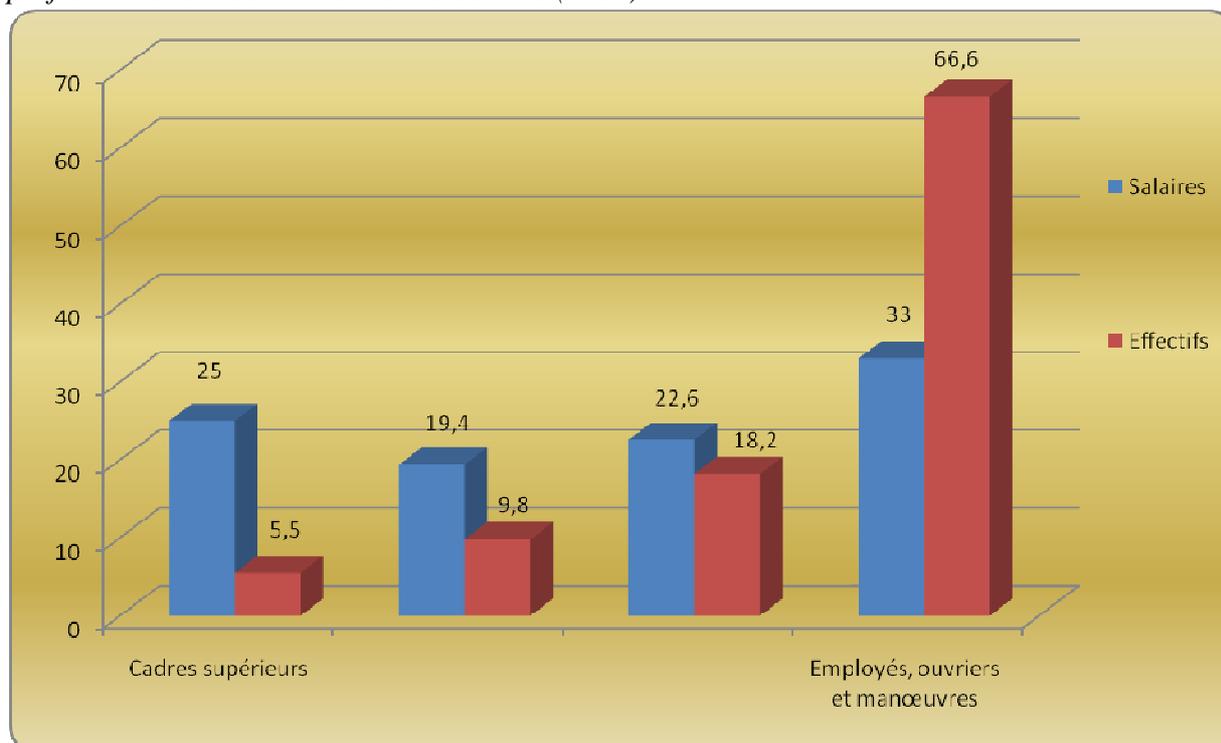
Tableau 2. 12 : Salaire moyen mensuel (en FCFA) de la main d'œuvre permanente, par nationalité et selon le secteur d'activité

|             | Primaire  | Secondaire | Tertiaire | Ensemble  |
|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| Camerounais | 112 426   | 230 237    | 378 162   | 219 108   |
| Etranger    | 1 757 172 | 1 498 581  | 2 593 960 | 1 726 871 |
| Ensemble    | 114 140   | 250 024    | 387 469   | 227 288   |

Source : INS/Enquête Emploi dans les entreprises 2012

En opérant un rapprochement entre la structure des effectifs (tableau 3) et celle des salaires, il ressort que les cadres supérieurs, qui représentent 5,5% des effectifs employés gagnent 25% des salaires. A contrario, les manœuvres et ouvriers non qualifiés qui représentent près de 66,6% des effectifs perçoivent 33% de la masse salariale. Sur le plan sectoriel, les ouvriers qui représentent 86% des emplois du secteur primaire perçoivent à peine 50% de la masse salariale. Dans le secteur tertiaire, ces proportions sont respectivement de 54,4% et 23%.

Graphique 2. 4 : Structure des salaires et autres charges de personnel par Catégorie socio professionnelle et selon le secteur d'activité (en %)



Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Les entreprises consacrent 95,5% de leurs charges salariales aux nationaux qui représentent 98,9% des effectifs. On constate toutefois que dans les secteurs primaire et secondaire, les entreprises allouent aux étrangers respectivement 10,9% et 9,0% des charges salariales, alors que ceux-ci ne représentent que 1,4% des effectifs dans le primaire et 1,6% dans le secondaire.

Tableau 2. 13 : Structure des salaires et autres charges de personnel par nationalité et selon le secteur d'activité

| Nationalité | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|-------------|----------|------------|-----------|----------|
| Camerounais | 89,1     | 91,0       | 98,1      | 95,5     |
| Etranger    | 10,9     | 9,0        | 1,9       | 4,5      |
| Ensemble    | 100,0    | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

## II-1-2 Secteur privé informel

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 sa fragilité 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 secteur informel est constitué essentiellement d'unités de production informelles de petite taille. En effet, 86,0% d'unités de production informelles 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 et la non exigence d'une main d'œuvre importante dans les deux premiers secteurs suscités.

La taille moyenne des unités de production informelles est de 1,3 personne. 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 comptes 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.

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 2. 14 : Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans<sup>3</sup> ou plus, selon région et le milieu de résidence

| Indicateurs  | Région d'enquête |         |          |        |      |              |          |      |            |       |      |           |        | Milieu de résidence |      | Ensemble |
|--|------------------|---------|----------|--------|------|--------------|----------|------|------------|-------|------|-----------|--------|---------------------|------|----------|
|  | Douala           | Yaoundé | Adamaoua | Centre | Est  | Extrême-Nord | Littoral | Nord | Nord-Ouest | Ouest | Sud  | Sud-Ouest | Urbain | Rural               |      |          |
| <b>Durée moyenne dans l'emploi (en années)</b>     | 4,8              | 4,5     | 8,3      | 10,5   | 7,3  | 13,3         | 9,6      | 9,1  | 12,4       | 9,6   | 5,8  | 8,2       | 5,5    | 11,0                | 9,1  |          |
| <b>Durée moyenne dans l'entreprise (en années)</b> | 5,1              | 5,0     | 8,4      | 10,8   | 7,5  | 13,3         | 9,8      | 9,5  | 12,6       | 9,7   | 6,0  | 8,5       | 5,8    | 11,1                | 9,3  |          |
| <b>Taux de salarisation</b>                        | 41,9             | 50,5    | 24,7     | 11,4   | 17,0 | 6,1          | 17,3     | 8,0  | 14,3       | 13,1  | 25,8 | 23,1      | 41,1   | 9,4                 | 20,2 |          |
| <b>Taux de pluriactivité</b>                       | 11,0             | 10,1    | 18,3     | 40,6   | 35,6 | 33,0         | 39,8     | 22,7 | 23,7       | 35,0  | 28,9 | 22,8      | 14,2   | 32,2                | 26,1 |          |
| <b>Taux d'informalité</b>                          | 78,7             | 75,8    | 93,5     | 95,1   | 93,6 | 97,6         | 92,5     | 96,5 | 94,3       | 93,2  | 86,7 | 88,0      | 80,6   | 95,8                | 90,6 |          |

Source : INS/EESI 2010

Tableau 20: Répartition (%) des actifs occupés dans les unités de production informelle selon le statut et le secteur d'activité suivant le sexe

|                                | Masculin     | Féminin      | Ensemble     |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Statut</b>                  |              |              |              |
| 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          |
| <b>Secteur d'activité</b>      |              |              |              |
| Industrie                      | 34,6         | 42,7         | 38,9         |
| Commerce                       | 28,9         | 32,3         | 30,7         |
| Services                       | 36,5         | 25,0         | 30,5         |
| <b>Total</b>                   | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS/EESI 2010

<sup>3</sup> Pour des raisons socio-anthropologiques et économiques, le Cameroun comme dans certains pays en développement se distingue par une entrée relativement précoce des jeunes dans l'activité économique. A cet égard, l'âge de 10 ans marque en général le moment de début d'insertion dans la vie active à travers le plus souvent des pratiques initiatiques dans les plantations, les commerces, les structures de restaurations et d'artisanat (pêche, menuiserie, maçonnerie, couture, etc.).

## II-2 Secteur public

### II-2-1 La Fonction Publique

Selon les statistiques du Ministère des finances, l'effectif total de l'administration publique (ensemble des ministères et leurs démembrements) est estimé à 219 773 personnes en novembre 2011.

La répartition de ce personnel de l'Etat selon le statut montre que la plupart sont des fonctionnaires (52,8%), suivi des contractuels qui représentent 21,8% et les décisionnaires 5,7%. On constate que les autres groupes représentent près de 20,0%.

Tableau 2. 15 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon le statut

| Statut                 | Effectif       | Proportion (%) |
|------------------------|----------------|----------------|
| <b>Fonctionnaire</b>   | 115 957        | 52,8           |
| <b>Contractuel</b>     | 47 901         | 21,8           |
| <b>Décisionnaire</b>   | 12 550         | 5,7            |
| <b>Autre personnel</b> | 43 365         | 19,7           |
| <b>Total</b>           | <b>219 773</b> | <b>100,0</b>   |

Source : MINFI, 2011

En faisant une restriction aux fonctionnaires, on constate que les fonctionnaires de catégorie A2 et A1 représentent 41,3%, ceux de B1 et B2 33,8%, et les C, 16%. Les fonctionnaires de catégories D ne représentent que 8,9% de l'ensemble de l'effectif. Ces effectifs posent le problème de non maîtrise des effectifs en général et celui des ratios d'encadrement dans la gestion des ressources humaines de l'Etat en particulier. L'application du Plan d'Organisation des Effectifs reste ainsi d'actualité.

Tableau 2. 16 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon la catégorie et le statut

| Statut                           | Effectif       | Proportion (%) |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Fonctionnaire</b>             |                |                |
| Catégorie A2                     | 29 401         | 25,4           |
| Catégorie A1                     | 18 475         | 15,9           |
| Catégorie B2                     | 13 073         | 11,3           |
| Catégorie B1                     | 26 068         | 22,5           |
| Catégorie C                      | 18 579         | 16,0           |
| Catégorie D                      | 10 361         | 8,9            |
| Total Fonctionnaire              | <b>115 957</b> | <b>100,0</b>   |
| <b>Autre Personnel de l'Etat</b> |                |                |
| <b>Contractuel</b>               | 47 901         | 46,1           |
| <b>Décisionnaire</b>             | 12 550         | 12,1           |
| <b>Autre type</b>                | 43 365         | 41,8           |
| Total Autre personnel            | <b>103 816</b> | <b>100,0</b>   |

Source : MINFI, 2011

## II-2-2 Grands projets et programmes

Outre leur contribution à la croissance, à travers notamment la réduction du déficit infrastructurel, les grands projets constituent un réservoir en matière de création d'emploi. 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 plus 130 000 emplois identifiés dans 18 grands projets structurants. Le Cameroun compte réserver 70% des postes aux travailleurs camerounais.

Ce plan repose essentiellement sur des actions à mener et des indicateurs de promotion du personnel; sur des mécanismes consensuels de transfert de technologies ; les responsabilités et le rôle des administrations impliquées et les maîtres d'ouvrages.

Dans le cadre de la réalisation des projets infrastructurels notamment le complexe industrialo-portuaire de Kribi, il est prévu la création de 20 000 emplois directs et indirects dans la phase de construction et 6 000 emplois dans la phase d'exploitation. Concernant les projets industrielles à l'instar de la construction de l'usine de fabrication d'engrais chimique à Kribi, il est prévu 9 000 emplois directs et indirects dans la phase de construction et 3 000 emplois dans la phase d'exploitation . Au niveau de l'usine d'électrolyse d'aluminium de Kribi, la phase de construction prévoit 6 146 emplois directs et indirects.

S'agissant de l'exploitation minière, les projets identifiés concernent l'exploitation du gisement du fer de Mbalam ; exploitation du cobalt, du nickel et du manganèse à Nkamouna ; l'exploitation de la bauxite de Mini Martap ; l'Extraction de l'uranium de Poli ; l'exploitation du diamant à Mobilon et l'exploitation de l'or à Bétaré Oya et à Colomine. Dans ces différents projets, la phase de construction prévoit 35000 emplois directs et indirects et 12000 emplois lors de la phase d'exploitation.

En ce qui concerne les projets énergétiques notamment les barrages de Lom Pangar ; de Memve'ele; Nachigal ; Song Mbengue et Birni Awasak, la phase de construction prévoit 30000 emplois directs et indirects et 15000 emplois lors de la phase d'exploitation. Au niveau des centrales plus précisément les centrales à Gaz de Kribi, de Logbaba et de Limbe , il est prévu 1000 emplois direct et indirects dans la phase de construction et 150 emplois dans la phase d'exploitation.

Tableau 2.17 : Emplois directs et indirects attendus des grands projets

| <i>Projets</i>  | <i>Phase de construction</i> | <i>Phase d'exploitation</i> | <i>Total</i> |
|---|------------------------------|-----------------------------|--------------|
| Complexe Industrialo-Portuaire DE Kribi   | 20 000                       | 6 000                       | 26 000       |
| Usine d'engrais chimique de Kribi   | 9 000                        | 3 000                       | 12 000       |
| Exploitations minières (Mbalam, Nkamouna, Mini Martap, Poli, Mobilon, Betare Oya, Colomine) | 35 000                       | 12 000                      | 47 000       |
| Barrages (Lom Pangar, Memve'ele, Nachtigal, Song Mbengue, Birni Awasak)                     | 30 000                       | 15 000                      | 45 000       |
| Centrales à gaz (Kribi, Logbaba, Limbé)   | 1 000                        | 150                         | 1 150        |
| Total   | 95 000                       | 36 150                      | 131 150      |

Sources : coordonnateurs des grands projets et nos calculs.

Des concertations avec les responsables des unités opérationnelles et ceux des entreprises d'exécution des travaux ont permis de recueillir des informations détaillées par projet.

### ***Programme Thermique d'Urgence***

Financé par l'Etat, le Programme Thermique d'Urgence a permis d'installer 100 MW de capacité thermique afin de pallier au déficit d'énergie de l'été 2012 et aussi de sécuriser la capitale politique et les régions en extrémité du Réseau Interconnecté Sud (RIS).

Le programme comprend deux volets distincts :

- PTU 1-40 MW : contrat EPC signé avec ELSEWEDY Power le 31 Mai 2010 pour la construction et la mise en service des centrales de Bamenda (20 MW), Mbalmayo (10 MW) et Ebolowa (10 MW)
- PTU 2-60 MW : contrat de location de deux ans signé avec AGGREKO le 04 février 2011 pour la mise à disposition de 60 MW de capacité thermique sur le site d'Ahala-Yaoundé.

Il convient de rappeler que ces centrales thermiques sont composées :

- des stations de génération ;
- des postes de transformation ;
- des salles de contrôle de commande ;
- des cuves à gasoil ;
- des cuves à eau ;
- des cuves d'huiles usées.

La phase de mise en place du projet étant terminée, son exploitation nécessite la mobilisation de :

- 03 chefs de centrales, d'un niveau BAC+3 ;
- 01 chef d'atelier, de niveau BAC+3 ;
- 06 chefs de quart, niveau BAC+3 ;
- 01 chef de groupe d'ordonnancement ;
- 02 chefs de groupe d'intervention ;
- 03 mécaniciens de niveau BTS;
- 04 techniciens d'ordonnancement, de niveau BTS;
- 10 électriciens, de niveau BTS ;
- 12 Opérateurs d'exploitation, niveau BAC ;
- 02 automaticiens, de niveau BAC ;
- 02 dessinateurs, de niveau BAC ;
- 02 magasiniers, de niveau BAC ;
- 01 soudeur, de niveau BAC ;
- 01 Tuyauteur, de niveau BAC.

A coté de ces emplois directs, le programme soutient également l'existence de plusieurs emplois indirects, notamment en termes de traitement (recyclage, destruction) des huiles usées.

### ***Barrage hydroélectrique de MEMVE'ELE***

Ce barrage sera construit sur le Ntem et fournira 201 MW, réduisant ainsi l'apport des groupes thermiques utilisés actuellement pour combler le déficit énergétique du pays. Outre la construction du barrage, d'autres travaux associés seront réalisés. Il s'agit de :

- La finalisation des levés topographiques sur les rives gauche et droite du Ntem ;
- Les travaux d'aménagement de la voie d'accès au site du projet, qui ont débuté et sont déjà très avancés : L'axe Meyo Centre – Ma'an, le pont sur la Mvila et l'axe Nyabissan – Ma'an ;
- La gestion et l'exploitation des écosystèmes (forêt, faune) de l'emprise du réservoir;
- Les travaux de sécurisation physique et juridique de l'emprise de la voie d'accès au site du projet;
- L'ouverture des routes à l'intérieur du site du barrage (déjà terminée) ;
- La construction de la base de vie du projet (pratiquement terminée).

La phase de mise en œuvre du projet va nécessiter le recrutement :

- Des conducteurs des engins et des équipements de transport (camions bennes, camions toupies, bulldozer, portes chars, niveleuses, rouleaux compacteurs, voitures, grus, chargeurs)
- des mécaniciens et ouvriers d'entretien de véhicules et de réparation d'engins et de pneus ;
- des ouvriers de forage, d'injection, de pelle et de tour, des opérateurs de foreuses hydrauliques ;
- des maçons, des ouvriers de bétonnage, de coffrage, de ferrailage, des opérateurs de pompes et des machines à courroie ;
- des électriciens : électriciens à courants continu, ouvriers des appareils électriques ;
- Des soudeurs ;
- Des autres spécialités (arpenteurs, ouvriers d'auscultation, opérateurs de tir, etc.).

A l'état actuel des travaux, le personnel employé est constitué de 63 chinois et de 100 camerounais, dont 89 techniciens contractuels et 11 manœuvres contractuels..

Outre ces emplois générés par la mise en place du barrage, la réalisation des travaux associés fait appel à la sous-traitance. Actuellement, il y a 7 sous-traitants pour le projet de la route d'accès au site, qui sont principalement destinés aux travaux de terrassement et d'ouvrage.

Il convient de rappeler qu'il existe deux voies de recrutement : la voie directe et la voie indirecte à travers des programmes de formation des travailleurs du projet. Il s'agit pour le premier groupe de procéder au recrutement des ouvriers et techniciens ayant déjà les compétences leur permettant d'exercer directement ; le second groupe concerne ceux qui ont des connaissances techniques générales qui nécessitent un perfectionnement adapté aux exigences du projet.

Tableau 2. 18 : Programme de formation des travailleurs du projet de l'aménagement hydraulique de MEMVE'ELE

| N°           | Spécialité                        | Quantité   |
|--------------|-----------------------------------|------------|
| 1            | Electricien à courant continu     | 8          |
| 2            | Réparateur de pneu                | 13         |
| 3            | Ouvrier de ferrailage             | 90         |
| 4            | Ouvrier de coffrage               | 90         |
| 5            | Ouvrier de bétonnage              | 50         |
| 6            | Soudeur                           | 10         |
| 7            | Electricien                       | 3          |
| 8            | Maçon                             | 10         |
| 9            | Ouvrier des appareils électriques | 6          |
| <b>TOTAL</b> |                                   | <b>280</b> |

Par ailleurs, le projet va générer de multiples emplois indirects dans les secteurs fournissant notamment les matériaux de BTP (ciments, fer à béton, acier, produits d'aluminium, gravier, sable, explosifs, bois, bitume, etc.) et des produits énergétiques (électricité, gasoil, carburants, et autres huiles). De même, de nombreux autres emplois indirects proviendront du développement des activités de restauration et de commerce.

Au cours de la phase d'exploitation du barrage, on enregistrera la création des emplois directs liés notamment à la gestion, au contrôle des installations, à l'entretien des appareils. Des emplois indirects seront également générés notamment à travers l'activité de la pêche. En perspective, il est nécessaire d'assurer la formation des jeunes :

- à l'exploitation de la ressource halieutique générée par la mise en œuvre du barrage. Il s'agit de former et d'équiper les pêcheurs, et d'accompagner tous les acteurs des filières en aval (conditionnement, transport et commercialisation du poisson).
- aux activités touristiques qui pourraient se développer autour du barrage et engendrer des emplois y afférant (hôtellerie, restauration, guide touristique, divertissements nautiques).

Toutefois, des problèmes liés au détournement de la main d'œuvre agricole vers les activités du projet ainsi que leur situation socioprofessionnelle après le projet méritent d'être abordés et des solutions identifiées.

### **Projet de construction du barrage de LOM PANGAR**

Il s'agit de construire un barrage, une usine et une ligne de transmission. L'aménagement hydroélectrique de Lom Pangar a pour objectif la création d'une retenue d'eau de 6 milliards de mètre-cubes couvrant 540 km<sup>2</sup> en amont du barrage de 45 m de hauteur, pour permettre de:

- augmenter le débit garanti disponible en période d'étiage aux usines hydroélectriques de Songloulou, d'Édéa et à terme à toutes les usines situées en aval et ;
- produire de l'énergie électrique par une usine de pied de 30 MW qui sera évacuée vers Bertoua par une ligne de 90 kV sur 105 Km ainsi que des postes de transformation.

L'aménagement hydroélectrique de Lom Pangar intègre par ailleurs les infrastructures comme (i) les extensions de réseaux et d'électrifications nouvelles, (ii) une interface entre la retenue et l'oléoduc Tchad-Cameroun dont deux sections totalisant 25 km seront situées sous l'eau après remplissage de

la retenue, (iii) un pont sur le Lom à Touraké, (iv) des routes et de pistes d'accès créées pour les besoins de la construction et de l'exploitation du barrage et des infrastructures associées (v) des aménagements pour la réinstallation des personnes déplacées, et des infrastructures de surveillance et de gestion de l'unité technique opérationnelle (UTO) de Deng-Deng.

#### Travaux associés

- travaux de construction de la cité du maître d'ouvrage ;
- Renforcement de la sécurisation de la zone de projet
- travaux de terrassement du nouveau village Lom Pangar

Les besoins en main d'œuvre sont importants et concernent les spécialités suivantes :

- Ingénierie et Construction (Ingénieur barragiste, génie civiliste, électromécanicien, hydro-mécanicien, ou géologue/géotechnicien)
- Environnement et Communication
- Ingénieur Electricien (construction et d'équipements d'usines hydroélectriques, de lignes et postes de transport d'énergie, contrôle de la qualité des installations électriques/électromécaniques)
- Ingénieur Santé Sécurité
- Ingénieur Géologue-Géotechnicien
- Ingénieur Hydromécanique
- Relations publiques et Logistique
- Ingénieur Agronome
- Socio-anthropologue
- Ingénieur forestier
- Expert en Communication
- Environnementaliste
- Contrôleur de Projet (CP) PIR PGES
- Contrôleur de Projet (CP) LOM PANGAR

C'est pourquoi, des milliers d'emplois directs et indirects sont attendus.

#### ***Programme d'extension et d'adduction d'eau dans les grandes villes***

Les travaux porteront notamment sur la réhabilitation des conduits de transfert amont et aval, la réhabilitation de la station de pompage et des réservoirs connexes, la restructuration de la structure primaire du réseau de distribution, le renouvellement de la canalisation et la densification du réseau tertiaire, la réalisation des forages, l'acquisition de camions-citernes et la mise à disposition de bâches à eau dans les lieux sensibles des grandes villes (écoles, universités, hôpitaux, prisons, lieux publics, etc.). On dénombre ici 4 projets :

- le plus grand étant le Projet d'adduction d'eau de Douala qui utilisera 200 employés dont 50 chinois et 150 camerounais essentiellement des ouvriers.
- le Projet de la coopération Belge qui utilisera 100 employés : 5 expatriés, 5 cadres camerounais, près de 20 agents de maîtrise et le reste des ouvriers.

- le projet de la coopération française et la BEI de 2012 à 2014 qui utilisera 50 à 400 personnes dont 25 cadres camerounais ;
- le projet BAD : près de 150 personnes dont 10% d'expatriés.

### ***Programme Appui au Développement des activités minières (CAPAM)***

Les activités du programme concernent la production minière, la valorisation et la transformation des produits miniers, la réalisation des infrastructures connexes (établissements scolaires, revêtement des routes rurales avec les matériaux locaux, ponts, ouvrages d'eau potables, etc.) et la promotion des activités socioéconomiques connexes (agriculture, pêche, élevage, tourisme, microfinance, etc.).

Par ailleurs, le programme bénéficie d'un accompagnement relatif à l'amélioration de l'information géologique et minière, la formation et le renforcement des capacités des acteurs du secteur mines et géologie, enfin le renforcement du CAPAM, agence d'exécution du Programme.

La conduite de ces composantes du programme au cours de la période 2011-2016 va générer :

- 8 750 auto-emplois directs dans la GICAMINES,
- 2 089 emplois directs à la coordination centrale et dans les brigades minières.

Par ailleurs, le développement des infrastructures socioéconomiques va générer des emplois dans les secteurs des BTP, eau et énergie, etc.

En outre, le déroulement du programme devra mobiliser les compétences suivantes :

- Ingénieurs, universitaires et techniciens dans les domaines de mines et géologie,
- Ingénieurs, universitaires et techniciens dans les sciences connexes (chimie, physique, géomantique, géographie, sciences de la terre, etc.) ;
- Agents de lutte contre le trafic illicite (agents de sécurité)
- Autres spécialités (économistes, juristes, comptables, communicateurs, gestionnaire, informaticiens, assistants de direction, etc.).

Au regard du nombre d'emploi actuel d'environ 250 dans l'unité de coordination (CAPAM), il se dégage un déficit d'environ 2000 emplois couvrant l'ensemble des différentes spécialités du programme.

N'ayant pas pu déterminer le déficit par spécialité, il serait nécessaire pour la bonne exécution du programme de conduire une évaluation détaillée des besoins en personnel du CAPAM, et d'adapter les offres de formation à ces besoins. De même, l'exploitation des GICAMINES va nécessiter la formation, l'organisation et l'équipement des artisans miniers. Par conséquent, la mise en place d'un mécanisme de financement adapté à cette composante du programme est indispensable.

### ***Centrale à gaz de KRIBI***

Le projet consiste en la construction à Mpolongue (9 km nord de kribi) d'une centrale thermique à gaz 216 MW et d'une ligne de transport d'énergie à 225 kV de 100km pour le raccordement au RIS à Edéa (Mangombe). Le gaz proviendra du champ gazier de « Sanaga sud » développé par SNH/Perenco.

A l'état de l'exécution du projet, les lignes de transport sont construites à un taux de 85 % des massifs des pylônes.

De nombreux emplois directs et indirects sont attendus de ce projet.

### ***Complexe industrialo-Portuaire de Kribi***

Il s'agit de la construction d'un complexe portuaire en eaux profondes au large de Kribi d'un coût d'environ 215 milliards de FCFA et comprenant :

- Un port avec quatre terminaux capable d'accueillir des navires de 100 000 tonnes et de 16 mètres de tirant d'eau ;
- Un appontement pour l'exportation du minerai de fer capable d'accueillir des navires de 250 000 tonnes et de 22 mètres de tirant d'eau ;
- Des zones industrielles, urbaines et touristiques associées aux installations portuaires ainsi que des infrastructures routières, ferroviaires énergétiques et de télécommunication.

Les travaux associés concernent :

- les projets d'accompagnement connexes sont en cours, notamment la réhabilitation de la desserte routière Kribi-Lolabe et l'alimentation électrique et en eau des localités de Mboro et Lolabe.
- les travaux de terrassements généraux sont exécutés à 10%.

Des milliers d'emplois directs et indirects devront être créés durant les différentes phases de cet important projet.

### ***Fibre optique***

Dans le but de disposer d'infrastructures de télécommunications étendues et efficaces à même de jouer un rôle déterminant pour le développement économique, l'Etat du Cameroun se propose à travers l'extension du réseau à fibre optique et notamment le projet d'installation de 4200 km de fibre optique :

- Améliorer le réseau national de transmission large bande ;
- Permettre l'interconnexion des entreprises et leurs démembrements sur le territoire national

Le projet consiste d'une part en (i) l'acquisition des câbles fibres optiques et des accessoires de raccordement, des tuyaux PEHD, des équipements de transmission et d'autre part (ii) en la réalisation des travaux de génie civil et de pose de la fibre optique sur une distance de 3200 km.

La première phase portant sur la pose de 826 km – de fibre optique à poser – a débuté depuis septembre 2010 et couvre 15 sections dans les régions du Sud, l'Ouest et du Littoral. A ce stade l'exploitation de la fibre posée se situe à 80%.

La deuxième phase soit 2355 km de fibre est en cours, le matériel étant déjà sur place et livré. Sur les 2355 km, plus de 2126 km de fibre ont déjà été ouvertes soit plus de 90% des travaux déjà réalisés. Pour ce qui est des nouveaux équipements de transmission, le taux d'installation est estimé à 60%, l'extension des équipements existants se chiffrant autour de 20%. La liaison Edéa-Boumnyebel-Yaoundé a été mise en service.

Les travaux de génie civil et de pose des fibres qui se poursuivent ont permis et vont permettre de recruter de nombreux jeunes camerounais dans les différentes phases des travaux.

### ***Projet d'exploitation du fer de Mbalam***

L'exploitation du gisement de fer de Mbalam, dont les réserves estimées sont de 2,4 milliards de tonnes de minerais, soit la 4e place mondiale et la 2e en Afrique, débutera en 2012. Le Projet vise à

produire 35 millions de tonnes de fer par an pendant 25 ans. Près de 500 kilomètres de voies ferrées seront construits pour relier la côte Atlantique.

Les potentialités de ce projet en création d'emploi sont énormes. Il devra mobiliser des milliers de camerounais pendant plusieurs années.

### **II-2-3 Entreprises publiques et parapubliques**

Les structures en charge du suivi des entreprises de ce segment (Direction Générale du Budget et Commission Technique de Réhabilitation) ne disposent pas de statistiques récentes sur les effectifs, leur préoccupation étant plus axée sur les données financières. Toutefois, les données disponibles présentent la situation des années 1997/1998. On recense environ 30 000 personnes dans les entreprises publiques et parapubliques dont 82% des hommes.

### **II-2-4 Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) et les travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO)**

L'une des retombées de la décentralisation devra être l'accroissement des emplois locaux. Les communautés urbaines, les communes urbaines et rurales devront créer des travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), notamment dans les domaines d'assainissement (curage des caniveaux, désherbage des espaces urbains et ruraux, création et entretien des jardins, dératissage 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 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. Mais 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 qui est une approche à fort coefficient d'emplois, généralement dans un contexte de rareté de capitaux, mais d'abondance de main d'œuvre, n'est pas nouvelle au Cameroun, même si par le passé, elle n'a connu que des applications ponctuelles, en l'absence de capitalisation à la fois des expériences et de leur impact sur la création d'emplois décents et durables sous d'autres cieux. 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).

Le PSU est né à la suite de la dévaluation du franc CFA en 1994 dans le cadre de recherche des solutions pour atténuer les effets de cette dépréciation de la monnaie au niveau des populations vulnérables, notamment les jeunes et les femmes, l'objectif étant de relancer la consommation à

travers les revenus distribués dans le cadre de la dynamique d'emploi à haute intensité de main d'œuvre.

Trois domaines d'intervention avaient été retenus :

- L'assainissement urbain et communautaire qui comportait deux volets essentiels : la voirie urbaine et l'appui à l'extension des réseaux d'eau et d'électricité dans les quartiers populaires;
- L'éducation ; il s'agissait de la réfection des locaux, de l'achat des tables bancs et du matériel didactique et de l'appui financier à l'enseignement privé ;
- La santé et la population à travers :
  - la fourniture du petit matériel et des consommables aux centres de santé ;
  - la fourniture des médicaments essentiels ;
  - la gestion des médicaments.

Ce programme, initié par le Ministère de l'Economie et des Finances, était piloté conjointement par le Comité Technique de la Dimension Sociale de l'Ajustement Structurel CT/DSA et le FNE en ce qui concerne le volet effectif de l'assainissement urbain. Seul ce dernier volet a été mis en œuvre, notamment à travers l'enlèvement des ordures ménagères, le curage des caniveaux, le balayage des rues et désherbages dans les villes de Douala et Yaoundé uniquement.

Dans le cadre du PSU, 3.635 éboueurs permanents ont été recrutés (soit 2.185 à Yaoundé et 1.450 à Douala). A ceux-ci, il faut ajouter une cinquantaine d'emplois d'appui (les chauffeurs et les personnels des ONG chargés de l'encadrement). Ce programme a contribué pendant 4 ans à l'enlèvement de plus de 2 millions de tonnes d'ordures dans ces deux villes. Son caractère temporaire a constitué un facteur limitatif pour la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté. Il n'a pas été prévu un dispositif de reconversion des bénéficiaires dans d'autres activités à la fin du projet.

Depuis 2001, le Ministère des Travaux Publics inclut dans les contrats des entreprises chargées des travaux d'entretien des routes rurales financés sur les crédits du Fonds Routier, des interventions manuelles réservées aux populations riveraines. Ces interventions prennent forme à partir des contrats signés avec l'entreprise et les CER préalablement formés par des agents de sensibilisation de la mission de contrôle.

Ces CER qui sont l'émanation des populations riveraines se voient confier dans ce cadre 20% au maximum du contrat de l'entreprise (ce qui correspond à environ 400 millions de FCFA par campagne) et doivent prendre eux mêmes en suite les initiatives nécessaires pour assurer l'entretien routier.

A ces programmes d'entretien routier avec l'intervention des CER, il convient d'ajouter les travaux d'embellissement des Centres Urbains (notamment de Douala et de Yaoundé) engagés avec l'appui financier du Gouvernement. Ces travaux ont eux aussi recours aux techniques HIMO et aux ressources locales (technique de pavage dans le revêtement des trottoirs...).

Le programme CER ne fonctionne qu'au moment des travaux et pour certains chantiers seulement. Il a par conséquent un impact limité sur la création d'emplois.

Le manque de données suffisantes ne permet pas de mesurer l'impact réel sur l'emploi des dispositifs actifs de travaux publics utilisant les techniques HIMO. Cependant, on reconnaît de manière générale que les programmes HIMO ont un impact limité au Cameroun. Plusieurs raisons autres que celles évoquées plus haut, expliquent cette situation. On peut relever quelques unes :

- le peu d'engouement des entreprises pour cette approche ;
- l'intervention des populations limitée aux tâches qui, somme toute, seraient exécutées manuellement ;
- le caractère ponctuel des interventions des CER, comme nous venons de le dire, qui ne fonctionnent pas au-delà de la campagne d'entretien (ces campagnes étant déjà très limitées à cause, entre autres, de l'insuffisance des fonds) ;
- la programmation inappropriée des interventions de l'Etat (les travaux programmés ne correspondent pas souvent aux besoins réels de la route, ce qui ne permet pas un entretien efficace par les riverains).

Pour faire face à ces limites, le Gouvernement a engagé depuis 2005, sous la conduite du Ministère en charge de l'économie, de la planification et de l'aménagement du territoire, en étroite collaboration avec le MINEFOP, et avec l'appui du Bureau International du Travail (BIT), des études et réflexions sur la manière dont le Programme d'Investissements Publics (PIP) peut contribuer efficacement à la création des emplois. Ce travail a abouti en 2008 à la formulation d'un projet de « 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 ». Ce plan d'action comporte quatre axes stratégiques :

- Le développement d'un environnement favorable aux approches à hautes intensités d'emploi;
- Le renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la programmation et la mise en œuvre des approches à haute intensité d'emploi, de façon à maximiser les opportunités de création d'emplois ;
- La promotion de l'application des approches à haute intensité d'emploi dans les projets d'investissements publics, en vue de créer un effet de démonstration et d'impulser la création d'emplois ;
- L'amélioration des connaissances et l'appropriation des approches à haute intensité d'emploi.

Le projet permettra entre autres d'apporter une solution au problème de l'insuffisance des statistiques

## **II-3 Autres acteurs**

### **II-3-1 Organisations de la Société Civile (OSC)**

Les associations sont régies au Cameroun par la loi n°90/053 du 19 décembre 1990, relative à la liberté d'associations. Cette loi distingue deux régimes, à savoir, le régime de l'autorisation (associations étrangères, confessionnelles religieuses et leurs congrégations) et le régime de la déclaration (les autres associations).

Les Organisations Non Gouvernementales (ONG) sont une catégorie particulière d'association qui est régie par la loi n°99/014 du 22 décembre 1999 qui instaure un statut d'agrément. En 2010, on comptait 34 ONG agréées par le MINATD et 26 dossiers de demande d'agrément au statut d'ONG.

Les activités de ces ONG, basées pour l'essentiel à Yaoundé et Douala, visent divers domaines tels que le social, l'appui au développement, l'environnement, la justice, la santé, la recherche et le partenariat.

Certaines de ces organisations offrent des emplois salariés aux jeunes camerounais ou les aident à s'installer à leur propre compte ou interviennent comme agents d'exécution de projets financés par les bailleurs de fonds. Parmi celles qui travaillent à rapprocher la demande et l'offre d'emplois, on peut citer :

#### ***a) l'Espace-Métiers de Douala***

C'est une ONG qui, sur le marché du travail, œuvre à la promotion de la création d'entreprise des jeunes en les aidant à se regrouper en Groupe d'Initiative Commune (GIC) et en coopérative d'épargne et de crédit. Elle assure aussi leur formation en technique de production et en gestion des ateliers et des chantiers, et fournit une assistance à la conception et à la fabrication de nouveaux produits. Ces appuis non financiers sont complétés par des appuis financiers : le préfinancement des activités par l'achat de matériel technique, l'accord de prêts d'équipement. Grâce à cet encadrement, les jeunes arrivent à fabriquer des produits de qualité notamment en menuiserie métallique et bois, et en maçonnerie et bâtiments. On estime à environ 500 emplois temporaires ainsi créés de 1994 à 1997 qui ont permis à ces jeunes de gagner près de 150 millions de F CFA. Entre 1994 et 1995, le préfinancement des activités s'est élevé à 205 millions de F CFA.

#### ***b) La Fondation de l'entrepreneurship Cameroun***

Cette ONG est également basée à Douala et œuvre pour la promotion de l'esprit d'entreprise à travers l'identification et le développement du potentiel entrepreneurial et de l'épanouissement des jeunes. Dans cette perspective, elle soutient les projets des jeunes en leur assurant la formation, des services auxiliaires, le capital de démarrage, l'appui des médias et l'encouragement du milieu. Les résultats concrets actuels de la Fondation de l'Entrepreneurship Cameroun en matière de création d'entreprise par les jeunes émanent du parrainage (tuteurs - investisseurs) pour lequel la formation et l'information ont une importance capitale.

Ses principales actions sont : l'organisation des concours « devenez entrepreneur », « de l'idée au projet », le développement d'activités pédagogiques au niveau du secondaire et universitaire et l'élaboration de la mise en place d'outils didactiques en collaboration avec la Fondation de l'Entrepreneurship du Québec au Canada.

#### ***c) Autres ONG***

Ce sont entre autres APICA (Association pour la Promotion des Initiatives Communautaire en Afrique), SAILD (Service d'Appui aux Initiatives Locales De Développement), INADES (Institut Africain de Développement Economique et Social) qui sont des ONG d'une certaine envergure opérant en milieu rural ou urbain. Ces trois structures ont réuni leur force pour créer le « **Fonds Commun d'Appui aux micro-entreprises** ».

Les associations étrangères légalement reconnues au Cameroun sont au nombre de 282. Ces dernières œuvrent essentiellement dans le social, plus précisément dans la défense des droits de leurs membres ou de ceux des populations défavorisées.

Les associations nationales déclarées (au niveau des préfectures) sont de loin les plus nombreuses, mais l'absence de centralisation des données sur ces entités ne permet pas de connaître le nombre

exact. Ces associations sont constituées notamment de syndicats (le nombre est estimé à plus de 200) et de regroupements fondés sur divers critères (sexe, âge, village, quartier, profession, activité, etc.) qui œuvrent pour l'entraide des membres, qui se caractérise notamment par l'octroi des microcrédits qui concourent au développement de l'auto-emploi en créant des activités lucratives.

### **II-3-2 Organismes internationaux**

Le Cameroun accueille plus de 90 organismes étrangers et supranationaux sur son territoire, parmi lesquels une soixantaine de représentations diplomatiques et consulaires, une vingtaine d'agences des Nations Unies, les représentations des institutions de Bretton Woods (Banque Mondiale, FMI). Les activités de ces structures engendrent de nombreuses opportunités d'emplois pour les camerounais tant en matière de recrutement du personnel, qu'en matière de programmes de coopération et développement, et d'organisations de séminaires, ateliers, colloques, symposiums, etc.

### **II-3-3 Organisations confessionnelles**

Le Cameroun compte en 2010, près d'une cinquantaine d'organisations confessionnelles dont les plus influentes sont de la Mission Catholique Romaine qui regroupe 81 congrégations religieuses disséminées sur l'ensemble du territoire national et l'Eglise Évangélique du Cameroun (EEC). Ces organisations, au delà de leur mission principale de sauver les âmes de leurs membres, soutiennent des activités économiques dans divers domaines (centres de santé, écoles et universités, etc.) par la création d'emplois ou mettent en place des mécanismes pour offrir des emplois à leur membre (bourse d'emploi, annonces diverses, etc.). Cependant ces acteurs attendent un véritablement soutien financier des pouvoirs afin de renforcer leur contribution

### **II-3-4 Coopératives et GIC**

Le Cameroun compte plus de 100 000 coopératives et GIC immatriculées, mais dont seulement 10% seraient actives d'après les experts du domaine (MINADER). Il faut rappeler que contrairement au registre de commerce, l'immatriculation aux registres des coopératives et GIC est gratuite.

Le Cameroun est un pays à vocation agricole et de ce fait, c'est dans ce domaine que les coopératives ont jusque là joué un rôle important notamment dans la production agricole. La majorité des pauvres au Cameroun vivent en milieu rural et travaillent dans l'agriculture, par conséquent les coopératives et GIC constituent pour ceux-ci un bon moyen d'augmenter, de conserver ou de créer leurs revenus. On peut citer à ce sujet le réseau des coopératives et GIC cotonniers qui compte près de 2 000 coopératives et GIC regroupant plus de 100 000 membres, les coopératives et GIC caféiers, cacaoyers etc. Les principaux problèmes notés dans le fonctionnement de ces structures sont liés à la formation dans tous les domaines (technique, gestion, contentieux, etc.) et à l'appui financier insuffisant des pouvoirs publics.

Aujourd'hui, le rayon d'action de ces entités a évolué de sorte que celles-ci sont présentes dans toutes les régions du pays et offrent des biens et services dans bon nombre de secteurs de l'économie notamment la finance, la confection, et la transformation des produits alimentaires. S'agissant particulièrement des services financiers, le Cameroun présente d'après le MINFI (Direction

Générale du Trésor, de la Coopération Financière et Monétaire) un effectif de 433 Etablissement de Microfinance (EMF) agréés dont près de 400 sont des coopératives d'épargne et de crédit. Parmi celles-ci les Mutuelles Communautaires de Croissance (MC<sup>2</sup>) sont très présentes avec un réseau de plus de 100 agences implantées pour l'essentiel dans les zones rurales.

Qu'il s'agisse du MINADER ou du MINFI, on note l'absence d'un cadre d'analyse et de suivi de ces entités, ce qui ne permet pas d'évaluer de façon fiable l'impact social et économique de ces coopératives et GIC au Cameroun, et par conséquent l'offre d'emplois que ces entreprises dites démocratiques procurent à la société.

### **II-3-5 Diaspora**

De nombreux camerounais qui ont reçu de solides formations dans des grandes écoles et universités étrangères sont installés dans ces pays et exercent souvent dans des secteurs intéressants. Plusieurs d'entre eux manifestent ces dernières années le désir de rentrer investir dans leur pays d'origine. Les pouvoirs publics doivent prendre des mesures pour encourager ces investissements qui peuvent constituer des niches importantes de création d'emplois.

C'est dans ce cadre que Le Programme d'Appui au Retour des Immigrés Camerounais (PARIC) a été mis en place en vue d'apporter une assistance à la réinsertion socioprofessionnelle des Camerounais ayant étudié ou travaillé à l'étranger. A cet effet une convention a été signée avec des organismes allemands spécialisés : La WUS (Wold Univesity Services) et la ZAV (Zentralstelle Für Abeitsver Vitlung). Ce programme comporte les volets essentiels suivants :

- La mise à disposition des informations pertinentes à la réinsertion socio professionnelle des immigrés, sur les formes de soutien possible.
- L'appui financier au transport des personnes bénéficiaires, de leurs familles et de leurs biens.
- Des subventions salariales qui leur permettent d'être à l'abri des soucis financiers et de se concentrer sur leur travail et qui varient entre 6 et 24 mois selon le secteur et la localité dans lesquels le bénéficiaire choisit de travailler.
- L'appui financier à la création d'entreprise
- L'équipement des postes de travail

## CHAPITRE III: DEMANDE D'EMPLOIS

La connaissance du marché de l'emploi impose que l'on ait des informations sur la situation de la demande des emplois. Cette demande est constituée des personnes en emploi et des personnes à la recherche d'emploi. Ce chapitre présente l'évolution de la population en général, la population en âge de travailler et la population active. Il met un accent sur le profil des demandeurs d'emplois et le répertoire des emplois.

### III-1 Evolution de la population du Cameroun

L'effectif de la population du Cameroun est passé de près de 8 millions en 1976 à 19 millions en 2010. Cette évolution est marquée par une forte disparité géographique, une urbanisation galopante (estimée à 52% en 2010) et la jeunesse de la population (les moins de 25 ans représentent 64%). Entre 2005 et 2010, cette population s'est accrue à un rythme annuel de 2,6%. Quelle que soit l'année, la population féminine est plus importante que celle masculine.

Tableau 3. 1 : Population du Cameroun entre 1976 et 2010

| Année                                      | 1976 | 1987 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Population (en million)</b>             | 7,6  | 10,5 | 12,1 | 13,9 | 16,0 | 17,5 | 19,4 |
| <b>Taux de croissance de la population</b> | -    | 2,9  | 2,9  | 2,8  | 2,8  | 2,8  | 2,6  |
| <b>Population masculine (en million)</b>   | 3,7  | 5,2  | 6,0  | 6,9  | 7,9  | 8,7  | 9,6  |
| <b>Population féminine (en million)</b>    | 3,9  | 5,3  | 6,1  | 7,0  | 8,1  | 8,8  | 9,8  |

Source : BUCREP et <http://esa.un.org/unppp>.

La population de 0-14 ans représente 43,6% de la population totale du pays et celle de 15-64 ans 53,1%. Cette dernière suit une tendance haussière entre 1987 et 2010. En effet, de 50,7% en 1985, cette population est passée à 51,5% en 1995 à 54,5% en 2005, soit une augmentation d'environ 3,2 points. L'accroissement de cette population de 15-64 ans est susceptible d'aggraver les problèmes d'emploi auxquels fait face le pays.

Tableau 3. 2 : Population du Cameroun par groupe d'âges (%)

| Groupe d'âges      | 1985  | 1990  | 1995  | 2000  | 2005  | 2010  |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>0-14 ans</b>    | 45,3  | 45,4  | 44,6  | 42,9  | 41,7  | 43,6  |
| <b>15-64 ans</b>   | 50,7  | 50,7  | 51,5  | 53,3  | 54,3  | 53,1  |
| <b>65 ans ou +</b> | 4,0   | 3,9   | 3,9   | 3,8   | 4,0   | 3,3   |
| <b>Total</b>       | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Sources : BUCREP et nos calculs à partir des indicateurs de United Nations Population Division

La structure de la population par sexe en 2010 montre que les hommes représentent 49,6% et les femmes 50,4%. Cette population est constituée de 19,9% de personnes de 0-5 ans, 23,8% de 6-14 ans, 53,1% de 15-64 ans et 3,3% de 65 ans ou plus.

Cette distribution de la population révèle que plus d'une personne sur deux est en âge de travailler au sens du BIT (15-64 ans). Cette proportion des personnes en âge de travailler est plus élevée chez les femmes (54,7%) que chez les hommes (51,5%), en milieu urbain (60,7%) qu'en milieu rural (48,3%), à Yaoundé (63,1%) et à Douala (63,4%) que dans les autres régions d'enquête<sup>4</sup>.

Tableau 3. 3 : Répartition (en %) de la population par groupe d'âges selon le milieu de résidence et le sexe

|                            | Groupe d'âges |             |             |                | Total        | Proportion des 10 ans ou plus |
|----------------------------|---------------|-------------|-------------|----------------|--------------|-------------------------------|
|                            | 0-5 ans       | 6-14 ans    | 15-64 ans   | 65 ans ou plus |              |                               |
| <b>Milieu de résidence</b> |               |             |             |                |              |                               |
| <b>Urbain</b>              | 17,0          | 20,4        | 60,7        | 2,0            | 100,0        | 74,0                          |
| Douala                     | 16,6          | 18,3        | 63,4        | 1,7            | 100,0        | 74,7                          |
| Yaoundé                    | 16,8          | 18,8        | 63,1        | 1,3            | 100,0        | 75,3                          |
| Autres Urbains             | 17,4          | 23,2        | 56,6        | 2,7            | 100,0        | 72,4                          |
| <b>Rural</b>               | 21,7          | 25,9        | 48,3        | 4,0            | 100,0        | 65,4                          |
| <b>Sexe</b>                |               |             |             |                |              |                               |
| Masculin                   | 20,7          | 24,8        | 51,5        | 3,0            | 100,0        | 67,1                          |
| Féminin                    | 19,1          | 22,8        | 54,7        | 3,5            | 100,0        | 70,3                          |
| <b>Ensemble</b>            | <b>19,9</b>   | <b>23,8</b> | <b>53,1</b> | <b>3,3</b>     | <b>100,0</b> | <b>68,7</b>                   |

Source : INS/ EESI 2010

La population en âge de travailler est constituée des personnes actives et des personnes inactives. Au Cameroun, cette population en âge de travailler (personnes de 10 ans ou plus) représente 68,7% de la population totale, soit 70,3% chez les femmes et 67,1% chez les hommes. Cette population est plus importante en milieu urbain (74,0%) qu'en milieu rural (65,4%). La répartition de cette population par sexe montre que les femmes représentent 51,6% et les hommes 48,4% (tableau 3.3).

Sur l'ensemble de la population en âge de travailler, 3,9 millions sont des personnes inactives (pas d'emploi et n'en recherchent pas), soit 31% de la population totale.

Les évolutions démographiques évoqués ont pour effet de conduire à une augmentation de la population active, avec l'arrivée chaque année, d'un grand nombre de jeunes sur le marché de l'emploi.

Les projections tablent sur un doublement de la population à l'horizon 2037, la population se chiffrera alors autour de 38 millions, soit une augmentation d'environ 704 000 en moyenne par an. Cette pression démographique se traduit pour l'heure par un accroissement impressionnant aussi bien de la population active que des effectifs scolarisés dans tous les ordres de formation.. La jeunesse de la population active camerounaise constitue à la fois une difficulté et un atout pour son développement économique et sa situation de l'emploi.

<sup>4</sup> La région d'enquête : elle représente une répartition du territoire national en 12 « régions ». Douala et Yaoundé constituant chacune une région à part entière.

## III-2 Population active

Le Cameroun, comme tous les pays en développement, dispose d'une population active essentiellement jeune, ce qui constitue à la fois une difficulté et un atout pour son développement économique et sa situation de l'emploi.

La population active est constituée des chômeurs et des actifs occupés. Elle est estimée à 9 401 652 personnes en 2010, soit 8 851 652 d'actifs occupés et 550 000 de chômeurs.

La demande d'emploi (effective ou potentielle) se mesure à partir des indicateurs tels que le chômage et le sous-emploi. 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).

### III-2-1 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. 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 taux de chômage est le rapport entre le nombre de personnes au chômage (les chômeurs) et la population active (actifs occupés et chômeurs).

Au niveau national, en 2010, le taux de chômage au sens du BIT se situe à 3,8%. Ce niveau de chômage varie selon la région d'enquête, le milieu de résidence, le sexe et l'âge. En effet, Yaoundé (10,0%) et Douala (9,1%) enregistrent les plus forts taux de chômage relativement aux autres régions d'enquête. Les femmes sont beaucoup plus touchées par le phénomène, et leur situation s'est aggravée entre 2005 et 2010 passant de 7,3% à 7,6%, pendant que celle des hommes s'est plutôt améliorée (passant de 5,2% à 3,8%).

Comme en 2005, le taux de chômage des actifs croît, en 2010, avec le niveau d'instruction. Ainsi, paradoxalement, la structure de l'économie camerounaise semble garantir des emplois beaucoup plus pour les personnes les moins instruites. Le chômage est plus élevé chez les jeunes de 15-34 ans (6,0%) que chez les 35-64 ans (1,9%) et chez les 65 ans ou plus (0,2%) ;. Les femmes, les jeunes et les personnes de niveau d'instruction supérieur sont les plus affectés par ce phénomène avec des taux très élevés en milieu urbain, respectivement 10,8%, 11,2% et 14,7%.

Le taux de chômage au sens du BIT est en général plus élevé chez les femmes que chez les hommes, plus particulièrement à Douala, Yaoundé, au Sud et dans l'ensemble du milieu urbain. Le chômage est donc un phénomène urbain.

Les taux de chômage estimés ci-dessus correspondent à un effectif total d'environ 550 000 chômeurs au Cameroun en 2010, dont 350 000 au sens du BIT et 200 000 chômeurs découragés. Près de 3/4 de ces chômeurs sont concentrés en milieu urbain, et la moitié à Yaoundé et Douala.

En considérant plutôt le chômage au sens élargi, qui est plus adaptée au contexte des pays en développement comme le Cameroun, le taux global du chômage se situe à 5,7% en 2010, soit 11,4% en milieu urbain et 2,4% en milieu rural. Le taux de chômage élargi est plus élevé chez les 15-34 ans (8,9%) que chez les 35-64 ans (2,9%) et chez les 65 ans ou plus (0,2%).

De façon générale, le chômage élargi est plus élevé chez les femmes et les jeunes de 15-34 ans. 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 16,8%.

Tableau 3. 4 : Taux de chômage 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      |            |
| <b>Sexe</b>         |                                |            |            |                                |            |            |
| Masculin            | 5,8                            | 1,5        | 3,1        | 6,8                            | 2,0        | 3,8        |
| Féminin             | 10,8                           | 1,3        | 4,5        | 16,8                           | 2,8        | 7,6        |
| <b>Groupe d'âge</b> |                                |            |            |                                |            |            |
| 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        |
| 65 ans ou plus      | 1,0                            | 0,0        | 0,2        | 1,0                            | 0,0        | 0,2        |
| <b>Ensemble</b>     | <b>8,1</b>                     | <b>1,4</b> | <b>3,8</b> | <b>11,4</b>                    | <b>2,4</b> | <b>5,7</b> |

Source : INS/ EESI 2010

En fait, si le taux de chômage est aussi faible et sans doute proche d'un niveau incompressible, c'est qu'il n'est pas un bon indicateur des tensions sur le marché du travail.

Comme dans la plupart des pays en développement, le sous-emploi qui traduit une sorte de chômage déguisé, donne une meilleure mesure de l'insuffisance ou de l'inadéquation de l'offre d'emplois. Les personnes en situation de sous-emploi sont pour la plupart des potentiels demandeurs d'emploi décent.

### III-2-2 Sous-emploi

En 2010, la population du Cameroun compte 10 936 379 personnes en âge de travailler, dont près de 8 000 000 ont un emploi, soit un taux d'emploi de 73,2%. (CF page 54)

L'un des objectifs du DSCE en ce qui concerne l'emploi est de ramener le taux de sous emploi global de 75,8% en 2005 à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaine de milliers d'emplois décents par an. Pour assurer le suivi évaluation en vue de l'atteinte de cet objectif, le DSCE distingue, entre autres, le taux de sous-emploi visible, le taux de sous-emploi invisible et le taux de sous-emploi global.

Le sous-emploi visible est une situation qui caractérise les actifs occupés travaillant involontairement moins de 35 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 visible touche 12,3% de la population active occupée. Il croit avec le niveau d'instruction, passant de 10,9% pour les actifs occupés non scolarisés à 23,0% pour ceux de niveau d'instruction supérieur.

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). Le niveau du revenu issu de l'emploi et le nombre d'heures consacré à l'emploi principal sont les éléments qui déterminent la situation de sous-emploi invisible.

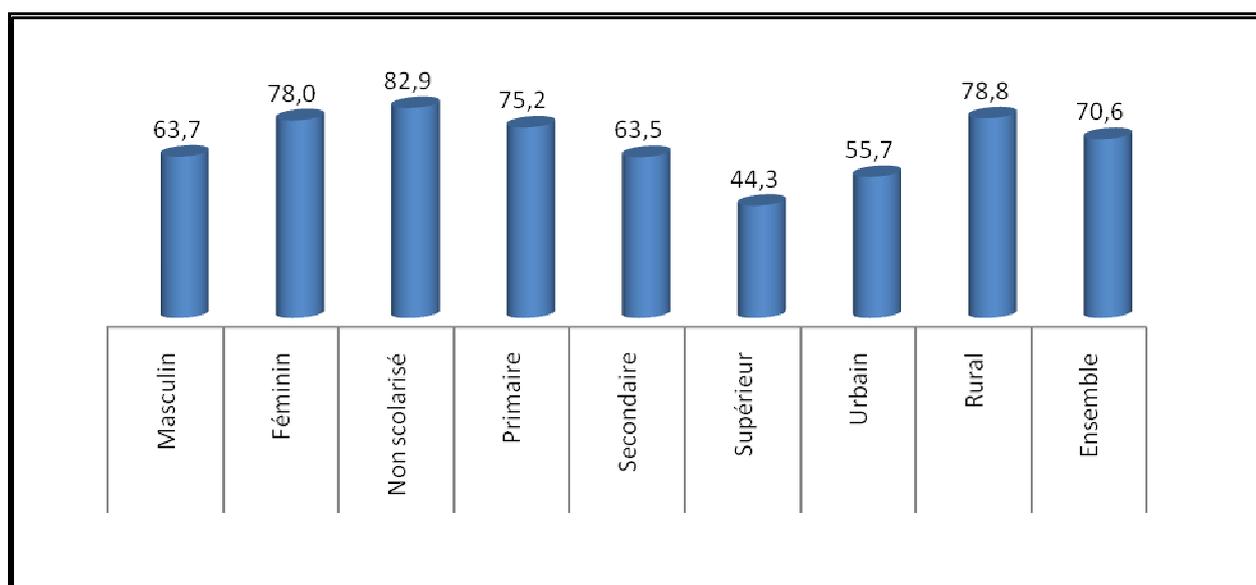
Le taux de sous-emploi invisible est estimé à 63,7% de la population active occupée, soit environ 5,7 millions de personnes concernées. C'est dans le secteur informel agricole que la manifestation du sous-emploi invisible est la plus perceptible avec 81,4% d'actifs occupés ayant un revenu horaire dans 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 (12,3%) et le secteur privé formel (20,0%). 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 invisible est moins prononcé en milieu urbain (42,9%) qu'en milieu rural (74,4%). Aussi, les femmes (71,8%) sont plus frappées que les hommes (56,3%).

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.

En considérant, 35 heures comme référence de durée hebdomadaire de travail, le sous-emploi global touche 70,6% d'actifs (graphique 3.1), soit 6,3 millions de travailleurs.

*Graphique 3. 1 : Taux de sous-emploi global au sens du BIT selon le milieu de résidence et les caractéristiques sociodémographiques*



Source : INS/ EESI 2010

Le taux de sous-emploi global au sens du BIT varie suivant le sexe, le niveau d'instruction et le milieu de résidence. Le phénomène est plus présent en milieu rural (78,8%) qu'en milieu urbain (55,7%). Par ailleurs, les femmes (78,0%) sont plus touchées que les hommes (63,7%). Ce sous-emploi global décroît au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente passant de 82,9% chez les non scolarisés à 44,3% pour les actifs de niveau d'instruction supérieur. Entre 2005 et 2010, le taux de sous-emploi invisible a baissé de 5,6 points passant de 69,3% à 63,7%. Le sous-emploi visible est resté quasi stable et se situe à près de 12% entre 2005 et 2010. Si l'on retient l'indicateur de sous-emploi global, qui cumule les deux formes de sous-emploi, la chute est tout aussi significative. Alors que le sous-emploi affectait 75,8% d'actifs en 2005, 70,6%<sup>5</sup> d'actifs occupés en sont touchés en 2010, soit 5,2 points.

Tableau 3. 5 : Evolution du taux de sous-emploi visible, invisible, global

| Caractéristique             | Sous-emploi visible |             |            | Sous-emploi Invisible |             |             | Sous-emploi global BIT |             |             |
|-----------------------------|---------------------|-------------|------------|-----------------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|
|                             | Année               |             | Ecart      | Année                 |             | Ecart       | Année                  |             | Ecart       |
|                             | 2005                | 2010        |            | 2005                  | 2010        |             | 2005                   | 2010        |             |
| <b>Sexe</b>                 |                     |             |            |                       |             |             |                        |             |             |
| Masculin                    | 11,9                | 12,2        | 0,3        | 60,7                  | 56,3        | -4,4        | 68,3                   | 63,7        | -4,6        |
| Féminin                     | 12,4                | 12,4        | 0          | 78,2                  | 71,8        | -6,4        | 83,6                   | 78,0        | -5,6        |
| <b>Groupe d'âges jeune</b>  |                     |             |            |                       |             |             |                        |             |             |
| 10-14                       | 14,8                | 19,6        | 4,8        | 97,1                  | 98,4        | 1,3         | 98,6                   | 98,9        | 0,3         |
| 15-24                       | 13,4                | 11,6        | -1,8       | 83,5                  | 79,7        | -3,8        | 88,7                   | 84,8        | -3,9        |
| 15-34                       | 12,1                | 11,6        | -0,5       | 71,8                  | 65,6        | -6,2        | 78,9                   | 73,1        | -5,8        |
| <b>Niveau d'instruction</b> |                     |             |            |                       |             |             |                        |             |             |
| Non scolarisé               | 9,2                 | 10,9        | 1,7        | 84,0                  | 79,5        | -4,5        | 88,0                   | 82,9        | -5,1        |
| Primaire                    | 12,1                | 10,9        | -1,2       | 75,7                  | 70,6        | -5,1        | 80,6                   | 75,2        | -5,4        |
| Secondaire 1er cycle        | 14,8                | 12,6        | -2,2       | 59,9                  | 61,2        | 1,3         | 69,1                   | 68,0        | -1,1        |
| Secondaire 2nd cycle        | 14,5                | 13,1        | -1,4       | 34,2                  | 40,3        | 6,1         | 50,3                   | 53,1        | 2,8         |
| Supérieur                   | 14,9                | 23          | 8,1        | 11,5                  | 15,0        | 3,5         | 35,4                   | 44,3        | 8,9         |
| <b>Milieu de résidence</b>  |                     |             |            |                       |             |             |                        |             |             |
| Urbain                      | 14,7                | 13,3        | -1,4       | 45,7                  | 42,9        | -2,8        | 59,6                   | 55,7        | -3,9        |
| Rural                       | 11,1                | 11,8        | 0,7        | 78,6                  | 74,4        | -4,2        | 82,9                   | 78,8        | -4,1        |
| <b>Ensemble</b>             | <b>12,1</b>         | <b>12,3</b> | <b>0,2</b> | <b>69,3</b>           | <b>63,7</b> | <b>-5,6</b> | <b>75,8</b>            | <b>70,6</b> | <b>-5,2</b> |

Source : INS/ EESI 2010

### III-3 Profil des demandeurs d'emplois

Le profil des demandeurs d'emploi est présenté selon les différentes sources d'information notamment l'EESI, le FNE, le MINESUP. Il est question de caractériser les demandeurs d'emplois selon le niveau de formation et certaines caractéristiques individuelles comme le sexe la CSP.

#### III-3-1 Profil des demandeurs d'emploi selon la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel

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, soit une quasi-stabilité par rapport à l'année 2005. Ainsi, le chômage est surtout un problème de jeunes. L'âge moyen des chômeurs est

<sup>5</sup> Le sous-emploi visible a été calculé sur la base de 35 heures pour faciliter la comparaison avec 2005.

un peu plus élevé en milieu urbain (28,2 ans) qu'en milieu rural (24,5 ans). 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, donc la classe de 4<sup>ème</sup>/3<sup>ème</sup> 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), ce qui est près de deux fois supérieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) en vigueur au Cameroun<sup>6</sup>. C'est dire que le niveau de SMIG reste faible et ne saurait satisfaire les besoins minimum des travailleurs de ce niveau de rémunération.

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.

### III-3-2 Profil des demandeurs d'emploi par le canal du FNE

Les statistiques disponibles au FNE permettent d'avoir certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi notamment leur diplôme et leur sexe. La répartition des demandeurs d'emploi par le canal du FNE selon le diplôme montre que 36,8% de ces derniers sont sans diplôme, 15,9% ont le BEPC, 17,0% le BAC, 11,6% le BTS/DUT, 18,7% ont la Licence ou plus et 0,1% ont le CEP/CEPE. De tous ces demandeurs d'emplois, très peu ont des diplômes techniques ou professionnels. En effet, le faible poids des diplômés BTS/DUT, Ingénieurs, et DESS le témoigne.

Tableau 3. 6 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le diplôme et par sexe en 2009

| Diplôme             | Homme        | Femme        | Ensemble     | Effectif total |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| <b>Sans diplôme</b> | 37,9         | 34,7         | 36,8         | <b>9 946</b>   |
| <b>CEP/CEPE</b>     | 0,1          | 0,1          | 0,1          | <b>33</b>      |
| <b>BEPC / CAP</b>   | 15,4         | 16,8         | 15,9         | <b>4 288</b>   |
| <b>BAC</b>          | 17,7         | 15,7         | 17,0         | <b>4 593</b>   |
| <b>BTS / DUT</b>    | 11,9         | 11,0         | 11,6         | <b>3 140</b>   |
| <b>Licence</b>      | 8,6          | 11,4         | 9,6          | <b>2 589</b>   |
| <b>Maîtrise</b>     | 5,5          | 8,0          | 6,4          | <b>1 725</b>   |
| <b>Ingénieur</b>    | 1,3          | 0,9          | 1,2          | <b>315</b>     |
| <b>DEA</b>          | 0,7          | 0,5          | 0,6          | <b>170</b>     |
| <b>DESS</b>         | 0,7          | 0,9          | 0,8          | <b>204</b>     |
| <b>Doctorat</b>     | 0,1          | 0,1          | 0,1          | <b>15</b>      |
| <b>Total</b>        | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>27 018</b>  |

Source : FNE

<sup>6</sup> Le SMIG en vigueur au Cameroun en 2010 est 28 216 FCFA par mois.

Ces demandeurs d'emploi sont constitués de 65,6% d'homme et de 34,4% de femmes. Quel que soit le diplôme considéré, la proportion des hommes est plus importante que celle des femmes.

Tableau 3. 7 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe selon et par diplôme en 2009

| Diplôme             | Homme       | Femme       | Total        | Effectif total |
|---------------------|-------------|-------------|--------------|----------------|
| <b>Sans diplôme</b> | 67,5        | 32,5        | 100,0        | <b>9 946</b>   |
| <b>CEP/CEPE</b>     | 66,7        | 33,3        | 100,0        | <b>33</b>      |
| <b>BEPC / CAP</b>   | 63,7        | 36,4        | 100,0        | <b>4 288</b>   |
| <b>BAC</b>          | 68,3        | 31,7        | 100,0        | <b>4 593</b>   |
| <b>BTS / DUT</b>    | 67,3        | 32,7        | 100,0        | <b>3 140</b>   |
| <b>Licence</b>      | 59,1        | 40,9        | 100,0        | <b>2 589</b>   |
| <b>Maîtrise</b>     | 56,7        | 43,3        | 100,0        | <b>1 725</b>   |
| <b>Ingénieur</b>    | 74,3        | 25,7        | 100,0        | <b>315</b>     |
| <b>DEA</b>          | 74,1        | 25,9        | 100,0        | <b>170</b>     |
| <b>DESS</b>         | 57,8        | 42,2        | 100,0        | <b>204</b>     |
| <b>Doctorat</b>     | 66,7        | 33,3        | 100,0        | <b>15</b>      |
| Ensemble            | <b>65,6</b> | <b>34,4</b> | <b>100,0</b> | <b>27 018</b>  |

Source: FNE

La plupart (53,9%) de ces demandeurs d'emploi recherche des emplois d'agent d'exécution, suivi des emplois d'agent de maîtrise (23,0%), de autre cadre (21,9%). Les emplois recherchés de hauts cadres<sup>7</sup> sont marginaux (1,3%).

Tableau 3. 8 : Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par sexe selon la catégorie

| Catégorie                | Homme        | Femme        | Ensemble     | Effectif total |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| <b>Haut Cadre</b>        | 1,4          | 1,1          | 1,3          | 343            |
| <b>Autre Cadre</b>       | 19,9         | 25,7         | 21,9         | 5912           |
| <b>Agent de maîtrise</b> | 21,8         | 25,1         | 23,0         | 6206           |
| <b>Agent d'exécution</b> | 56,9         | 48,1         | 53,9         | 14557          |
| Total                    | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>27018</b>   |

Source : FNE

L'examen de la répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par catégorie selon le genre fait état d'une sur représentation des hommes. La proportion des femmes est la plus élevée dans la catégorie des "Autre Cadre" et celle des hommes dans la catégorie des "Haut Cadre".

Tableau 3. 9 : Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par catégorie selon le sexe

| Catégorie                | Homme       | Femme       | Total        | Effectif total |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|----------------|
| <b>Haut Cadre</b>        | 70,6        | 29,4        | 100,0        | 343            |
| <b>Autre Cadre</b>       | 59,5        | 40,5        | 100,0        | 5912           |
| <b>Agent de maîtrise</b> | 62,3        | 37,7        | 100,0        | 6206           |
| <b>Agent d'exécution</b> | 69,3        | 30,7        | 100,0        | 14557          |
| Ensemble                 | <b>65,6</b> | <b>34,4</b> | <b>100,0</b> | <b>27018</b>   |

Source : FNE

<sup>7</sup> Les hauts cadres sont des personnes disposant d'une expérience avérée qui sont à la recherche d'un emploi parce qu'ils ont été des déflatés ou par ce qu'ils ont été licencié de leur emploi antérieur.

Il convient toutefois de signaler que ce profil aurait été mieux renseigné en exploitant la base de données des demandeurs d'emploi dans le cadre du recrutement spécial de 25 000 contractuels à la fonction publique en 2011.

### **III-3-3 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 socio économiques. 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. De manière plus précise, le pourcentage des élèves et étudiants inscrits dans les filières techniques et professionnelles doit passer de 20% à 30 % d'ici 2020. Pour l'heure, les statistiques disponibles par ordre d'enseignements sont les suivantes.

#### ***III-3-3-1 Diplômés des Universités d'Etat***

Le Cameroun compte 8 Universités d'Etat réparties dans sept régions administratives. L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur rencontre un large écho dans la population mais aussi chez les responsables publics, dans la mesure où elle se trouve au cœur des conditions d'entrée dans la vie active des nouvelles générations.

Depuis l'avènement des politiques d'ajustement structurel, cette question se pose avec plus d'acuité. Dans un contexte général de permanence du chômage des jeunes et de faiblesse de la croissance, les politiques publiques se montrent défailtantes pour permettre aux diplômés du supérieur d'avoir accès à un emploi.

Selon l'annuaire statistique du MINESUP (2009), le nombre de diplômés produits par les établissements publics et privés est passé à 40 933 au terme de l'année 2009. Quatre vingt cinq pour cent (85%) de ces diplômés sont issus des universités d'Etat.

Le nombre de diplômés dans les universités d'Etat est passé de 30 234 en 2008 à 34 860 en 2009. Les diplômés en sciences juridiques (28%), en sciences économiques et de gestion (23%) et en arts, lettres et sciences humaines (21%) sont les mieux représentés. Les diplômés des universités d'Etat sont donc à 72% formés dans des filières qu'on pourrait qualifier de littéraires et juridiques. Cette situation pose la question de l'adéquation de leur profil au besoin de l'économie.

La distribution des diplômes selon les domaines d'études de la CITE 97 met en évidence la prééminence du droit qui représente 31%. Les filières commerciales et les lettres viennent en seconde et troisième position avec respectivement 19% et 15%. L'offre de formation est beaucoup plus importante dans les filières « droit, gestion et assimilés ». La représentativité des filières scientifiques et technologiques reste faible. Cependant, les sciences de vie se démarquent avec une part relative de 9%.

À un niveau intermédiaire apparaissent les diplômés des facultés des sciences qui représentent 15%, ainsi que ceux des écoles normales qui représentent 7%.

Au registre des diplômés les moins bien représentés, on note ceux issus des écoles d'ingénieur, de la santé, de l'agriculture et des Instituts Universitaires de Technologie (IUT). Toutes ces catégories d'établissements représentent à peine 5 % de l'ensemble des diplômés du public.

L'analyse selon le niveau du diplôme montre que plus de 17 000 diplômés sont titulaires de la licence. À ceux-ci s'ajoutent 9 841 diplômés en maîtrises, master 1 et 2 ou assimilés. Ainsi la composante publique de l'enseignement supérieur est donc dominée par les filières de formation de longue durée.

Pour les besoins de l'enseignement secondaire, 2 528 diplômés ont été produits par les écoles normales supérieures. Ce chiffre doit être mis en rapport avec le déficit quantitatif et qualitatif d'enseignants dans les lycées et collèges d'enseignement général et technique dans une perspective d'amélioration de la qualité des formations. La distribution des diplômés des Ecoles Normales penche largement en faveur de l'enseignement général. Seuls 637 de ces diplômés, soit 25% sont issus de l'enseignement technique.

Les diplômes de l'enseignement supérieur professionnel de courte durée restent peu représentés. Huit cent soixante quatorze (874) Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) ont été produits pour l'année 2009, ce qui représente à peine 3% de l'ensemble des diplômes de la composante publique.

### ***III-3-3-2 Diplômés des Universités privées***

Le Cameroun compte environ 70 universités privées agréées réparties dans toute l'étendue du territoire. Chaque année, quatre examens nationaux sont organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP). 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 tels que des licences professionnelles ou des masters.

Les diplômes nationaux représentent 90% des diplômes du privé. L'essentiel des formations reste donc orientées vers des cycles courts de 2 ans. On note cependant en 2009 qu'il y a 302 diplômés en licence professionnelle et 100 en master.

La moitié des diplômés des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) sont formés dans les filières du tertiaire notamment le commerce et l'administration. Les sous domaines ingénierie et techniques apparentées, sciences informatiques et santé représentent respectivement 22%, 10% et 9% des diplômés du privé.

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

## a) Les filières d'enseignement et de formation dans des Universités privées

Les principales filières dispensées dans les IPES concernent essentiellement les disciplines ci-dessous :

- Commerce international
- Economie sociale et familiale
- Gestion financière
- Théologie
- Electrotechnique
- Droit canonique
- Marketing
- Etudes islamiques
- Photo audio
- Conciergerie
- Electronique
- Mécanique automobile
- Informatique de gestion
- Techniques de commercialisation
- Maintenance informatique
- Arts céramiques
- Plomberie
- Ingénierie civile
- Administration des églises
- Infirmierie
- Assurance
- Froid et climatisation
- Secrétariat bureautique
- Gestion des ressources humaines
- Techniques administratives
- Infirmierie anesthésie
- Laboratoire médical
- Journalisme
- Tourisme et loisirs/ hôtellerie et restauration
- Coiffure
- Comptabilité de gestion
- Haute couture
- Agriculture
- Gardiennage

Tableau 3. 10 : Distribution des diplômés BTS et HND selon les filières de formation

| Filière                                 | BTS          | HND        | Total        |
|---|--------------|------------|--------------|
| <b>Architecture et bâtiment</b>         | 75           | 0          | 75           |
| Bâtiment                                | 72           | 0          | 72           |
| Travaux public                          | 3            | 0          | 3            |
| <b>Commerce et administration</b>       | <b>2 191</b> | <b>270</b> | <b>2 461</b> |
| Accountancy                             | 0            | 94         | 94           |
| Action commerciale                      | 883          | 0          | 883          |
| Assurance                               | 32           | 0          | 32           |
| Banking and assurance                   | 0            | 81         | 81           |
| Banque                                  | 228          | 0          | 228          |
| Commerce internationale                 | 315          | 0          | 315          |
| Comptabilité et gestion des entreprises | 390          | 0          | 390          |
| Economie sociale et familiale           | 50           | 0          | 50           |
| Exécutive secretarial studies           | 0            | 8          | 8            |
| Genie logistique et transport           | 13           | 0          | 13           |
| gestion des entreprises de restauration | 43           | 0          | 43           |
| Hospitality management                  | 0            | 2          | 2            |
| Insurance                               | 0            | 8          | 8            |
| Management                              | 0            | 33         | 33           |
| Marketing                               | 0            | 44         | 44           |
| Secrétariat Bureautique Bilingue        | 48           | 0          | 48           |

|  |              |            |              |
|--|--------------|------------|--------------|
| Secrétariat de Direction                   | 169          | 0          | 169          |
| Tourisme                                   | 20           | 0          | 20           |
| <b>Formation des enseignants</b>           | 0            | 19         | <b>19</b>    |
| Didactics                                  | 0            | 19         | 19           |
| <b>Ingénierie et technique apparentées</b> | <b>356</b>   | <b>43</b>  | <b>399</b>   |
| Bakery and food processing                 | 0            | 7          | 7            |
| Civil Engineering design                   | 0            | 7          | 7            |
| Construction mécanique                     | 5            | 0          | 5            |
| Electrical power system                    | 0            | 10         | 10           |
| Electronique                               | 42           | 0          | 42           |
| Electrotechnique                           | 154          | 0          | 154          |
| Fabrication mécanique                      | 15           | 0          | 15           |
| Fashion, clothing and textile              | 0            | 3          | 3            |
| Froid et climatisation                     | 52           | 0          | 52           |
| Industrie de l'habillement                 | 19           | 0          | 19           |
| Maintenance après vente automobile         | 61           | 0          | 61           |
| Mechanical fabrication                     | 6            | 0          | 6            |
| Photographie et audiovisuel                | 8            | 0          | 8            |
| Télécommunications                         | 0            | 6          | 6            |
| Urban planing and survey                   | 0            | 3          | 3            |
| Water ressources system                    | 0            | 1          | 1            |
| <b>Journalisme et information</b>          | <b>271</b>   | <b>9</b>   | <b>280</b>   |
| Communication d'entreprise                 | 218          | 0          | 218          |
| Journalism                                 | 0            | 9          | 9            |
| Journalisme et information                 | 53           | 0          | 53           |
| <b>Sciences informatiques</b>              | <b>557</b>   | <b>0</b>   | <b>557</b>   |
| Informatique de gestion                    | 378          | 0          | 378          |
| Maintenance des systèmes informatiques     | 179          | 0          | 179          |
| <b>Total</b>                               | <b>3 450</b> | <b>341</b> | <b>3 791</b> |

Source : Annuaire statistique MINESUP 2009

## b) Les acteurs et les structures de formation des Universités privées

Mis en œuvre par des promoteurs individuels ou institutionnels privés, le nombre des IPES est fluctuant en fonction des habilitations délivrées chaque année par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP). Ce ministère organise en effet des missions d'inspections régulières pour s'assurer du respect de certaines normes imposées en matière de déontologie, de superficies habitables, d'espaces didactiques, d'équipements techniques, de curricula des enseignants, etc.

D'une manière générale, l'ensemble des instituts d'enseignement supérieur privé est limité à former des étudiants pour le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou pour le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT). Certes, certains de ces instituts, à l'instar de l'Institut Siantou Supérieur ou de l'Institut Samba Supérieur et d'autres, offrent depuis quelques années des formations de niveau "Licences Professionnelles", "Master" ou "DESC" (Diplôme d'Études Supérieure Comptable), mais les conditions de reconnaissance officielle de tous ces diplômes ne sont pas toujours clairement définies.

Le succès toujours croissant des IPES peut s'expliquer par:

- l'immobilisme des formations offertes, réparties entre des facultés (UCAC, UPAC) et quelques grandes écoles délivrant des enseignements généraux de science, lettre, droit, économie et gestion ;
- le succès toujours croissant des élèves au sortir du système secondaire, et matérialisé par des taux de réussites au Baccalauréat et au GCE AL ;
- les difficultés de financement de l'expatriation des jeunes par des parents de moins en moins fortunés ;
- l'option pour des formations plus courtes censées accroître le rythme et les possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi, grâce notamment aux parchemins obtenus deux années après la sortie du système secondaire ;
- l'inexistence de cursus de formation décalés par rapport au temps « normal » d'éducation.

De façon pratique, les IPES proposent des formations en « cours du soir » qui offrent de multiples possibilités non seulement aux élèves travailleurs, mais aussi aux parents qui souhaitent accroître leurs stocks de connaissances

Mais l'une des raisons les plus souvent citées par les parents et les élèves pour justifier le choix des IPES par rapport au secteur public demeure sans conteste les filières de formation supposées plus diversifiées, donnant accès plus facilement à un emploi.

A l'évidence, les IPES du Cameroun ont directement ou indirectement accru de manière significative l'offre de formation disponible dans le pays. Les acteurs et les structures ont beaucoup évolué avec la concurrence, les filières de formation proposées aussi. La réaction de l'enseignement supérieur public en terme de professionnalisation ont permis de diversifier et parfois de réformer les qualifications potentielles du système général d'enseignement supérieur au Cameroun.

Les IPES ont ainsi complété le système public, parce qu'au-delà de la barrière à l'entrée que constitue le coût de la formation, l'accroissement du nombre d'inscrits dans le secteur privé n'a pas réduit l'engouement des jeunes pour les formations offertes dans le secteur public.

### **Profil des diplômés 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 2009, ce profil représente plus de 80 % des étudiants et plus de 65 % des diplômés de l'enseignement supérieur (Annuaire statistique, 2010). On y distingue plusieurs niveaux de formation : « bac + 2 » (DEUG), « bac + 3 » (licence) ou « bac + 5 ou plus » (diplôme d'études supérieures approfondies – DESA – 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...). Cependant, deux caractéristiques de l'enseignement professionnel public sont susceptibles d'agir négativement sur la qualité de cette formation. Par rapport à l'enseignement supérieur général, l'enseignement professionnel constitue un second choix, aussi bien pour les élèves que pour les candidats. 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.

**N.B : Pour ce qui concerne l'offre de formation des universités tant publiques que privées exclusivement de type anglo-saxon, une analyse plus détaillée et plus complète y sera consacrée dans les prochaines éditions de ce rapport.**

### **III-3-4 Profil des diplômés des autres niveaux d'enseignement**

#### ***III-3-4-1 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique et général***

Dans l'enseignement secondaire technique, on comptait 213 467 promus au cours de l'année académique 2009/2010. De ces derniers ont enregistré 154 971 diplômés de CAP, 19 328 de probatoires et de 12 105 bacheliers. 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 3. 11 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire technique par niveau

| Années d'études                | Inscrit        |               | Redoublant    |               | Promu          |               | Total promu    |
|--------------------------------|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
|                                | Garçon         | Fille         | Garçon        | Fille         | Garçon         | Fille         |                |
| 1er année                      | 36 432         | 21 447        | 5 063         | 3 360         | 31 369         | 18 087        | 49 456         |
| 2e année                       | 30 342         | 17 360        | 3 993         | 2 308         | 26 349         | 15 052        | 41 401         |
| 3e année                       | 23 668         | 13 631        | 3 699         | 2 150         | 19 969         | 11 481        | 31 450         |
| 4e année                       | 27 779         | 16 224        | 7 418         | 3 921         | 20 361         | 12 303        | 32 664         |
| <b>Total 1er Cycle</b>         | <b>118 221</b> | <b>68 662</b> | <b>20 173</b> | <b>11 739</b> | <b>98 048</b>  | <b>56 923</b> | <b>154 971</b> |
| 2 <sup>nde</sup>               | 20 911         | 13 994        | 4 717         | 3 125         | 16 194         | 10 869        | 27 063         |
| 1 <sup>ère</sup>               | 14 925         | 9 093         | 2 821         | 1 869         | 12 104         | 7 224         | 19 328         |
| Tle                            | 9 483          | 7 337         | 2 530         | 2 185         | 6 953          | 5 152         | 12 105         |
| <b>Total 2ème Cycle</b>        | <b>45 319</b>  | <b>30 424</b> | <b>10 068</b> | <b>7 179</b>  | <b>35 251</b>  | <b>23 245</b> | <b>58 496</b>  |
| <b>Total 1er et 2ème Cycle</b> | <b>163 540</b> | <b>99 086</b> | <b>30 241</b> | <b>18 918</b> | <b>133 299</b> | <b>80 168</b> | <b>213 467</b> |

Source : Annuaire statistique du MINESEC, 2010

De même, dans l'enseignement général francophone, il y a eu 602 273 promus de la classe sixième à la classe de terminale. Il y a notamment eu 105 934 diplômés de BEPC, 63 457 probatoires et 40 593 baccalauréats.

Tableau 3. 12 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (francophone) par niveau

| Années d'études           | Inscrit        |                | Redoublant    |               | Promu          |                | Total promu    |
|---------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|                           | Garçon         | Fille          | Garçon        | Fille         | Garçon         | Fille          |                |
| 6ème                      | 76 741         | 64 124         | 11 787        | 10 590        | 64 954         | 53 534         | 118 488        |
| 5ème                      | 66 179         | 56 120         | 9 500         | 8 194         | 56 679         | 47 926         | 104 605        |
| 4ème                      | 65 776         | 55 729         | 12 315        | 11 039        | 53 461         | 44 690         | 98 151         |
| 3ème                      | 79 697         | 69 119         | 21 623        | 21 259        | 58 074         | 47 860         | 105 934        |
| <b>Total 1er cycle</b>    | <b>288 393</b> | <b>245 092</b> | <b>55 225</b> | <b>51 082</b> | <b>233 168</b> | <b>194 010</b> | <b>427 178</b> |
| 2 <sup>nde</sup>          | 44 869         | 35 429         | 5 365         | 3 888         | 39 504         | 31 541         | 71 045         |
| 1 <sup>ère</sup>          | 49 862         | 38 671         | 14 318        | 10 758        | 35 544         | 27 913         | 63 457         |
| Tle                       | 32 421         | 25 383         | 9 652         | 7 559         | 22 769         | 17 824         | 40 593         |
| <b>Total 2ème cycle</b>   | <b>127 152</b> | <b>99 483</b>  | <b>29 335</b> | <b>22 205</b> | <b>97 817</b>  | <b>77 278</b>  | <b>175 095</b> |
| <b>Total Cycle 1 et 2</b> | <b>415 545</b> | <b>344 575</b> | <b>84 560</b> | <b>73 287</b> | <b>330 985</b> | <b>271 288</b> | <b>602 273</b> |

Source : Annuaire statistique du MINESEC, 2010

En ce qui concerne le sous système anglophone, on a enregistré en cette même année scolaire, 226 931 promus dont 30 705 GCE O Level et 16 246 GCE A level. Il y a un peu plus de promu chez les filles que les garçons.

*Tableau 3. 13 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (anglophone) par niveau*

| Années d'études           | Inscrit        |                | Redoublant    |               | Promu          |                | Total          |
|---------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|                           | Garçon         | Fille          | Garçon        | Fille         | Garçon         | Fille          |                |
| Form1                     | 25 538         | 29 050         | 2 950         | 3 201         | 22 588         | 25 849         | 48 437         |
| Form2                     | 25 712         | 30 551         | 1 965         | 2 094         | 23 747         | 28 457         | 52 204         |
| Form3                     | 17 627         | 20 005         | 1 925         | 2 230         | 15 702         | 17 775         | 33 477         |
| Form4                     | 16 037         | 18 295         | 2 096         | 2 270         | 13 941         | 16 025         | 29 966         |
| Form5                     | 18 057         | 21 129         | 3 975         | 4 506         | 14 082         | 16 623         | 30 705         |
| <b>Total 1er cycle</b>    | <b>102 971</b> | <b>119 030</b> | <b>12 911</b> | <b>14 301</b> | <b>90 060</b>  | <b>104 729</b> | <b>194 789</b> |
| Lower sixth               | 8 392          | 8 516          | 546           | 466           | 7 846          | 8 050          | 15 896         |
| Upper sixth               | 9 377          | 9 342          | 1 292         | 1 181         | 8 085          | 8 161          | 16 246         |
| <b>Total 2ème cycle</b>   | <b>17 769</b>  | <b>17 858</b>  | <b>1 838</b>  | <b>1 647</b>  | <b>15 931</b>  | <b>16 211</b>  | <b>32 142</b>  |
| <b>Total Cycle 1 et 2</b> | <b>120 740</b> | <b>136 888</b> | <b>14 749</b> | <b>15 948</b> | <b>105 991</b> | <b>120 940</b> | <b>226 931</b> |

Source : Annuaire statistique du MINESEC, 2010

### *III-3-4-2 Diplômés des instituts et centres de formation agréés par le MINEFOP*

Le rendement externe s'évalue par rapport à la performance des apprenants ayant achevé leur formation dans la vie active sociale et économique, à savoir les bénéfices sociaux et économiques que les individus et/ou la société peuvent tirer des "investissements" faits dans la formation. L'analyse de la situation d'activité des sortants du système s'avère importante pour la définition des réformes.

Selon le niveau atteint, on apprécie les objectifs, non seulement par la quantité et la qualité des individus sortis du système, mais aussi par leur insertion dans le secteur productif et leur productivité effective dans la société. Dans le cas de l'efficacité externe, les résultats sont évalués par rapport à des objectifs d'ensemble que la société assigne au système.

Dans les faits, il est difficile à ce jour d'attendre une information venant des structures de formation. Deux raisons évidentes peuvent être présentées. D'une part, on peut constater que le suivi des personnes formées, une fois sorties de la structure de formation, n'est pas encore la préoccupation des promoteurs/dirigeants de ces structures. D'autre part, quand bien même la structure 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 pourra communiquer au MINEFOP pour les besoins de l'évaluation du rendement interne soit celle disponible à son niveau, tant il est vrai que la concurrence amènent souvent les promoteurs des structures de formation à privilégier la publicité de leur structure.

Par ailleurs, le MINEFOP est chargé de mettre sur pied le système d'informations sur la formation professionnelle et le marché de l'emploi au Cameroun, donc la collecte des données statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle à travers des enquêtes auprès des autres administrations, à la mise à disposition de ces données, ainsi que de leur analyse.

Il est difficile de disposer des données pour évaluer la formation professionnelle sur la base de l'efficacité externe. Il convient de reconnaître que les sortants des SAR/SM s'insèrent mieux dans les secteurs productifs que ceux de la fin du 1er cycle de l'enseignement général.

*Tableau 3. 14 : Répartition des inscrits dans la formation professionnelle selon l'ordre d'enseignement*

| <b>Ordre d'enseignement</b> | <b>Femme</b> | <b>homme</b> | <b>Ensemble</b> |
|-----------------------------|--------------|--------------|-----------------|
| Public                      | 29           | 24           | 27              |
| Privé laïc                  | 55           | 60           | 57              |
| Privée confessionnel        | 16           | 17           | 16              |
| <b>Total</b>                | <b>100</b>   | <b>100</b>   | <b>100</b>      |

Source : Annuaire statistique du MINEFOP, 2011

### **III-3-4-3 Diplômés formés à l'étranger**

Les informations sur ces diplômés sont rares et peu accessibles auprès des différentes ambassades et consulats du Cameroun à l'étranger. Cela nécessite de confectionner un fichier des compétences nationales.

### **III-3-4-4 Formation dans les entreprises**

Une fois sorti du système éducatif, c'est au sein de l'entreprise que se dessine le parcours professionnel de l'individu. La formation continue et le recyclage constituent des moyens par lesquels le personnel occupé dans l'entreprise acquiert de compétences nouvelles pour améliorer sa productivité.

Près de 71% des entreprises déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. Cette proportion est de 82% pour les entreprises de service et de 60,0% pour les entreprises du secteur primaire.

*Tableau 3. 15 : Proportion d'entreprises disposant un plan de formation en 2011 par secteur d'activité (en %)*

| Disponibilité du plan de formation | Secteur d'activité |                   |                  | Ensemble     |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|--------------|
|                                    | <b>Primaire</b>    | <b>Secondaire</b> | <b>Tertiaire</b> |              |
| <b>Oui</b>                         | 60,0               | 58,8              | 81,8             | 70,5         |
| <b>Non</b>                         | 20,0               | 29,4              | 9,1              | 18,2         |
| <b>ND</b>                          | 20,0               | 11,8              | 9,1              | 11,4         |
| <b>Total</b>                       | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b>      | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les entreprises 2012

En ce qui concerne le lieu où la formation ou le recyclage s'est déroulé, 87,1% d'entreprises combine le mode de formation interne et externe (Tableau 3.9). Le mode de formation exclusivement externe est très peu utilisé par ces derniers (3,2%).

Tableau 3. 16 : Lieu de formation du personnel en entreprise par secteur d'activité

| Lieu de formation            | Secteur d'activité |              |              |              |
|------------------------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|
|                              | Primaire           | Secondaire   | Tertiaire    | Ensemble     |
| <b>Exclusivement interne</b> | 33,3               | 0,0          | 11,1         | 9,7          |
| <b>Exclusivement externe</b> | 0,0                | 0,0          | 5,6          | 3,2          |
| <b>Interne et externe</b>    | 66,7               | 100          | 83,3         | 87,1         |
| <b>Total</b>                 | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les entreprises 2012

Pour ce qui est du personnel formé, l'on note qu'en moyenne 315 personnes ont été formées en 2011 dans les entreprises. Dans le secteur primaire, cette moyenne est portée à 511 contre 191 dans le secteur secondaire. Suivant le sexe, on note un écart entre le nombre de femmes formées (92) et le nombre d'hommes formés (224).

Tableau 3. 17 : Nombre moyen de personnes formés en 2011 par secteur d'activité et genre

| Genre           | Primaire | Secondaire | Tertiaire | Ensemble |
|-----------------|----------|------------|-----------|----------|
| <b>Homme</b>    | 343,3    | 155,3      | 232,7     | 223,6    |
| <b>Femme</b>    | 167,7    | 35,4       | 104,8     | 91,9     |
| <b>Ensemble</b> | 511,0    | 190,7      | 337,5     | 315,4    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les entreprises 2012

En entreprise, près de 25,0% du personnel ont bénéficiés d'une formation/recyclage en 2011, soit 23,0% d'homme et 30,1% de femme. Cette proportion varie suivant le secteur d'activité. Elle passe de 9,3% dans le secteur primaire à 44,7% dans le secteur tertiaire en passant par 44,3% dans le secteur secondaire.

Tableau 3. 18 : Proportion du personnel formé/recyclé en 2011 par secteur d'activité

| Genre           | Primaire   | Secondaire  | Tertiaire   | Ensemble    |
|-----------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Homme           | 8,6        | 40,3        | 39,6        | 23,0        |
| Femme           | 11,1       | 78,2        | 62,8        | 30,1        |
| <b>Ensemble</b> | <b>9,3</b> | <b>44,3</b> | <b>44,7</b> | <b>24,7</b> |

Source : INS/Enquête Emploi dans les entreprises 2012

Les entreprises ont consacré en 2011 une très faible part de leur budget à la formation (moins de 1%). Le coût moyen de formation par tête est de 66 865 FCFA. Ce coût moyen est plus faible dans le secteur primaire (17 511 FCFA) et plus élevé dans le secteur secondaire (84 065 FCFA).

Tableau 3. 19 : Budget des entreprises consacré à la formation en 2011

| Secteur d'activité | Coût moyen par tête (en FCFA) | Chiffre d'affaires moyen (en FCFA) | Investissement moyen dans la formation par entreprise (en FCFA) | Effort dans la formation (%) | Effectif moyen personnel formé | Taux de formation/recyclage |
|--------------------|-------------------------------|------------------------------------|---|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| <b>Primaire</b>    | 17 511                        | 22 897 311 667                     | 13 422 000  | 0,06                         | 511                            | 9,3                         |
| <b>Secondaire</b>  | 84 065                        | 18 238 968 143                     | 22 445 400  | 0,12                         | 191                            | 44,3                        |
| <b>Tertiaire</b>   | 78 877                        | 13 037 412 724                     | 31 457 727  | 0,24                         | 337                            | 44,7                        |
| <b>Ensemble</b>    | <b>66 865</b>                 | <b>15 906 568 583</b>              | <b>26 950 333</b>   | <b>0,17</b>                  | <b>315</b>                     | <b>24,7</b>                 |

Source : INS/ Enquête Emploi dans les entreprises 2012

## **III-4 Répertoire des métiers**

La prise en compte des besoins des entreprises et des administrations en ressources humaines dans la formation dans les universités, les écoles et centres de formation publics et privés nécessite une bonne connaissance des métiers et professions. Le répertoire en cours de finalisation distingue 8 grands groupes de métiers/professions.

### **iii.1 Métiers de l'agriculture, de la pêche et des autres activités liées à la forêt**

Les agriculteurs et ouvriers de l'agriculture, de la pêche et des autres activités liées à la forêt entretiennent et récoltent des cultures de plein champ ou les produits de plantations d'arbres et d'arbustes; cueillent des fruits et des plantes sauvages; élèvent, soignent ou chassent des animaux; obtiennent divers produits de l'élevage; cultivent, entretiennent et exploitent des forêts; élèvent ou pêchent des poissons et cultivent ou récoltent d'autres espèces aquatiques afin de se procurer pour eux mêmes et leur famille des vivres, un abri et un revenu.

### **iii.2 Métiers de l'administration publique et du corps législatif**

Les membres de l'exécutif et des corps législatifs, les cadres supérieurs de l'administration publique ainsi que les dirigeants et les cadres supérieurs d'entreprise définissent, formulent et conduisent la politique du gouvernement de leur pays ou celle d'organisations spécialisées, ou émettent des avis à son sujet, élaborent les lois et règlements, représentent le gouvernement ou agissent en son nom, surveillent l'interprétation et la mise en œuvre de la politique et des décisions du gouvernement ainsi que de la législation, ou élaborent, mettent en application et coordonnent la politique et l'activité d'une entreprise ou d'une organisation ou des départements ou services internes de celle-ci.

### **iii.3 Métiers/professions intellectuelles et scientifiques**

Les spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques ou bien ajoutent à la somme des connaissances acquises, ou bien mettent en pratique des concepts et théories scientifiques ou artistiques, ou bien, par l'enseignement, en assurent de manière systématique la propagation, ou encore se consacrent à une combinaison quelconque des trois activités.

### **iii.4 Métiers/profession intermédiaires**

Les tâches des membres des professions intermédiaires consistent d'ordinaire: à entreprendre et exécuter des travaux de caractère technique en rapport avec la recherche et avec l'application de concepts, de méthodes et de procédés ressortissant aux sciences physiques y compris l'ingénierie et la technologie, aux sciences de la vie y compris la profession médicale, ainsi qu'aux sciences sociales et aux humanités.

### **iii.5 Métiers/professions de type administratif**

Les employés de type administratif ordonnent, enregistrent, stockent, soumettent à un traitement informatique et rappellent les informations relatives aux tâches dont ils s'acquittent, et exécutent des travaux de bureau divers, notamment en rapport avec les opérations de caisse, l'organisation de voyages, la demande de renseignements et la prise de rendez-vous.

### **iii.6 Métiers/professions de services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs**

Le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs assurent des services personnels, aux travaux domestiques, à la restauration, aux soins personnels, ou à la protection contre les incendies et les actes délictueux, posent comme modèles pour des créations artistiques et des présentations, ou font la démonstration de marchandises qu'ils vendent dans des commerces de gros ou de détail, ou dans des établissements similaires de même qu'à l'étal ou sur les marchés.

### **iii.7 Métiers/professions de l'industrie et de l'artisanat**

Les travailleurs de l'industrie et de l'artisanat appliquent, dans les domaines de l'exploitation minière et de la construction, les connaissances et les aptitudes qui leur sont propres, travaillent les métaux par déformation, montent des charpentes métalliques, règlent des machines outils, ou fabriquent, ajustent, entretiennent et réparent des machines, du matériel ou de l'outillage, exécutent des travaux d'imprimerie et, de même, produisent ou traitent des denrées alimentaires, des textiles ou encore des objets en bois, en métal ou en d'autres matières, y compris des produits de l'artisanat.

### **iii.8 Métiers/professions des forces armées, de la police, des services de protection et des services de sécurité**

Les personnels des forces armées, de la police, des services de protection et des services de sécurité assurent la défense de la nation, font respecter la loi et maintiennent l'ordre, font appliquer les lois et règlements, assurent la protection des personnes et des biens contre le risque d'incendie et d'autres risques.

## **CHAPITRE IV :**

# **REGULATION ET FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL/EMPLOI**

La régulation du marché de l'emploi et du travail, est actuellement au cœur de problèmes de politiques de développement et lutte contre le chômage dans tous les pays. Elle a 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.

Plus récemment, concernant la régulation du marché du travail, **le prix Nobel d'économie 2010 a récompensé les Américains Peter Diamond** (professeur au *Massachusetts institute of technology*), **Dale Mortensen** (professeur à l'*université de Northwestern*), **et le Britannico-Chypriote Christopher Pissarides** (professeur à la *London school of economics*, et spécialiste des interactions entre le marché du travail et les décisions de stratégie économique)<sup>8</sup> pour leurs travaux portant sur la difficulté à harmoniser l'offre et la demande, en particulier sur le marché du travail.

En effet, sans régulation et donc transparence, le processus de maîtrise, 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.

C'est d'ailleurs ce qui est à la base de la création des Ministères dédiés au travail et à l'emploi, des Services Publics d'Emploi (SPE) dès les années 60, création accélérée avec la Stagflation des années 70.<sup>9</sup>

Mais il faut remarquer qu'au Cameroun, ces structures ne prennent leur envol véritable 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) eux datent à peine de 2 ans.

La compréhension de cette régulation du marché du travail au Cameroun, du cadre réglementaire au 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 actuelle 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

---

<sup>8</sup> Partant de l'analyse des frictions existant au niveau du processus de recherche d'une offre, processus qui peut être à la fois coûteux et chronophage, ils aboutissent à la conclusion que les gouvernements doivent-ils intervenir pour fluidifier le marché du travail, par la régulation.

<sup>9</sup> Le phénomène de la stagflation (contraction des termes stagnation et inflation), s'est caractérisé par une hausse générale des prix dans un contexte récessionniste caractérisé par un déclin de la production et une hausse simultanée du chômage.

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.

## **IV-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, au Cameroun, 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.

### **IV-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, nous pouvons adjoindre 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**, quant à eux, viennent compléter ce cadre institutionnel :

- le Code du Travail de 1992 ;
- la Charte des Investissements ;
- les zones franches et des 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 généralement pas faciles à élucider.

## IV-1-2 Stratégies et mesures

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 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.

### ***Les actions et mesures***

Ces orientations et axes d'action décrits 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.

## **IV-2 La régulation du marché du travail et de l'emploi**

L'emploi au Cameroun 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. Deux institutions sont particulièrement impliquées.

### **IV-2-1-1 Les institution 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. 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 insuffisance se traduit entre autres par une insuffisance de structures de qualité, une gestion inefficace, un cadre juridique inadéquat, des programmes de formation peu attrayant, le délabrement des infrastructures. 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.

Avant la création du MINEFOP, ces missions étaient partagées entre le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale et le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle qui s'occupait essentiellement des questions liées à la formation et à l'orientation professionnelles.

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.

*Tableau 44 : Evolution du budget du MINEFOP*

| Année | Montant alloué (Millions FCFA) |
|-------|--------------------------------|
| 2005  | 350                            |
| 2006  | 4 000                          |
| 2007  | 6 350                          |

Dans le souci de renforcer et d'asseoir la transparence dans le recrutement des travailleurs par les entreprises et administrations en vue d'une réelle évaluation de l'emploi, le MINEFOP multiplie des efforts allant dans le sens d'une meilleure sensibilisation de ces acteurs. La mise en place récente au sein du MINEFOP d'un mécanisme de suivi des offres d'emplois publiées dans les organes de

presse participe de cette volonté de régulation de l'emploi. Les résultats obtenus sur la période allant de janvier à juin 2012 font état de 8 019 offres d'emplois recensées. Les Tableaux 4.1 , 4.2 et 4.3 ci-après donnent leur répartition selon les différents critères retenus.

*Tableau 4. 1 : Répartition des offres d'emplois publiées selon le canal de diffusion, la catégorie professionnelle et les délais accordés aux postulants (Janvier-Juin 2012)*

|                                |                     | Offres publiées par les entreprises de production |              |
|--------------------------------|---------------------|---|--------------|
|                                |                     | Nombre  | Pourcentage  |
| Canal de diffusion             | Cameroon Tribune    | 1 245   | 15,5         |
|                                | The Post            | 37  | 0,5          |
|                                | Le jour             | 74  | 0,9          |
|                                | Mutations           | 8   | 0,1          |
|                                | Trait d'Union       | 6 655   | 83,0         |
| Catégorie professionnelle      | Cadre               | 641   | 8,0          |
|                                | Agent de Maîtrise   | 2 967   | 37,0         |
|                                | Agent d'Encadrement | 1 123   | 14,0         |
|                                | Offres non classées | 3 288   | 41,0         |
| Délais accordés aux postulants | Dépassé             | 155   | 1,9          |
|                                | Imprécis            | 39  | 0,5          |
|                                | Non spécifié        | 883   | 11,0         |
|                                | Moins de 45 jours   | 6864  | 85,6         |
|                                | Plus de 45 jours    | 78  | 1,0          |
| <b>Ensemble</b>                |                     | <b>8 019</b>                                      | <b>100,0</b> |

Source : MINEFOP

*Tableau 4. 2 : Répartition des offres d'emplois publiées selon l'expérience professionnelle requise, le niveau d'études requis et le lieu de travail offert (Janvier-Juin 2012)*

|                            |                           | Offres publiées par les entreprises de production |             |
|----------------------------|---------------------------|---|-------------|
|                            |                           | Nombre  | Pourcentage |
| Expérience professionnelle | Non spécifiée             | 6784  | 84,6        |
|                            | Non exigée                | 418   | 5,2         |
|                            | Moins de 2 ans            | 396   | 4,9         |
|                            | Entre 2 ans et 5 ans      | 341   | 4,3         |
|                            | Entre 6 ans et 10 ans     | 68  | 0,8         |
|                            | Plus de 10 ans            | 12  | 0,1         |
| Niveau d'études            | Non spécifié              | 1562  | 19,5        |
|                            | CEP/Equivalent            | 239   | 3,0         |
|                            | BEPC/Equivalent           | 760   | 9,5         |
|                            | Probatoire                | 35  | 0,4         |
|                            | BAC/Equivalent            | 525   | 6,5         |
|                            | BAC+                      | 850   | 10,6        |
| Lieu de travail            | Formation Professionnelle | 2416  | 30,1        |
|                            | Imprécis                  | 1632  | 20,4        |
|                            | Centre                    | 841   | 10,5        |

|   |             |              |
|---|-------------|--------------|
| Littoral                                      | 4256        | 53,1         |
| Ouest   | 578         | 7,2          |
| Adamoua                                       | 18          | 0,2          |
| Sud-ouest                                     | 149         | 1,9          |
| Est   | 13          | 0,2          |
| Extrême-nord                                  | 3           | 0,0          |
| Nord-ouest                                    | 6           | 0,1          |
| Sud   | 183         | 2,3          |
| Offres n'ayant pas indiqué le lieu de travail | 1972        | 24,6         |
| <b>Ensemble</b>                               | <b>8019</b> | <b>100,0</b> |

Source : MINEFOP

Tableau 4. 3 : Répartition des offres d'emplois publiées selon la branche d'activité de l'entreprise employeuse (Janvier-Juin 2012)

| Brnache d'activité                                | Offres publiées par les entreprises de production |             |
|---|---|-------------|
|   | Nombre  | Pourcentage |
| Aéronautique et aviation                          | 10  | 0,1         |
| Agriculture/élevage                               | 442   | 5,5         |
| Agro-alimentaire et industrie                     | 198   | 2,5         |
| Banque/Finance/Assurance                          | 306   | 3,8         |
| Audit/Cabinet d'expertise/Conseil                 | 15  | 0,2         |
| BTP/Construction                                  | 2353  | 29,3        |
| Commerce  | 314   | 3,9         |
| Coopération/Diplomatie/Développement              | 13  | 0,2         |
| Distribution                                      | 5   | 0,1         |
| Education/Enseignement                            | 185   | 2,3         |
| Electrotechnique/Télécom/Informatique             | 90  | 1,1         |
| Industrie   | 132   | 1,6         |
| Santé/Insalubrité                                 | 561   | 7,0         |
| Service   | 407   | 5,1         |
| Transport   | 30  | 0,4         |
| Tourisme  | 5   | 0,1         |
| Sécurité  | 101   | 1,3         |
| Administration                                    | 18  | 0,2         |
| Animation/Activité récréative                     | 12  | 0,1         |
| Hôtellerie/Restauration/Hébergement               | 47  | 0,6         |
| ONG/Service social                                | 51  | 0,6         |
| Energie/Mines/Eau                                 | 31  | 0,4         |
| Coiffure/Esthétique                               | 8   | 0,1         |
| Fôret   | 3   | 0,0         |
| Navale/Chaudronnerie                              | 1509  | 18,8        |
| Société de production/Fabrication et distribution | 5   | 0,1         |
| Juridiction/Législation                           | 13  | 0,2         |
| Mécanique Automobile                              | 33  | 0,4         |

|                                   |             |              |
|-----------------------------------|-------------|--------------|
| Immobilier/Produits métallurgique | 22          | 0,3          |
| Presse                            | 66          | 0,8          |
| Froid/Climatisation               | 7           | 0,1          |
| Grande distribution               | 28          | 0,3          |
| Autre branches nons spécifiées    | 999         | 12,5         |
| <b>Ensemble</b>                   | <b>8019</b> | <b>100,0</b> |

Source : MINEFOP

#### Encadré 4.1 : Zoom sur les grands chantiers du MINEFOP

##### *La stratégie Sectorielle*

**Objectifs** : définir les grands axes dans lesquels les missions dévolues au MINEFOP en matière d'emploi et de la formation professionnelle doivent être réalisées.

**Cible** : Autres départements ministériels – CTD – PTF – Organisations d'employeurs et de travailleurs

**Situation** : a fait l'objet d'un marché public attribué à un consultant travaillant avec un comité de suivi au MINEFOP

##### *La stratégie de la formation professionnelle*

**Objectifs** : tracer le canevas de mise en œuvre de la politique gouvernementale de la formation professionnelle

**Cible** : Autres départements ministériels – CTD – PTF – Organisations d'employeurs et de travailleurs – Promoteurs privés

**Situation** : confectionné par un Cabinet d'études qui a comme interface un comité de suivi au MINEFOP

##### *La réforme des SAR/SM*

**Objectifs** : restructurer en profondeur les instituts publics de formation relevant du MINEFOP afin de les adapter au contexte du marché de l'emploi

**Cible** : CTD - PTF

**Situation** : Etude réalisée par un Cabinet et la mise en œuvre des recommandations est engagée dans le cadre du PAMOFPE

##### *La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)*

**Objectifs** : définir un cadre législatif et réglementaire dans lequel devront être menées toutes les actions de promotion et de défense de l'emploi.

**Cibles** : CTD – PTF – OSC – Tous autres acteurs

**Situation** : étude en principe achevée et seule la signature de sa Déclaration reste attendue. Toutefois, certains éléments de cette PNEFP connaissent déjà une mise en œuvre progressive.

En matière de veille stratégique, le gouvernement a créé l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP). On constate que cette structure peine à décoller. Les observateurs pensent que la création récente d'un Observatoire National du Travail (ONT) dépendant cette fois-ci du MINTSS vient encore plus que compliquer la situation. Lorsqu'on y ajoute le FNE déjà en place depuis fort longtemps, 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'un code de sécurité sociale, 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.

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 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](http://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.

Tableau 4. 4 : Répartition des prestations de services par la CNPS et par branche au 31 décembre 2008

| Branches   | Montants              |
|--|-----------------------|
| <b>Prestations familiales</b>                        | 8 470 257 235         |
| <b>Risques professionnels</b>                        | 4 034 843 813         |
| <b>Pension de Vieillesse, Invalidité et de décès</b> | 48 250 587 325        |
| <b>Total</b>   | <b>60 755 688 373</b> |

Source : CNPS (Compte de Résultats)

#### 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.

#### IV-2-1-2 Les partenaires du gouvernement

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.

#### 6) 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 reconnaît 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 peut 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 du Programme d'Appui à la Promotion du Dialogue Social (PAPDS) 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. 5 : Principales 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 |

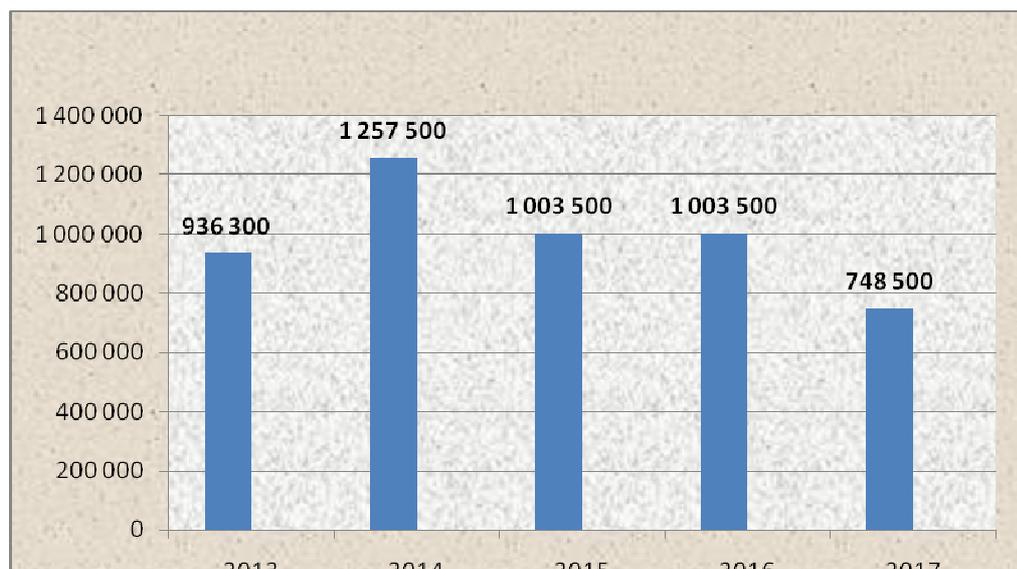
#### **- Les Ordres nationaux**

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.

#### **IV-2-2 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 et 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<sup>10</sup>. 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;
- pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

---

<sup>10</sup> Source : Enquête EESI, 2005.

- 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 prévoit 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.

Tableau 4. 6 : Répartition par branche d'activité économique des entreprises ayant procédé aux compressions, licenciements et mis ses employés en chômage technique au cours de l'année 2008

| Branches d'activités   | Compressions | %          | Effectif de travailleurs licenciés | %          | Effectif de travailleurs mis en chômage technique | %          |
|--|--------------|------------|------------------------------------|------------|---|------------|
| <b>Agriculture, Pêche, Elevage, Sylviculture et Exploitations forestières</b>        | 15           | 13,65      | 72                                 | 15,8       | 133   | 57,83      |
| <b>Industries extractives</b>  | 0            | 0          | 3                                  | 0,65       | 0   | 0          |
| <b>Industries manufacturières</b>  | 20           | 18,19      | 26                                 | 5,71       | 16  | 6,95       |
| <b>Electricité, Gaz et Eau</b>   | 0            | 0          | 9                                  | 1,98       | 1   | 0,43       |
| <b>Bâtiments et Travaux et Publics</b>   | 10           | 9,1        | 36                                 | 7,9        | 15  | 6,53       |
| <b>Commerce de gros et de détail, Restaurants et Hôtels</b>                          | 20           | 18,19      | 115                                | 25,33      | 18  | 7,83       |
| <b>Transports, Entrepôts et Communications</b>                                       | 4            | 3,6        | 34                                 | 7,5        | 9   | 3,92       |
| <b>Banques Assurances, Affaires Immobilières et Services fournis aux entreprises</b> | 12           | 10,91      | 48                                 | 10,6       | 0   | 0          |
| <b>Services fournis à la collectivité, Services sociaux et Services Personnels</b>   | 27           | 24,54      | 92                                 | 20,26      | 28  | 12,17      |
| <b>Activités mal désignées</b>   | 2            | 1,82       | 19                                 | 4,18       | 10  | 4,34       |
| <b>Ensemble</b>  | <b>110</b>   | <b>100</b> | <b>454</b>                         | <b>100</b> | <b>230</b>  | <b>100</b> |

Source : Annuaire statistique du MINTSS (2010)

#### d. La durée du travail

Elle 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.

### **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.

#### **IV-2-3 Les autres instruments du droit de 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 secrétées 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.

### **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 que les textes qui fixent le taux du SMIG sont très rigides et donc ne suivent pas l'évolution des paramètres économiques (coût de la vie, croissance).

Relativement aux vides juridiques, il convient de combler l'inexistence de certaines dispositions telles que :

- 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) ;
- la prise en compte des aspects du genre ;
- l'égalité homme/femme et interdiction de toute forme de discrimination ;
- l'interdiction des pires formes du travail des enfants.

Par ailleurs, plusieurs textes d'application du Code du Travail restent obsolètes, même s'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). Mais le suivi de l'application des conventions collectives reste un véritable serpent de mer. A ce sujet, l'un des écueils reste la rareté d'arrêtés d'extension desdites conventions.

### **IV-3 Les institutions spécialisées**

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, on retrouve des structures privées de placement.

Globalement, 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.

### **IV-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.

#### ***IV-3-1-1 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'efficacité 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 (FNE)**

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](http://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) Synthèse des activités du FNE sur la période 1991-2009**

De 1991 à 2009, le FNE a reçu et orienté 285 272 demandeurs d'emploi, dont l'âge moyen oscille autour de 29 ans, et près de 77% ont moins de 35 ans.

*Tableau 4. 7 : Synthèses des réalisations cumulées du FNE*

|  | <i>Cumul 1990<br/>– 2000</i> | <i>Cumul au<br/>31 dec 2009</i> | <i>Taux moyen<br/>annuel d'évolution</i> |
|--|------------------------------|---------------------------------|--|
| Personnes accueillies, évaluées et orientées           | 91 715                       | 285 272                         | 14%                                      |
| Personnes insérées en emploi salarié                   | 21 451                       | 143 829                         | 37%                                      |
| Emplois générés par les projets                        | 8 950                        | 60 517                          | 32%                                      |
| Total des insertions dans le circuit de production     | 30 401                       | 204 381                         | 35%                                      |
| Personnes formées dans différents métiers              | 18 640                       | 64 917                          | 29%                                      |
| Promoteurs financés (Auto-emploi et micro-entreprises) | 5 905                        | 38 918                          | 45%                                      |

*Sources : Base de données du FNE*

Pour les cinq derniers exercices, les réalisations du FNE se présentent comme suit :

*Tableau 4. 8 : Etat de réalisations opérationnelles du FNE par exercice de 2006 à 2010*

| RUBRIQUES                       | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010       |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
|                                 | Réalisations | Réalisations | Réalisations | Réalisations | Estimation |
| Création d'agences              | 1            | 1            | 1            | 1            | 1          |
| Accueil / orientation           | 13 780       | 14 877       | 27 980       | 27 016       | 29 850     |
| Visites d'entreprises           | 16 000       | 15 660       | 19 132       | 31 581       | 30 000     |
| Insertions en emplois salariés  | 12 790       | 15 758       | 16 179       | 24 051       | 25 000     |
| Projets financés                | 1 062        | 1 795        | 3 799        | 5 873        | 6 382      |
| Insertions emplois indépendants | 2 007        | 2 705        | 6 225        | 9 123        | 9 891      |
| Total des insertions            | 14 797       | 18 463       | 22 404       | 33 174       | 34 891     |
| Formations professionnelles     | 1 241        | 2 992        | 6 149        | 6 759        | 8 353      |

*Sources : Base de données du FNE*

Les chercheurs d'emploi reçus au FNE sont en grande partie des diplômés de l'enseignement supérieur (38%) sortis des universités de Yaoundé et Douala. Une partie non négligeable (27%) des chercheurs d'emploi est aussi constituée de personnes titulaires de diplômes de l'enseignement secondaire général (Baccalauréat A et D, Probatoire) et dont l'âge moyen est de 24 ans. Cette frange comprend un grand nombre d'éperdus de l'enseignement supérieur.

#### ***Formation, insertion et accompagnement des Jeunes (15-30 ans) de 1991 à 2009***

Afin d'accompagner les jeunes 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.

##### *i). 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:

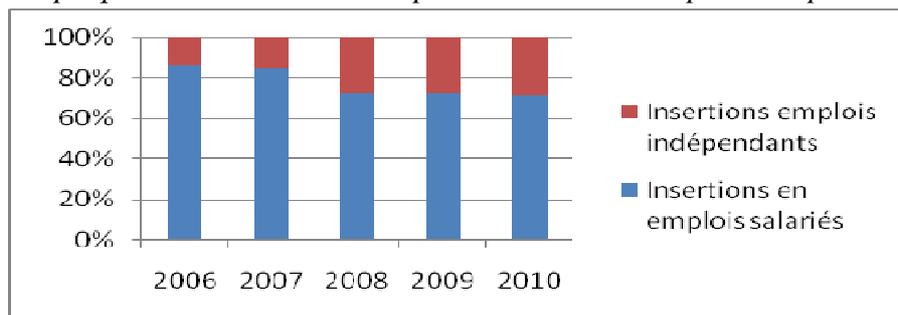
- Les formations formelles, en collaboration avec les centres de formations professionnelles agréés,
- Les formations sur le tas avec des opérateurs déjà établis faisant dans les métiers courants.

De 1991 à 2009, le FNE a pu former 64 917 chercheurs d'emploi dans des métiers, dont 20% en Formations formelles et 80% en formation sur le tas.

Concernant les jeunes et au cours de la même période, le FNE a reçu et orienté près de 220.000 jeunes. Parmi ceux-ci, 88.470 ont été placés en emploi indépendant, et 41.506 dans les microprojets.

Sur les cinq dernières années, on peut observer que l'intermédiation du FNE a nettement évolué, tant au niveau de ces structures (créations d'agences), qu'au niveau de ses objectifs. Le nombre total d'insertion a plus que doublé, passant de 14 797 en 2006 à 34 891 en 2010. Cette courbe a suivi celle de la demande d'emploi enregistrée. Le centre d'intérêt glisse progressivement vers les appuis à l'« insertion emploi indépendant » dont la part a rapidement évolué, passant de 14% en 2006 pour se stabiliser à 28% depuis 2008.

Graphique 4. 2 : Evolution de la part des insertions emplois indépendants du FNE



Source : FNE

Tableau 4. 9 : Insertion des jeunes (15-35 ans) par le FNE de 1991 à 2009

|  |         |
|--|---------|
| Personnes insérées en emploi salarié                   | 88 470  |
| Emplois générés par les projets                        | 41 506  |
| Total des insertions dans le circuit de production     | 129 976 |
| Personnes formées dans différents métiers              | 49 783  |
| Promoteurs financés (Auto-emploi et micro-entreprises) | 24 233  |
| Personnes accueillies, évaluées et orientées           | 220 550 |

Sources : Base de données du FNE

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.

#### ii).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).

Ainsi de 2000 à 2008, 5 653 jeunes ont été insérés dans le marché du travail à travers ce programme.

Tableau 4. 10 : Répartition des effectifs formés selon le type de formation (cumul 2006-2008)

| Type de Formation | Effectif | %   |
|-------------------|----------|-----|
| FORMELLE          | 8 057    | 13  |
| PADER             | 33 618   | 56  |
| PED               | 5 653    | 9   |
| SUR LE TAS        | 12 652   | 21  |
| Total             | 59 979   | 100 |

Sources : Base de données du FNE

### iii). Le 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. Le programme a ainsi permis :

- 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) ;
- etc.

A travers ce programme, et jusqu'en 2008, 27.624 projets ont été financés et ont généré 4.000 emplois.

Tableau 4. 11 : Réalisations du PADER au 31 mars 2008

|  |               |                |
|--|---------------|----------------|
| <b>Nombre de candidats financés</b>            | <i>Total</i>  | 27 624         |
|  | <i>Hommes</i> | 14 281         |
|  | <i>Femmes</i> | 13 343         |
| Nombre d'emplois créés                         |               | 40 762         |
| Revenus générés (F CFA)                        |               | 23 136 807 703 |
| Surface cultivée (ha)                          |               | 13 148         |
| Production globale (tonnes)                    |               | 181 711        |
| Nombres total programmes                       |               | 194            |
| <b>COUTS</b>                                   |               |                |
| Coût total des programmes (F CFA)              |               | 4 237 484 550  |
| Installation en auto-emploi (F CFA)            |               | 2 131 315 550  |
| Formation (F CFA)                              |               | 2 106 169 000  |
| <b>COUTS MOYENS</b>                            |               |                |
| Cout moyen de formation par personne (F CFA)   |               | 61 205         |
| Cout moyen de financement par personne (F CFA) |               | 74 903         |

Sources : Base de données du FNE

### IV-3-1-2 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 connaître 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)**

Devenue structure 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 PPTTE 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 12<sup>ème</sup> 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'accroître 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.

Tableau 4. 12 : Projets/programmes du PIAASI et leurs financements.

| <b>Synthèse des financements du PIAASI au 30 juin 2011</b> |                            |                           |                        |                      |
|--|----------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Année</b>   | <b>Montant financement</b> | <b>Projets finances</b>   | <b>Emplois générés</b> | <b>Emplois créés</b> |
| 2005   | Financements spéciaux      | 1 371 Gic et associations | 4 113                  | 4 984                |
| 2006   | 710.000.000                | 940                       | 2 820                  | 3 760                |
| 2007   | 1.160.000.000              | 1 760                     | 5 280                  | 7 040                |
| 2008   | 1.312.000.000              | 2 494                     | 7 482                  | 9 976                |
| 2009   | 800.000.000                | 1 435                     | 4 305                  | 5 740                |
| 2010   | 800.000.000                | 1 125                     | 3 375                  | 4 500                |
| 2011   | 500.000.000                | 786                       | 2 358                  | 3 144                |
| <b>TOTAL</b>   | <b>5 282 000 000</b>       | <b>9 911</b>              | <b>29 733</b>          | <b>39 144</b>        |

Source : PIASSI

#### **IV-3-2 Projets d'autres départements ministériels**

##### **IV-3-2-1 Programmes développés par le MINPMEESA**

Depuis sa création en 2004, ce ministère a engagé quelques 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.

#### ***IV-3-2-2 Programmes développés par le MINJEC***

Créé à la faveur du décret N°2011/408 du 09 décembre 2011, le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique (MINJEC) hérite de tous les multiples projets et programmes d'emploi des jeunes mis sur pied par l'ex MINJEUN. Il s'agit notamment :

***Du PAJER-U :*** Le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine, lancé au niveau national le 1<sup>er</sup> novembre 2007 pour une période pilote des trois ans (2007, 2008 et 2009) sur financement PPTTE à hauteur de 12 milliards de FCFA, a pour objectif de mobiliser de milliers de jeunes camerounais non scolarisés ou déscolarisés en vue de leur insertion socio-économique. Ceux-ci sont mobilisés, enregistrés, orientés, formés, financés et accompagnés. A ce jour (2012), plus de 4 200 micro activités et 300 junior entreprises des jeunes ont été financés et près d'un millier de projets sont sélectionnés. Ce projet envisage, à terme, de créer 12.750 emplois au-delà de la phase pilote.

Pour bénéficier du PAJER-U, les jeunes camerounais et ceux regroupés en association ou GIC doivent s'inscrire auprès de la délégation du MINJEC de la circonscription administrative abritant la réalisation de leur projet.

Le PAJER-U comprend les composantes ci-après :

- la mobilisation
- la formation
- le financement
- l'accompagnement
- la coordination du programme.

***Du PIFMAS :*** Le Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro entreprises de Fabrication du Matériel Sportif est à l'origine, une initiative de la CONFEJES, contextualisée depuis 2003 par notre pays et orientée dans la fabrication par les jeunes, des matériels sportifs. Financée sur fonds PPTTE pour un montant total de 1 275 490 000 FCFA sur trois ans, (2007-2009), ce projet a permis à date, à plus de 700 jeunes, à avoir une formation dans les techniques de fabrication des ballons et des filets, et de bénéficier d'un financement pour créer leur entreprise dans ce domaine.

***Du 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 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, le SCNPD 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.

***Du FIJ :*** Le Fonds 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 crédit 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.

#### ***IV-3-2-3 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 prévoit des mesures destinées à faciliter leur accès, tant à la formation qu'à l'entrepreneuriat 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.

#### ***IV-3-2-4 Programmes développés par le Ministère de la Femme et de la Protection 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'Entrepreneuriat Féminin (PANEF).

#### ***IV-3-2-5 Programmes 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 4. 13 : 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                                   |                                   | 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

#### **IV-3-2-6 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 l'appui et l'installation à travers le financement et le renforcement des capacités de 15 000 jeunes agriculteurs par an à l'horizon 2015.

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. Les cibles du PAIJA sont des jeunes camerounais des deux sexes isolés ou regroupés, âgés de 18 à 40 ans, présentant un microprojet viable, disposant d'un domaine foncier ou d'une exploitation de petite taille avec possibilité d'extension et d'un équipement et/ou de ressources financières insuffisantes.

#### **IV-3-2-7 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.

Au total, ce sont près de 30 000 emplois que ces programmes créent directement ou indirectement.

#### ***IV.-3-2-8 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 4. 14 : Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises développés par le gouvernement

| Projets/programmes  | Nombre d'emplois créés et projets financés   |
|---|--|
| <i>FNE</i>  | 30.691 projets d'auto-emploi et de micro entreprises financés générant 52.553 emplois directs pour un coût de 4.728.301.950 FCFA au 31 mars 2008.  |
| <i>Programme spécial MINMEESA/FNE</i>   | 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  |
| 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) par le MINPMEESA | Objectif visé : 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. |
| <i>PIAASI</i>   | 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   |
| <i>PAJER-U</i>  | En prévision, près e 12.750 emplois créés pour un coût de 12 milliards de FCFA financés par les fonds PPTE.  |
| <i>FIJ</i>  | Une cinquante de micro entreprises financées et installées   |
| <i>PIFMAS</i>   | 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 30.000 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 PIJ, 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.

### **IV-3-3 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 réglementaire 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 à les mettre à la disposition des services du MINEFOP conformément aux dispositions réglementaires 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.

#### **IV-3-3-1 Diagnostic de l'activité des entreprises privées d'intermédiation de l'emploi**

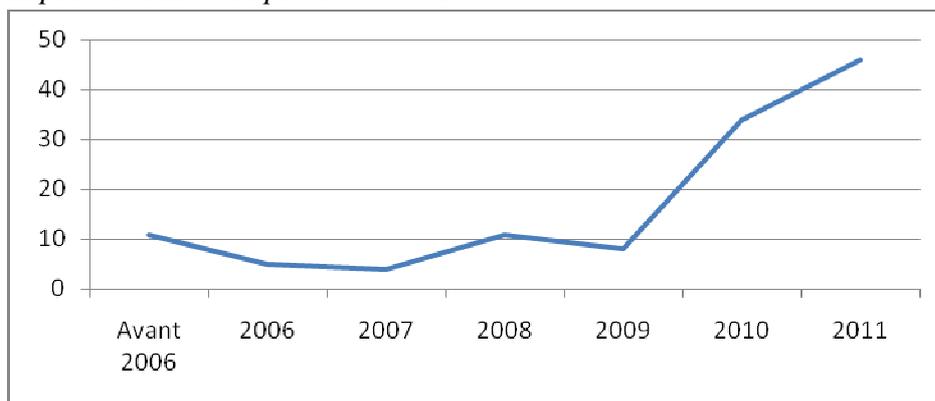
##### **La configuration du secteur**

Le Cameroun compte deux types de services privés d'intermédiation :

- les entreprises de travail temporaire régies par le décret N°93/572/PM du 15 juillet 1993 et
- 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 janvier 2012, le secteur des entreprises d'intermédiation de l'emploi compte 129 entreprises agréées dont 122 entreprises de travail temporaire et 17 offices privés de placement des travailleurs.

*Graphique 4. 3 : Evolution du nombre d'agrément de structures privées de placements et mises à dispositions délivrés par e MINEFOP*



Source : MINEFOP

On assiste depuis 2010 à une montée fulgurante d'opérateurs du secteur dont le nombre de nouvelles structures est passé de 8 en 2009 à 34 en 2010, puis 46 en 2011. Cette tendance marque ainsi un triplement de structures privées d'intermédiation en l'espace de deux ans. En janvier 2012, on compte déjà 10 nouvelles structures agréées. Cependant le non respect des procédures par bon nombre d'entre elles a conduit au retrait d'agrément à 31 sociétés en 2011.

Les entreprises d'intermédiation se retrouvent principalement dans la ville de Douala (97 entreprises) et Yaoundé (14). Ce qui prouve que ces agences se rapprochent près des entreprises pour recevoir leurs besoins afin de les satisfaire. Elles fonctionnent essentiellement en PME employant au plus 5 personnel permanent (60%). Celles employant plus de 20 personnes ne représentent que 15%.

La Société à Responsabilité Limitée (SARL) est la forme sociétaire la plus répandue dans le secteur (68%). Elle est suivie par l'Entreprise Individuelle (15%). Les autres formes juridiques concernent la Société Anonyme (SA) et la Coopérative ou le Groupe d'Initiative Commune (GIC).

Pour plus de 8 entreprises sur 10, l'activité principale consiste effectivement dans le placement et la mise à disposition des travailleurs. Cependant quelques unes ne font cette activité qu'à titre secondaire.

Très peu d'entreprises d'intermédiation opèrent dans des secteurs bien ciblés. Les rares entreprises qui se sont ainsi spécialisées dans un segment précis, travaillent dans des secteurs tels que l'agriculture, le pétrole, la métallurgie, le transport, la construction, le commerce et les services de conseil et marketing aux entreprises.

#### IV-3-3-2 L'Intermédiation de l'emploi et partenariat avec les entreprises utilisatrices

##### Intermédiation de l'emploi

Les activités d'intermédiation de l'emploi enregistrent une évolution positive ces trois dernières années. Les placements et mises à dispositions des travailleurs indiquent un nombre de 20 468 en 2011, en progression de 19,8% par rapport à 2010 où on recensait dans ce secteur 17 181 mises à dispositions. Cette tendance marque plus qu'un doublement du volume de mise à dispositions en l'espace de trois ans.

**Tableau 4. 15 : Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi**

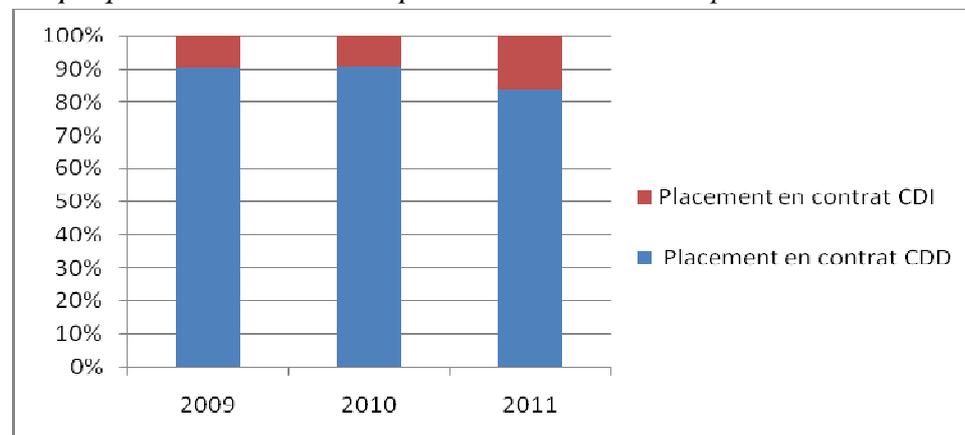
|  | 2009  | 2010   | 2011   |
|--|-------|--------|--------|
| Nombre d'entreprises                           | 42    | 73     | 119    |
| Nombre Total de travailleurs mis à disposition | 9 549 | 17 086 | 20 468 |
| dont en contrat CDD                            | 8 627 | 15 468 | 17 181 |
| dont en contrat CDI                            | 922   | 1 618  | 3 287  |
| Nombre moyen de travailleurs mis à disposition | 227   | 234    | 172    |
| dont en contrat CDD                            | 205   | 212    | 144    |
| dont en contrat CDI                            | 22    | 22     | 28     |

Source : INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2012

Ce résultat est davantage lié à l'augmentation des structures privées, laquelle permet ainsi d'élargir les horizons pour les entreprises utilisatrices de main d'œuvre, plutôt qu'à une performance des opérateurs pris dans leur ensemble qui ont vu leur nombre de mises à disposition baisser du fait de la concurrence dans le secteur.

Seulement 26 structures sur les 119 recensées en 2011, soit 22%, présentent un nombre total de mises à disposition et placement supérieur à 100 travailleurs dans l'année. Les cinq premières entreprises du placement concentrent près de 80% de parts de marché.

**Graphique 4. 4 : Evolution des placements et mises à dispositions en CDD**



Source : INS/Enquête auprès des structures privées d'intermédiation 2012

Les mises à dispositions et placement sont très majoritairement en Contrat à Durée Déterminée (CDD) et représentent 84% du total en 2011. Il s'agit pour l'essentiel des personnels temporaires mis à la disposition des entreprises utilisatrices pour répondre à leur besoins conjoncturels. Cette part est cependant en baisse par rapport aux années précédentes où elle dépassait les 90%.

Cette forte concentration du marché autour de quelques structures traduit une situation dans laquelle les entreprises clientes accordent leur préférence aux structures disposant d'un matelas suffisant de trésorerie pour supporter les coûts d'embauche et les délais de paiement des prestations.

### ***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 que 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.

Il ressort de l'enquête menée que 20% des opérateurs de placement, à l'origine de 70% des placements, déclarent avoir à faire à un environnement de l'emploi en cours d'amélioration. Une majorité relative (33%), soit un opérateur sur trois à l'origine de 5% des placements, juge la situation de l'emploi en dégradation du fait de nombreuses difficultés notamment d'ordre structurel (faiblesse du tissu industriel et des grandes entreprises, faible qualification des demandeurs d'emploi etc.), fiscal (acquisition du dossier fiscal, financier (absence de fonds pour préfinancer les prestations), institutionnel (absence de dialogue, procédures d'obtention des marchés, opacité dans l'attribution des prestations), juridique (encadrement de l'emploi). Le reste des opérateurs, qui pèse pour 25% de part de marché, trouve la situation stagnante (22%) ou est sans avis (25%).

En perspective 35% d'opérateurs, à l'origine de 78% de part de marché, ont un regard tourné vers le programme annoncé des Grandes Réalisations et la réforme en cours du système de formation pour justifier leur opinion favorable sur l'évolution positive du marché de l'emploi. L'enquête montre clairement que la formation qualifiante des demandeurs d'emplois demeure la principale préoccupation (13% d'entreprises concentrant 57% de part de marché). En revanche, 25% d'opérateurs à l'origine de 5% de part de marché, se montrent globalement peu optimistes quant à

l'évolution future du marché de l'emploi. Les raisons fondant cet état psychologique négatif sont diverses et variées : absence de signaux, main d'œuvre locale peu compétitive, manque de transparence des clients, défaut de concurrence entre grandes structures et les petites et moyennes, défaut d'assainissement du secteur pour traquer les opérateurs illégaux, etc.

#### ***IV-3-3-3 Personnel et volume d'affaires du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi***

En 2011, le personnel permanent employé dans les structures privées d'intermédiation d'emploi s'élève à 1 134 personnes dont 301 femmes et 833 hommes. Ce personnel est constitué essentiellement de camerounais, soit 1 116 nationaux contre 18 expatriés.

Le secteur de l'intermédiation privée de l'emploi a dégagé en 2011 un chiffre d'affaires agrégé de 25 milliards de FCFA. Ce chiffre d'affaires est essentiellement concentré autour de cinq entreprises (73%).

L'enquête permet d'établir que 47% de structures de placement dégagent un chiffre d'affaires de moins de 15 millions de FCFA tandis que seules 27% réalisent un volume d'affaires de plus de 100 millions de FCFA.

#### ***IV-3-3-4 Politique et stratégie nationales de régulation du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi***

La régulation du secteur de l'intermédiation est une prérogative dévolue au MINEFOP qui est chargé d'assurer la sélection (délivrance d'agrément) et le contrôle administratif des structures de placement. La publication de la stratégie nationale de promotion du secteur de l'intermédiation reste encore attendue.

Les diligences de police administrative mises en œuvre par le MINEFOP montrent que l'assainissement du secteur sera difficile et long. En effet, les structures de placements connaissent des fortunes diverses : certains n'exercent pas malgré l'agrément obtenu, d'autres ne surmontent pas les difficultés de démarrage en raison d'une surface financière et d'une organisation faibles, le marché-cible est souvent mal appréhendé. Ces facteurs expliquent la fermeture prématurée, la reconversion de certaines structures ou le retrait d'agrément par le régulateur.

### **IV-3-4 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements**

#### ***IV-3-4-1 Programme d'Insertion Socioprofessionnelle 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).

#### ***IV-3-4-2 Dispositif d'Appui à l'Insertion Socio-économique des Femmes et Jeunes Défavorisés***

Le Dispositif d'Appui à l'Insertion Socio-économique des Femmes et Jeunes Défavorisés (DAISEFJD), est un projet mis en œuvre avec le concours de CORDAID depuis 2009 qui œuvre pour l'amélioration des conditions et du cadre de vie des populations défavorisées.

La démarche du projet consiste à octroyer via ses structures financières partenaires des micro crédits aux bénéficiaires pour la mise en place d'une activité génératrice de revenu rentable. Le domaine d'intervention est centré sur le développement social

Son objectif est de renforcer la participation des jeunes aux politiques publiques et favoriser l'insertion sociale et économique des jeunes défavorisés. Les principaux bénéficiaires du dispositif sont les couches défavorisées sur les plans socio économiques. Le dispositif s'intéresse à tous les domaines et secteurs d'activités. Une grande emphase est mise sur les jeunes et les femmes. Seuls les Jeunes des communes de Yaoundé sont concernés par ce projet.

Pour bénéficier de ce projet, il faut :

- Remplir le formulaire de demande d'appui ;
- Ouvrir un compte à 5 000 FCFA dans un établissement de micro finance partenaire du projet ;

- Epargner 20% du montant sollicité (cette épargne représente une caution de garantie remboursable) ;
- Souscrire au moins une part sociale dans l'un des établissements de micro finance partenaire du projet ;
- Souscrire une assurance à la Mutuelle de Santé Communautaire à 6 000 FCFA par an. Cette assurance permet de prendre en charge le mutualiste à hauteur de 75% en cas de maladie et 25% payé par le malade mutualiste ;
- Elaborer un Business Plan ;
- Remplir une fiche d'engagement sur honneur pour le remboursement du crédit ;
- Joindre la CNI légalisé, le plan de localisation du domicile et du lieu d'exécution du projet ;
- Fournir des garantis (factures des articles) ;
- Fournir une lettre d'avaliste.

Le DAISEFJD procède ensuite à :

- L'identification des candidats ayant des idées de projet ;
- L'appui au montage des Business Plan ;
- La tenue des comités de crédits pour la sélection des projets bénéficiaires ;
- L'organisation des sessions de formation pour le renforcement des capacités techniques et managériales des acteurs ayant déposés des projets ;
- La distribution effective des crédits octroyés ;
- Au Suivi et accompagnement des bénéficiaires dans l'exécution du projet ;
- L'appui financier des bénéficiaires à la création, la structuration et à la légalisation des Groupe d'Initiative Commune (GIC).

La durée de remboursement s'étale sur onze (11) mois, pour un taux d'intérêt de 10 % par an. Les remboursements se font mensuellement. Un différé peut être accordé au bénéficiaire en fonction de l'activité à compter de la date de retrait des fonds. Le montant de crédit accordé varie entre 50 000 FCFA et 500 000 FCFA

Le projet arrive à son terme en novembre 2011. La nature d'intervention consiste en :

- Les études de faisabilité ;
- La mobilisation des ressources ;
- L'appui à la mise en œuvre de micro projets en faveur de la jeunesse ;
- Au projet d'ouverture des maisons de jeunes et de l'insertion sociale des communes d'arrondissement de Yaoundé ;
- L'accompagnement technique aux micro-finances.

#### **IV-4 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marche 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 maîtrise, 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 évoquons

notamment la mise à disposition et coordination de l'information sur le marché du travail, la duplication des projets de même nature orientés vers sur 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.

#### **IV-4-1 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 quelque 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<sup>11</sup>, 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.

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;

---

<sup>11</sup> Perspectives économiques en Afrique BAD/OCDE 2009-2010

- Le second est celui de la maîtrise de l'offre des structures de production, dans le but de comprendre la dynamique des agents sur le marché du travail en relation avec leurs 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.

#### IV-4-2 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**<sup>12</sup> et à sa **compétitivité à long terme**, à l'exemple des programmes lancés par les 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 périssent 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.

---

<sup>12</sup> 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 interdit à certaines petites entreprises de ne jamais atteindre ce premier seuil.

Face au problème de **pérennité**<sup>13</sup> des micro-entreprises, le FNE a initié une étude<sup>14</sup> sur un échantillon représentatif de 1500 projets d'auto-emploi initié par le FNE, de 2000 à 2006. Les conclusions sont 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.

---

<sup>13</sup> 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. ».

<sup>14</sup> 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.**

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 évidents : la proximité qui leur permettra des suivis techniques par leurs conseillers, et aussi un avantage informationnel par rapport aux programmes et politiques du FNE<sup>15</sup>. En outre cette étude a montré une corrélation négative entre la pérennité et le promoteur du sexe masculin. Des mesures doivent être prises 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 faibles (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 créés est le reflet du caractère micro financier des activités. Une augmentation du montant de financement serait délicate 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<sup>16</sup> estiment que certains problèmes difficilement mesurables sont susceptibles d'apparaître lorsque l'on promeut l'auto-emploi soit par aides publiques soit par

---

<sup>15</sup> 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 faibles taux d'inscription des chômeurs s'expliquent 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)

<sup>16</sup> OCDE, « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2000, P.195.

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 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.

## IV-5 Perspectives du marché du travail

### IV-5-1. Profils et perspectives d'emplois dans les entreprises formelles

En se projetant dans le futur, près de 2 entreprises sur 3 envisagent embaucher au cours des deux prochaines années. Les intentions d'embauches sont beaucoup plus exprimées par les entreprises de services (73%) et moins par les entreprises du secteur primaire (40%).

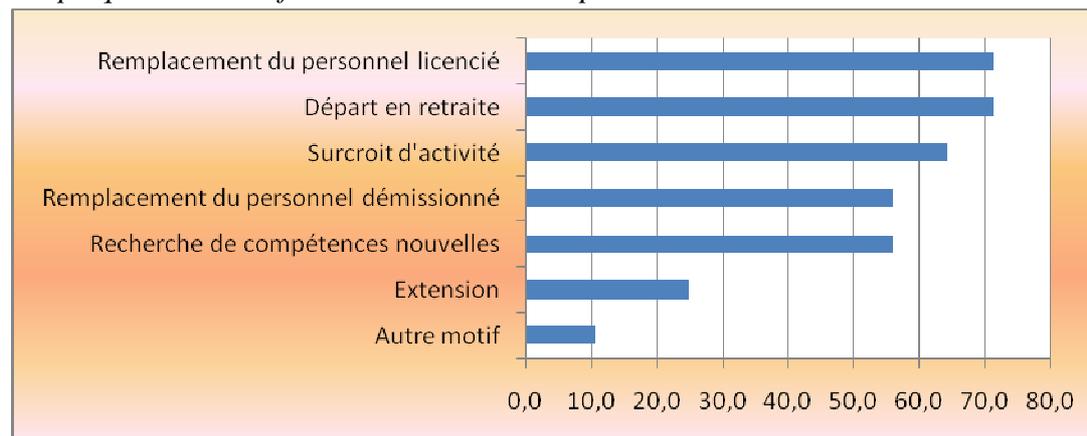
Tableau 4. 16 : Proportion d'entreprises ayant une intention d'embaucher d'ici deux ans (2012-2013), par secteur d'activité

|             | Secteur d'activité |            |           | ENSEMBLE |
|-------------|--------------------|------------|-----------|----------|
|             | PRIMAIRE           | SECONDAIRE | TERTIAIRE |          |
| OUI         | 40,0               | 64,7       | 72,7      | 65,9     |
| NON         | 40,0               | 17,6       | 13,6      | 18,2     |
| Non déclaré | 20,0               | 17,6       | 13,6      | 15,9     |
| Total       | 100,0              | 100,0      | 100,0     | 100,0    |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Pour ce qui est des motifs d'embauche, les raisons varient beaucoup d'une entreprise à l'autre mais les principaux motifs qui reviennent presque partout sont le remplacement du personnel licencié, les départ en retraite, le surcroît d'activité ou la recherche de nouvelles compétences.

Graphique 4. 5 : Motifs d'embauche des entreprises



Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau 4. 17 : Intentions globales d'embauches des entreprises (horizon 2012-2013)

| Groupe de métiers  | Score du profil | Effectif à recruter par profil | Poids du profil dans les emplois totaux à créer |
|--|-----------------|--------------------------------|---|
| Métiers de l'agriculture, de la pêche et des autres activités liées à la forêt                 | 2,1             | 3004,00                        | 79,1  |
| Métiers de l'administration publique et du corps législatif                                    | 1,0             | 1,00                           | ,0  |
| Métiers/professions intellectuelles et scientifiques   | 33,3            | 79,00                          | 2,1   |
| Métiers/professions intermédiaires   | 29,2            | 540,00                         | 14,2  |
| Métiers/professions de type administratif  | 4,2             | 13,00                          | ,3  |
| Métiers/professions de l'industrie et de l'artisanat   | 29,2            | 162,00                         | 4,3   |
| Métiers/professions des forces armées, de la police, des services de protection et de sécurité | 1,0             | 1,00                           | ,0  |
| Total  | 100,0           | 3800,00                        | 100,0   |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau 4. 18 : Intentions d'embauches des entreprises par secteur d'activité (horizon 2012-2013)

| SECTEUR  | GROUPE DE METIERS  | Score du profil | Effectif à recruter par profil | Poids du profil dans les emplois totaux à créer |
|----------|--|-----------------|--------------------------------|---|
| PRIMAIRE | Métiers de l'agriculture, de la pêche et des autres activités liées à la forêt | 33,3%           | 3004,00                        | 85,6%   |
|          | Métiers/professions intellectuelles et scientifiques                           | 16,7%           | 1,00                           | ,0%   |
|          | Métiers/professions intermédiaires   | 16,7%           | 500,00                         | 14,2%   |
|          | Métiers/professions de l'industrie et de l'artisanat                           | 33,3%           | 6,00                           | ,2%   |

| SECTEUR    | GROUPE DE METIERS  | Score du profil | Effectif à recruter par profil | Poids du profil dans les emplois totaux à créer |
|------------|--|-----------------|--------------------------------|---|
|            | Total  | 100,0%          | 3511,00                        | 100,0%  |
| SECONDAIRE | Métiers/professions intellectuelles et scientifiques   | 20,5%           | 8,00                           | 10,0%   |
|            | Métiers/professions intermédiaires   | 38,5%           | 16,00                          | 20,0%   |
|            | Métiers/professions de l'industrie et de l'artisanat   | 41,0%           | 56,00                          | 70,0%   |
|            | Total  | 100,0%          | 80,00                          | 100,0%  |
| TERTIAIRE  | Métiers de l'administration publique et du corps législatif                                    | 2,0%            | 1,00                           | ,5%   |
|            | Métiers/professions intellectuelles et scientifiques   | 45,1%           | 70,00                          | 33,5%   |
|            | Métiers/professions intermédiaires   | 23,5%           | 24,00                          | 11,5%   |
|            | Métiers/professions de type administratif  | 7,8%            | 13,00                          | 6,2%  |
|            | Métiers/professions de l'industrie et de l'artisanat   | 19,6%           | 100,00                         | 47,8%   |
|            | Métiers/professions des forces armées, de la police, des services de protection et de sécurité | 2,0%            | 1,00                           | ,5%   |
|            | Total  | 100,0%          | 209,00                         | 100,0%  |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

**Tableau 4. 19** : Profil détaillé des emplois à offrir

| Code profil 1   | Score du profil | Effectif à recruter par profil | Poids du profil dans les emplois totaux à créer |
|---|-----------------|--------------------------------|---|
| Ouvriers agricoles  | 1,0%            | 3000,00                        | 78,9%   |
| Prospecteurs forestiers   | 1,0%            | 4,00                           | ,1%   |
| Directeurs et cadres de direction, approvisionnement, distribution et assimilés | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Physiciens, chimistes et assimilés  | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Spécialistes des sciences de la vie et de la terre                              | 3,1%            | 3,00                           | ,1%   |
| Ingénieurs de l'électrotechnique  | 2,1%            | 2,00                           | ,1%   |
| Architectes, urbanistes, géomètres, génie civil et concepteurs                  | 5,2%            | 5,00                           | ,1%   |
| Autres personnels spécialistes des sciences et techniques                       | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Spécialistes en finances  | 6,3%            | 32,00                          | ,8%   |
| Spécialistes des fonctions administratives                                      | 2,1%            | 3,00                           | ,1%   |
| Spécialistes des ventes, de la commercialisation et des relations publiques     | 2,1%            | 4,00                           | ,1%   |
| Spécialistes des technologies de l'information et des communications            | 3,1%            | 13,00                          | ,3%   |
| Spécialistes des bases de données et des réseaux                                | 3,1%            | 3,00                           | ,1%   |

| Code profil 1   | Score du profil | Effectif à recruter par profil | Poids du profil dans les emplois totaux à créer |
|---|-----------------|--------------------------------|---|
| d'ordinateurs   |                 |                                |   |
| Juristes  | 2,1%            | 6,00                           | ,2%   |
| Spécialistes des sciences sociales et du clergé   | 1,0%            | 5,00                           | ,1%   |
| Auteurs, journalistes et linguistes   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Techniciens des sciences physiques et techniques  | 4,2%            | 4,00                           | ,1%   |
| Techniciens, contrôle de processus industriels  | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Techniciens et travailleurs assimilés des sciences de la vie  | 2,1%            | 501,00                         | 13,2%   |
| Personnel infirmier et sages femmes   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Professions intermédiaires de la finance et des mathématiques   | 3,1%            | 3,00                           | ,1%   |
| Agents de vente et d'achat, courtiers   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Agents des services commerciaux   | 5,2%            | 8,00                           | ,2%   |
| Secrétaires d'administration et secrétaires spécialisés   | 5,2%            | 8,00                           | ,2%   |
| Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et des religions                   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Professions intermédiaires de la culture, de la création artistique et des activités culinaires             | 2,1%            | 4,00                           | ,1%   |
| Techniciens, opérations et soutien aux utilisateurs des technologies de l'information et des communications | 2,1%            | 7,00                           | ,2%   |
| Techniciens des télécommunications et de la radio diffusion   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Secrétaires (fonctions générales)   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Employés chargés d'informer la clientèle  | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports  | 1,0%            | 10,00                          | ,3%   |
| Autres employés de type administratif   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Métiers du bâtiment (gros œuvre), des travaux publics et assimilés  | 2,1%            | 2,00                           | ,1%   |
| Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs charpentes métalliques et assimilés         | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Forgerons, outilleurs et assimilés  | 2,1%            | 3,00                           | ,1%   |
| Mécaniciens et réparateurs de machines et d'engins  | 4,2%            | 26,00                          | ,7%   |
| Métiers de l'artisanat de production  | 2,1%            | 5,00                           | ,1%   |
| Métiers de l'artisanat de service   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Monteurs et réparateurs électroniques et télécommunications   | 1,0%            | 4,00                           | ,1%   |
| Autres métiers de l'industrie   | 3,1%            | 35,00                          | ,9%   |
| Chauffeurs automobile et motorcycle   | 5,2%            | 44,00                          | 1,2%  |
| Conducteurs de matériels et engins mobiles  | 6,3%            | 31,00                          | ,8%   |
| Vigiles et agents de sécurité   | 1,0%            | 1,00                           | ,0%   |
| Laveurs de véhicules et de vitres, laveurs de linges et autres nettoyeurs manuels                           | 1,0%            | 10,00                          | ,3%   |
| Total   | 100,0%          | 3800,00                        | 100,0%  |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

#### **IV-5-2 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 :

##### ***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.

##### ***Le programme de formation alternée***

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.

##### ***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.

#### **IV-6 Dispositif statistique de Suivi-évaluation**

Depuis 2004, on note un intérêt progressif des décideurs aux questions de l'emploi. Dans presque tous les discours politiques, l'accent est de plus en plus mis sur la croissance et l'emploi. L'éclatement de l'ancien ministère de l'emploi et du travail en deux ministères dont l'un consacré uniquement à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi que la création des ministères techniques comme le ministère de la jeunesse témoigne de cette volonté politique de promouvoir l'emploi et la formation professionnelle.

Pour assurer le suivi/évaluation des politiques d'emploi mis en place par les pouvoirs publics, on a besoin d'un dispositif de collecte, de traitement et de diffusion des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que des indicateurs sur l'évolution et les changements qui interviennent sur le marché de l'emploi. On doit par conséquent, plus enquêtes directes, recourir à de nombreuses structures, tant publiques que privées, qui produisent des informations statistiques tant quantitatives que qualitatives sur l'emploi, d'où la nécessité de mettre en place des indicateurs pertinents,

d'identifier les principales sources d'informations statistiques et de concevoir des supports de collecte dans les différentes institutions publiques et privées.

#### **IV-6-1 Sources statistiques**

##### ***1. L'Institut National de la Statistique (INS)***

Principal producteur de données statistiques, l'INS réalise, à périodicité régulière des études, des enquêtes et des recensements intégrant un volet emploi. Les données ainsi collectées permettent de produire une gamme variée d'indicateurs sur l'emploi.

- ***L'enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI)***

Deux éditions ont déjà eu lieu en 2005 (EESI 1) et 2010 (EESI 2). Cette enquête d'envergure nationale permet de disposer d'informations sur l'état du marché du travail et l'activité économique (emploi, sous-emploi, chômage, secteur informel) désagrégé par sexe, âge et secteur institutionnel, et autres caractéristiques sociodémographiques des personnes présentes sur le marché du travail.

Jusqu'ici, ce type d'enquête reste la principale source d'informations qui mesure un taux de chômage défini au niveau national. Ainsi, le Cameroun peut comparer le niveau et l'évolution de son taux de chômage à ceux des autres pays africains. Cette enquête permet d'alimenter le débat social et d'éclairer le Gouvernement sur les orientations à prendre, notamment en faveur des chômeurs, de l'emploi des jeunes et de leur formation.

Compte tenu de la durée de sa périodicité (5 ans), il serait souhaitable de réaliser entre deux EESI une enquête légère permettant de mesurer les effets des politiques mises en place en faveur des jeunes en matière de création d'emplois.

- ***L'Enquête Camerounaise auprès des Ménages (ECAM)***

Depuis 1996, l'INS organise avec le soutien des partenaires financiers et techniques, des enquêtes auprès des ménages sur l'ensemble du territoire national. La 3<sup>ème</sup> étude de cette nature a été réalisée en 2007 et la 4<sup>ème</sup> est déjà en cours de préparation et pourraient intervenir en 2012. Celle-ci permettra d'actualiser les indicateurs établis en 2007 et par ricochet d'évaluer l'impact de certaines mesures mises en place par les pouvoirs publics en vue d'améliorer les conditions de vie des populations à travers la création d'emploi.

Cette source également très fournie en informations sur toutes les couches de la population permet, entre autres, de collecter les informations sur les caractéristiques sociodémographiques (composition du ménage, santé, éducation et emploi des membres du ménage), les activités économiques et revenus.

- ***Le Recensement Général des Entreprises (RGE)***

L'INS a réalisé en 2009 le Recensement Général des Entreprises installées au Cameroun. Il a permis de couvrir l'ensemble des entreprises et établissements du secteur moderne localisables et installés dans un local permanent. Cette restriction a permis de mieux circonscrire les activités de production formelle.

Les informations et indicateurs confectionnés sont relatifs à l'identification et la démographie des entreprises. Il présente certains agrégats tels que le chiffre d'affaires, le capital social, les effectifs et la masse salariale, etc. ...

Sa réalisation a permis de mettre en place un répertoire d'entreprises national riche en informations économiques.

La prochaine opération de cette envergure devrait intervenir en 2014, si la périodicité retenue (5 ans) est réalisée.

- *Les Déclarations Statistiques et Fiscales (DSF)*

Les entreprises sont tenues de confectionner annuellement les Déclarations Statistiques et Fiscales (DSF) dont deux exemplaires doivent être déposés dans les services de l'INS. D'après les informations collectées lors du RGE, les entreprises tenant une comptabilité formelle, c'est-à-dire, aboutissant à la confection d'une DSF ne représentent que 31,1% de l'ensemble des unités recensées. Toutefois, il convient de relever que leur poids économiques est très important.

Les données ainsi collectées annuellement sont traitées et constituent également une source riche en informations sur l'emploi. Bien qu'étant constitué d'entreprises du RGE, ses données permettent de procéder à la mise à jour du répertoire d'entreprises national. Elles peuvent permettre de disposer de données historiques sur les mouvements des effectifs employés par les entreprises.

- *L'enquête Trimestrielle de Conjoncture (ETC)*

L'ETC est une opération réalisée trimestriellement auprès d'un échantillon représentatif des entreprises. Elle intègre un module emploi qui permet de collecter les informations tant sur les effectifs que la masse salariale.

En 2012, les données collectées dans le cadre du RGE permettront de revoir la méthodologie et l'échantillon des entreprises de cette enquête. Le nouveau questionnaire prendra en compte les besoins en informations conjoncturelles sur l'emploi et la main d'œuvre.

- *L'Enquête Annuelle auprès des Entreprises (EAE)*

L'INS va reprendre les enquêtes annuelles auprès des entreprises en 2012. Un module pour le suivi de l'emploi est prévu dans le questionnaire qui permettra de calculer les indicateurs ci-après :

- Les effectifs employés ;
- La taille moyenne du personnel ;
- Le taux de recyclage du personnel ;
- La proportion des salariés permanents ;
- Le taux d'encadrement ;
- La rémunération moyenne.

## **2. Le Bureau Central des Recensements et Etudes de Population (BUCREP)**

Cette structure ayant en charge l'organisation des recensements dispose d'une base de données issue du 3<sup>ème</sup> recensement général de la population de 2005. Outre les données sociodémographiques, la collecte des données a réservé une place de choix à l'activité économique de tous les membres du ménage, donnant ainsi la possibilité de calculer les indicateurs du marché du travail : structure de la

population par âge et par sexe, population active, etc. ...il convient de relever que les données issues du 2<sup>ème</sup> recensement général de la population y sont disponibles.

### **3. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)**

La CNPS dispose des informations sur les employeurs et les employés, tant des entreprises que des domiciles. Elles sont collectées à partir de la Déclaration des Informations du Personnel Employé (DIPE). En rapport avec ses activités, elle collecte également des données sur les activités de prestations d'accident de travail et de maladies professionnelles.

Il existe quatre catégories d'employés à la CNPS :

- Les employés domestiques ;
- Les employés agricoles ;
- Les employés de l'enseignement privé ;
- Les employés des entreprises.

En ce qui concerne singulièrement les personnels répertoriés, des informations peuvent être obtenues chaque année, sur les effectifs déclarés. L'apurement des fichiers actuellement en cours permettra, d'ici la fin de l'année 2012, d'extraire les doublons et autres employeurs inactives.

### **4. Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)**

Ce département ministériel ne dispose pas encore en son sein de données consolidées sur l'emploi, bien que l'une de ses missions consiste à collecter les données sur le monde du travail. Toutefois, l'on pourrait y trouver des données sur la formation professionnelle, notamment la répartition spatiale de l'offre de formation et les effectifs des apprenants.

### **5. Le Fonds National de l'Emploi (FNE)**

Cet organisme placé sous la tutelle technique du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) est chargé de la promotion de l'emploi au Cameroun. Ses principales activités se résument à l'intermédiation entre les offres et les demandes d'emploi sur le marché du travail, à la formation qualifiante et à l'appui à la création de micro-entreprises pouvant générer des emplois. Pour mener à bien cette mission, le FNE dispose des sources de données suivantes :

- Le fichier des chercheurs d'emploi ;
- Le fichier des offres de travail des entreprises ;
- Le fichier relatif à la formation ;
- Le fichier relatif aux projets financés dans le cadre de l'auto-emploi ;
- Le fichier relatif à l'insertion professionnel.

Il convient de relever que le fichier des chercheurs d'emploi contient une panoplie d'informations sur leur profil.

Afin de pouvoir élaborer une stratégie globale et intégrée de promotion de l'emploi, il faudrait pouvoir mieux identifier les populations au chômage et les causes de leur inactivité.

L'activation des antennes régionales du FNE devrait à terme permettre un suivi plus précis des caractéristiques de l'emploi et du chômage, afin d'apporter des ajustements à certaines mesures et mettre en œuvre d'autres plus ciblées.

### **6. L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP)**

Structure rattachée au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), l'ONEFOP est au cœur du dispositif de collecte, de traitement et de diffusion des informations du

marché du travail. Mais à ce jour, aucune source de données n'y existe, faute de ressources appropriées.

#### **7. L'Observatoire National Travail (ONT)**

Cette structure de création récente et placée sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) ne dispose pas encore de source de données.

#### **8. Les autres sources de données.**

On peut mentionner entre autres : le MINPT, les autres départements ministériels, les ordres nationaux, les partenaires techniques et financiers du gouvernement, etc..

### **IV-6-2 Indicateurs de suivi-évaluation**

Sans être exhaustive, la liste des indicateurs qui peuvent être retenus est la suivante :

- le taux d'entrée : rapport du nombre total d'entrées dans l'année (en général) à l'effectif de début d'année ;
- le taux de sortie : rapport du nombre total de sorties dans l'année (en général) à l'effectif de début d'année ;
- le taux de rotation : c'est la demi- somme des taux d'entrée et de sortie. Il mesure la rapidité de renouvellement du personnel salarié ;
- le taux d'évolution : variation des effectifs rapportés aux effectifs initiaux ;
- l'élasticité de l'emploi formel (pour un point de croissance du PIB, combien varie la croissance de l'emploi) ;
- la productivité du travail ;
- le coût unitaire de la main d'œuvre ;
- les coûts salariaux de la main d'œuvre ;
- le taux de croissance du salaire moyen mensuel ;
- le coût horaire de la main d'œuvre
- la proportion des travailleurs temporaires ;
- la proportion de travailleurs permanent
- la proportion de travailleurs saisonniers/stagiaires/occasionnel ;
- la répartition des travailleurs par type de contrat ;
- la part de l'emploi féminin dans les postes d'encadrement
- la proportion des jeunes dans les effectifs (moins de 35 ans)
- la répartition des effectifs par âge selon la CSP ;
- Le nombre d'entreprises créées ;
- Le nombre d'entreprises fermées ;
- Le coût relatif du travail et du capital.

### **IV-6-3 Les supports de collecte.**

Pour assurer un meilleur suivi/évaluation du marché de l'emploi à court et moyen terme, un ensemble de supports de collecte a été produit. Il s'agit de :

- **Une fiche de suivi des Entreprises** pour collecter des informations sur les entreprises et portant sur l'identification de l'entreprise, ses effectifs employés, sur la structure et la

qualification de la main d'œuvre et les profils actuels et futurs des besoins en ressources humaines de l'entreprise.

- **Deux fiches de suivi des "Structures d'insertion"** pour collecter les informations sur les projets et programmes d'insertion professionnelle aussi bien dans les structures publiques que privées d'insertion de la main d'œuvre. Ces questionnaires cherchent à saisir le nombre d'emplois directs et indirects créés, le nombre de bénéficiaires formés dans diverses spécialités, ainsi que les mesures à prendre pour accroître l'efficacité de ces structures pour créer davantage **des emplois** :
- **Une fiche de suivi des "Grands projets"** pour collecter les informations sur les emplois créés aux différentes phases du projet (phase de mise en œuvre du projet, emplois créés par les entreprises sous-traitantes, besoins d'embauche jusqu'à la fin de la phase de mise en œuvre du projet, phase d'exploitation du projet) ;
- **Une fiche de suivi des Projets/programmes dans les Ministères** pour collecter les informations sur les projets et programmes avec un volet emploi logés dans les différents départements ministériels.

Ces questionnaires seront administrés dans les différentes structures concernées par les cadres et agents de l'INS et des autres administrations impliquées (MINEFOP, MINTSS, ONEFOP

# CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

## 1. Conclusion générale

Ce rapport 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. Il était question de produire un rapport sur l'état des lieux de la situation de l'emploi et du marché de l'emploi. L'on a pu relever les principaux points ci-après :

### **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 dont "call box", moto-taxis, "buyam-sellam").

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.

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. Lorsqu'elles exercent, elles occupent en général des emplois dans le secteur primaire.

La croissante démographique a entraîné 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 l'essentiel, les profils des demandeurs d'emplois restent scientifiques ou techniques, sans contact réel avec le monde professionnel. On observe une faible représentativité 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.

## **Au niveau de la régulation et du fonctionnement du marché du travail.**

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'accroître 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.

## **Au niveau du Système d'information.**

On relève l'existence de plusieurs sources de données à couverture nationale ou urbaine captant quelques aspects sur l'emploi et le secteur informel, à périodicité longue (5 ans). Il s'agit notamment, de la série d'Enquêtes Camerounaises Auprès des Ménages, de la série d'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) ; du Recensement Général des Entreprises (RGE). Par ailleurs, on note :

- ✓ l'existence de sources de données administratives qui ne sont certes pas valorisées, mais ont tout de même le mérite d'exister. Il s'agit des Déclarations Statistiques et Fiscales (DSF) des entreprises, des fiches des Inspections du Travail, des registres du FNE, etc ;
- ✓ l'existence d'organes techniquement outillés dans la réalisation d'opérations de collecte de données sur l'emploi, notamment l'Institut National de la Statistique (INS) ;
- ✓ l'absence d'un dispositif pérenne de collecte, d'exploitation et d'analyse de données sur l'emploi à périodicité courte.

Cette étude a montré que 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 sur l'emploi et la main d'œuvre 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.

Il est par conséquent nécessaire de prendre des dispositions pour améliorer à la fois le fonctionnement du marché du travail, mais également pour opérer des orientations stratégiques dans le cadre de la mise en place d'un système cohérent et dynamique d'informations sur le marché du travail.

Et même, les politiques réussies en matière de lutte contre le chômage et les formes d'emplois inadéquates doivent combiner des politiques socio-économiques appropriées. 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).

Pour renseigner le dispositif sur l'emploi, les actions multiformes de concertation avec les acteurs sur le terrain, d'harmonisation des interventions, et de transfert concerté et participatif des tâches seront de plus en plus nécessaires. Ce qui signifie qu'à propos des plans d'actions, l'information-sensibilisation devra permettre une intervention qui raffermisse la confiance dans un partenariat dynamique.

## **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 au bon fonctionnement du marché du travail.

De ce fait, quatre (4) types de recommandations sont proposés au Comité de suivi du DSCE, à savoir :

- 1) Les recommandations sur le cadre institutionnel ;
- 2) Les recommandations en matière d'intermédiation sur le marché du travail ;
- 3) Les recommandations en matière de d'orientation et de formation ; et
- 4) Les recommandations pour le renforcement des capacités techniques

### **2.1 Recommandations au sujet du cadre institutionnel**

Les interventions des pouvoirs publics sur le marché du travail cherchent à protéger les 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.** Compte tenu des craintes des employeurs sur les effets d'une hausse du salaire minimum sur la pauvreté et le chômage, une action sur les personnes à faible revenu pourrait être 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. Ce type de mesure aura un

effet beaucoup plus direct sur les revenus nets sans toutefois être de coûts additionnels pour les employeurs.

**2.1.2. La réglementation des relations de travail.** On pourrait protéger ou sécuriser les travailleurs par une meilleure réglementation des relations de travail soit en rendant plus difficile le licenciement d'un travailleur, soit en favorisant une syndicalisation effective. Les lois sur le travail devraient assurer le dynamisme du marché du travail en favorisant la flexibilité dans les conditions de recrutement et de licenciement, en créant un environnement de négociation entre les parties (en termes de salaires et des conditions de travail).

**2.1.3. Les conditions incitatives de création d'emplois pour les entreprises.**

Une fiscalité spécifique favorable à la création et au maintien des emplois existants doit être mise en place.

Il reste entendu que l'efficacité de ces mesures dépend de la structure et de l'évolution économique du pays et surtout de celle du marché du travail dans lequel les acteurs du secteur informel jouent un rôle très important.

## **2.2 Recommandations au sujet de l'intermédiation sur le marché du travail**

**2.2.1. Les programmes d'investissements publics et les HIMO.**

Les opportunités d'offre d'emplois **des travaux HIMO** sont importantes, et surtout en cette période de réalisation de grands projets d'infrastructures. L'opérationnalisation du "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 " devra permettre de créer le maximum d'emploi dans le domaine des investissements publics. Une des voies serait, au-delà de la seule considération de rentabilité économique et financière accordée aux projets d'investissements publics, de tenir compte de la rentabilité sociale des projets.

L'un des défis à relever pour les programmes Actifs de travaux publics HIMO serait d'en faire de véritables emplois et de les pérenniser, car les revenus distribués dans les programmes de type HIMO sont généralement très faibles pour permettre aux bénéficiaires de constituer une épargne pour assurer une longue période de soudure qui s'en suit généralement, ou un investissement dans l'autocréation d'emploi.

Une solution pourrait être trouvée à travers le lancement des programmes HIMO en intégration avec d'autres programmes à durée plus longue. On pourra également développer autour des programmes HIMO des activités de relais afin qu'ils soient à terme en mesure de servir de base de lancement et de développement des programmes d'emplois décents et durables.

**2.2.2. La coordination des politiques de promotion de l'emploi.**

L'absence de coordination entre divers programmes, projets, mesures et politiques engagés par le Gouvernement et l'insuffisance de coordination entre les actions similaires menées par l'Etat et le secteur privé, ont en partie, rendu inefficace les actions d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, de nombreux programmes et projets sur la promotion de l'auto-emploi à travers la micro entreprise, conduits par des organismes dont l'expertise n'est pas prouvée, ont eu, même en absence de véritables audits de ces organismes, un impact limité.

C'est pourquoi il est indispensable, à défaut de centraliser tous les programmes de promotion de l'emploi, de mettre en place au sein du ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, un dispositif de planification, de coordination, de suivi et de sensibilisation des volets d'emploi et de formation professionnelle relevant des activités de l'ensemble des autres départements ministériels et de l'ensemble des organismes en charge des problèmes d'emploi. On peut regretter le fait que, depuis sa création, l'ONEFOP n'arrive pas à jouer pleinement ce rôle.

Dans cette perspective, une Cellule Emploi devra être créée au sein de chaque ministère technique, avec pour rôle 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.

Dans le cadre du suivi de l'emploi au niveau des Collectivités Territoriales Décentralisées, il est nécessaire d'accélérer la mise en place des Comités d'Appui au Développement de l'Emploi Local (CADEL).

De même, les organisations de la société civile, notamment les organisations des employeurs, des employés, des ordres professionnels doivent inscrire les problèmes de l'emploi et de son suivi dans leur plan d'actions annuelles.

### ***2.2.3. Mise en place d'un système d'information et d'intermédiation efficaces***

Malgré l'existence de l'INS, du FNE, de l'ONEFOP et de l'ONT qui, par leurs activités, devraient permettre de disposer d'un véritable système d'information sur le marché du travail, les systèmes d'information actuels sur le marché du travail ont un caractère parcellaire, et n'offrent pas encore l'opportunité d'une couverture informationnelle complète, continue et dynamique. Cette situation ne permet pas de suivre périodiquement l'évolution des indicateurs du marché du travail (taux de chômage, sous-emploi, offre et demande d'emploi, opportunités et blocages de création d'emploi, etc.).

Pour y remédier, les activités des Agences Régionales du FNE, de l'INS et de l'ONEFOP, doivent être redéfinies et étendues 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 une meilleur suivi-évaluation du marché de travail.

Par ailleurs, un plus grand nombre de conseillers d'emploi doivent être formés et rattachées 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.

Les informations ainsi collectées devront être traitées pour mettre en place une base de données et un système d'information sur le marché du travail et de l'emploi.

De même, un rapport annuel sur la situation de l'emploi doit être produit chaque année pour permettre au gouvernement et les autres acteurs d'ajustement les politiques en cours en tenant compte des résultats obtenus au regard des résultats attendus.

Pour le bon fonctionnement de ce système d'informations, sa mise en place devra s'accompagner d'un renforcement conséquent des capacités du FNE, de l'INS, de l'ONEFOP et de l'ONT.

## **2.3 Recommandations au sujet de la formation**

### ***2.3.1. Le développement des compétences et de l'employabilité dans les centres de formation.***

Les pouvoirs publics, tout en veillant à la création d'emplois décents, doivent l'accompagner d'une amélioration de l'employabilité, c'est-à-dire prendre des actions pour développer la formation professionnelle de qualité en adéquation avec les besoins du marché du travail et faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Certaines actions concrètes sont déjà engagées par le FNE, mais il faut les amplifier et les généraliser en collaboration avec les Centres de Formation Professionnels du MINEFOP. Par ailleurs, des améliorations doivent être faites. Il s'agit notamment:

- 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, notamment des SAR/SM et des centres de formation professionnelle rapide, en mettant l'accent plus particulièrement 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 comme l'une des solutions au problème de l'inadéquation formation-emploi et de l'absence d'expérience professionnelle souvent déplorée par les entreprises;
- de la création d'un observatoire de qualification et de certification académique et professionnelle avec des antennes dans chaque région. Il faudra en amont aider les structures de formation à harmoniser leurs programmes et leurs approches méthodologiques. Le projet actuel de confection des Référentiels de Formation, ainsi que d'une nomenclature des métiers, sera d'un grand apport à cet effet ;
- de la mise en place d'un dispositif permettant au système de formation de s'adapter en permanence à l'évolution de l'économie et des technologies, de manière à anticiper sur les besoins futurs du marché de l'emploi. Ce dispositif devra être soutenu par la mise en place d'une plate-forme permanente de concertation entre le système de formation et les entreprises. L'ONEFOP devrait jouer un rôle déterminant à ce niveau ;

- de la régionalisation des programmes de formation professionnelle notamment au niveau des SAR/SM. 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 environnement 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. Le FNE a réalisé des projets dans ce sens. On pourra partir sur la base de ces réalisations pour confectionner une carte dynamique nationale du potentiel national de formation.

La diffusion et la vulgarisation de la carte de formation professionnelle, sous forme d'une base de données dynamique et de brochures, pourrait permettre de suivre en permanence l'évolution de ce potentiel. Ainsi, les chercheurs d'emploi pourraient choisir rapidement les meilleures formations, en rapport avec les besoins du marché de l'emploi. De même, les investisseurs s'orienteraient mieux dans leur projet d'offre de formation professionnelle et le MINEFOP et d'autres structures similaires disposeraient en permanence des données nécessaires pour leur politique de formation professionnelle.

### **2.3.2 La réforme des programmes de l'enseignement supérieur.**

Le problème de l'adéquation formation-emploi s'est toujours posé dans l'enseignement supérieur. C'est pourquoi la réforme des programmes de l'enseignement supérieur, le processus de sa mise à niveau et sa restructuration progressive doivent lui permettre de produire les compétences nécessaires au développement du pays. Très nettement orientée vers la satisfaction des besoins des entreprises, la réforme engagée doit être très ouverte sur la demande sociale. Elle doit viser à développer les relations de partenariat avec les associations professionnelles et à diversifier les formations initiales par la création de nouvelles filières, la restructuration des programmes et le développement de nouveaux modes de formation (alternance, apprentissage, stages, etc.) et de la formation continue dans les entreprises. A titre d'exemples certaines pistes peuvent être explorées :

#### ***- la Prise en compte des potentialités du pays.***

La mise à niveau de la formation universitaire et professionnelle doit tenir compte des potentialités sectorielles comme étant les plus pertinentes.

On devra identifier les secteurs porteurs (agriculture industries animales, forêt, 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.

#### ***- la valorisation de l'économie informelle dans l'enseignement supérieur.***

L'économie informelle joue également un rôle important au Cameroun. Si le pays a traversé la phase d'ajustement sans choc social majeur, c'est que l'économie camerounaise s'est rattrapée par sa partie non structurée ou informelle qui a servi d'amortisseur. La déstabilisation de l'économie a accentué l'informatisation du travail et sa mobilité vers l'emploi à propre compte, en particulier en zones urbaines. L'économie informelle emploie 90% de travailleurs. Elle est par conséquent loin

d'être un secteur refuge. Bien au contraire, ses opportunités, sa dynamique et ses potentialités lui permettent de jouer un rôle important dans le processus de développement.

C'est pourquoi, il est temps de dispenser des cours de l'économie informelle et sa dynamique dans les Universités camerounaises et surtout d'en faire des options dans la délivrance des diplômes à tous les niveaux (Licences, Masters, Doctorats).

- *la création d'un institut d'entrepreneuriat*

Les politiques d'auto-emploi au profit des diplômés de l'enseignement supérieur ne peuvent être efficaces que si les bénéficiaires ont un minimum de connaissances en gestion et ont des aptitudes pour créer et gérer convenablement une entreprise, fût-elle une micro-entreprise.

C'est pourquoi, il est indispensable que des cours d'entrepreneuriat soient dispensés dans les universités d'Etat pour accroître les chances de succès des entreprises que les diplômés, faute d'avoir trouvé des emplois salariés, sont appelés à créer pour s'auto employer.

A l'instar des pays comme l'ILE MAURICE, il serait souhaitable de créer un Institut d'Entrepreneuriat dans notre pays.

## **2.4 Recommandations pour le renforcement des capacités techniques**

Les responsables, les cadres et les 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, même lorsqu'ils disposent d'un niveau de connaissance général élevé, n'ont pas de connaissances spécialisées sur les questions d'emplois. Ils sont très peu outillés pour la production et l'analyse des indicateurs de l'emploi et de la formation.

Les domaines concernés peuvent être les suivants :

- *le renforcement des capacités informatiques*

Ces services techniques 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.

- *le renforcement des capacités en méthodes et concepts d'élaboration des indicateurs du marché du travail*

Au niveau des services sectoriels, la formation sollicitée est axée sur la collecte des données issues des sources administratives et l'analyse des données. Il est donc important pour ces derniers d'avoir une bonne maîtrise des concepts et méthodes de collecte et d'exploitation primaire des données.

Au niveau des producteurs spécialisés comme l'INS, le besoin en termes de formation est axé sur la maîtrise des concepts et méthodes d'élaboration des IMT.

## **2.5 Recommandation sur le dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre**

Il est important de mettre en place un dispositif courant de collecte et d'analyse des données, de diffusion d'informations et de suivi des indicateurs statistiques sur l'emploi, le travail et la main d'œuvre dans les administrations et les entreprises publiques, parapubliques et privées ; ce dispositif

doit permettre de suivre et d'évaluer les indicateurs du marché de travail contenus dans la stratégie de l'emploi adopté dans le DSCE.

A cet effet, on devra constituer un pôle de collecte d'informations comprenant les producteurs auxquels sont associés les principaux utilisateurs (MINEFOP, ONEFOP, MINTESS, FNE et les chercheurs). L'INS devra assurer la coordination de la collecte des données administratives et réaliser les enquêtes en partenariat avec les utilisateurs.

Ainsi, la définition des objectifs et la conception des différents supports de collecte doivent prendre en compte les besoins et les préoccupations des acteurs et des réalités à percevoir. Des questionnaires trop lourds dans le souci de prendre en compte tous les besoins ne sont pas souhaitables, mais il est indispensable de faire une synthèse des besoins.

## 2.6 Autres recommandations.

Parmi les autres recommandations à mettre en œuvre, on peut mentionner :

### - les actions spécifiques pour le monde rural

La population active exerçant dans les activités agricoles et pastorales est d'environ 60%. Compte tenu de cette forte proportion, le Gouvernement devra mettre en place des programmes et projets spécifiques pour appuyer directement ou indirectement les acteurs de ce secteur, en visant 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.

- la nécessité de procéder à une évaluation externe du FNE et 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.
- le renforcement du partenariat entre les structures d'insertion et d'intermédiation à travers l'échange des pratiques en prenant en considération les disparités entre les différents cas de figure tels que la formation conjointe des ressources humaines.
- la nécessité d'impliquer davantage les syndicats et les organisations patronales dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi par les pouvoirs publics ;
- l'identification et la définition des niveaux de responsabilité des acteurs au niveau central, régional et local de manière à pouvoir répondre à la question "qui va faire quoi" pour éviter les chevauchements dans les missions et réussir la complémentarité des différents acteurs.

L'implication plus importante des régions dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi dans une logique de proximité et de ciblage des besoins spécifiques et des potentialités de chaque région.

- la nécessité de 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 dans les régions.
- le déploiement d'une stratégie de communication au profit des acteurs du marché de travail pour les sensibiliser et les familiariser par rapport des politiques d'emploi que conduit le gouvernement et au contenu pertinent du DSCE, de la législation du travail et des diverses conventions du BIT.
- le renforcement des dispositifs de formation dans le domaine agricole, compte de l'importance de ce secteur dans l'économie du pays.

D'une manière générale, il est indispensable d'accompagner l'ensemble de ces mesures par le renforcement des capacités structurelles et opérationnelles (matérielles, humaines et financières) des organismes chargés de la formulation et de la mise en œuvre des politiques, de leur suivi-évaluation et de l'intermédiation sur le marché de l'emploi.

Pour que la mise en œuvre ces recommandations réussissent, il faudrait que la réalisation des niveaux de croissance souhaités soit adossée à une politique d'emploi volontariste, clairement définie et visant à rendre opérationnels les dispositifs et instruments en vigueur, directs, indirects, institutionnels ou autres.

En effet, pour dépasser les distorsions et insuffisances actuelles, la politique à mener en matière d'emploi devrait être relayée par une formation efficiente, par l'organisation du marché du travail et par la mise en œuvre d'une législation de travail garantissant la flexibilité nécessaire et capable de sauvegarder les intérêts légitimes des investisseurs et des travailleurs, principaux acteurs sociaux et animateurs du marchés d'emploi.

## REFERENCES 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, *Annuaire statistique 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 Au près 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 réalisation**

### **1 - Equipe de Pilotage**

Tasong Paul, SG/MINEPAT  
Ngobo Ekoto Jeanne Aimée, SG/MINEFOP  
Tedou Joseph, DG/INS  
Tamba Isaac, CT3/MINEPAT  
Bondoma Yokono Dieudonné, DGPIP/MINEPAT  
Oum Olouma, DGPAT/MINEPAT  
Mebada Grégoire, SP/CTSE-DSCE

### **4 - Personnel d'appui**

Mbassa Jean, MINEPAT  
Moguea Jeannette, INS  
Chendjou J. Blaise, INS  
Minyebele Joseph, INS

### **2 - Equipe technique**

Tedou Joseph, Coordonnateur général, DG/INS  
She Etoundi Guy, Coordonnateur Technique, DGA/INS  
Kuetche Michel, Rapporteur n°1, INS  
Kelodjoue Samuel, Rapporteur n°2, INS  
Gregoire Mebada, Membre, CTS  
Inack Inack Samuel, Membre, MINEFOP/ONEFOP  
Fowang Ignatius T., Membre, INS  
Nkou Jean Pascal, Membre, MINEPAT  
Ela Ela Amos, Membre, FNE  
Yabi, Membre, INS  
Ntsama Atangana Charles, Membre, 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  
Kamgho Tezanou Bruno M., Membre, INS  
Metangmo Janvier, Membre, INS  
Noussi Metsakeu Damas, Membre, MINEPAT  
Obounou Joseph Rene IV, Membre, MINEPAT  
Yongheu André, Membre, MINEPAT  
Nguembus Emmanuel, Membre, MINEPA

### **3 - Personnes ressources**

Njimbom Etienne, MINEFOP  
Bonongo Mathias, MINEFOP  
Djoulde Attadjouldé, MINEFOP

## Annexe2 : Tableaux

Tableau A2.1 : Croissance des secteurs au PIB

|                           | 2006 | 2007      | 2008 | 2009      | 2010        | 2011*       | 2012**      | 2013        | 2014        | 2015        |
|---------------------------|------|-----------|------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Secteur primaire</b>   | 3,00 | 5,90      | 5,20 | 2,90      | <b>6,00</b> | <b>3,40</b> | <b>5,00</b> | <b>4,30</b> | <b>5,10</b> | <b>5,90</b> |
| <b>Secteur secondaire</b> | 1,80 | -<br>1,40 | 1,20 | -<br>2,50 | <b>0,50</b> | <b>0,50</b> | <b>5,60</b> | <b>6,80</b> | <b>5,60</b> | <b>8,60</b> |
| <b>Secteur tertiaire</b>  | 3,70 | 4,70      | 1,80 | 3,50      | <b>4,00</b> | <b>5,70</b> | <b>5,20</b> | <b>5,20</b> | <b>5,50</b> | <b>5,10</b> |
| <b>PIB</b>                | 3,20 | 3,30      | 2,90 | 1,90      | <b>3,30</b> | 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 %)

| <b>CSP</b>   | <b>Primaire</b> | <b>Secondaire</b> | <b>Tertiaire</b> | <b>Ensemble</b> |
|--|-----------------|-------------------|------------------|-----------------|
| <b>Cadres supérieurs</b>                                     | 1,6             | 8,5               | 8,8              | 5,5             |
| <b>Techniciens supérieurs et cadres moyens</b>               | 2,8             | 13,1              | 17,5             | 9,8             |
| <b>Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés</b> | 9,6             | 34,9              | 19,3             | 18,2            |
| <b>Employés, ouvriers et manœuvres</b>                       | 86,0            | 43,6              | 54,4             | 66,6            |
| <b>Ensemble</b>  | 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 selon le secteur d'activité

| <b>CSP</b>   | <b>Primaire</b> | <b>Secondaire</b> | <b>Tertiaire</b> | <b>Ensemble</b> |
|--|-----------------|-------------------|------------------|-----------------|
| <b>Cadres supérieurs</b>                                     | 11,2            | 31,4              | 31,5             | 25,0            |
| <b>Techniciens supérieurs et cadres moyens</b>               | 10,9            | 19,2              | 27,2             | 19,4            |
| <b>Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés</b> | 18,2            | 31,1              | 18,2             | 22,6            |
| <b>Employés, ouvriers et manœuvres</b>                       | 59,7            | 18,2              | 23,0             | 33,0            |
| <b>Ensemble</b>  | 100,0           | 100,0             | 100,0            | 100,0           |

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau A2.4 : Liste des principaux syndicats des travailleurs

| N° | Nom   | Sigle          | Ville   | Tél                                       |
|----|---|----------------|---------|---|
| 1  | Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun            | CSTC           | Yaoundé | 33 42 39 72<br>33 42 98 29<br>99 84 30 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<br>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 |   |

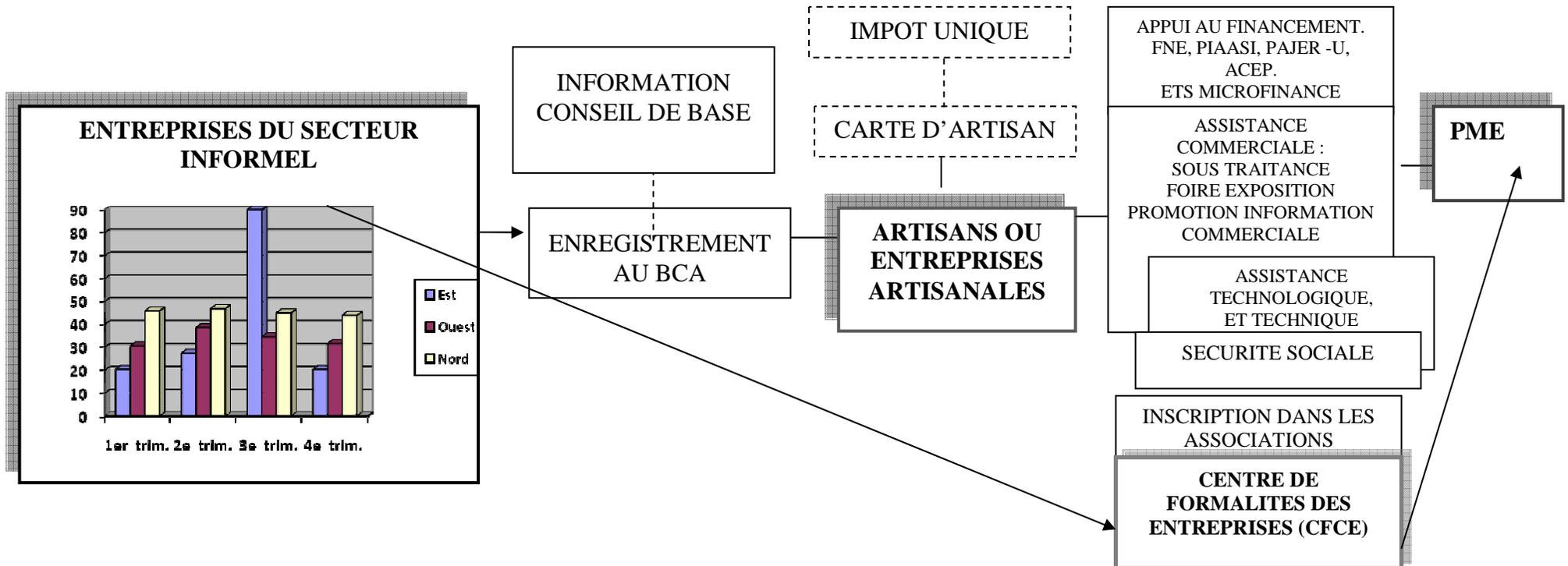
Tableau A2.5: Répartition des offres d'emplois publiées par les organismes de placement de la main d'œuvre (Janvier-Juin 2012)

| 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         |
| <b>Ensemble</b>        | <b>6713</b> | <b>100,0</b> |

Source : MINEFOP

### Annexe 3 : Processus de migration<sup>17</sup> du secteur informel vers l'artisanat et la PME

#### Mesures D'appui



<sup>17</sup> 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

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

### 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.

#### 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 OUEST    | 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 |

## Annexe4 : Glossaire et définitions

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. **Salaires 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** :