

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



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

Septembre 2012

SOMMAIRE

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION	3
2. OBJECTIFS	4
2.1 Objectif principal.....	4
2.2 Objectifs Spécifiques.....	5
3. RESULTATS ATTENDUS.....	5
4. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF.....	6
5. METHODOLOGIE DE COLLECTE, DE TRAITEMENT DES DONNEES ET DE DIFFUSION DES INFORMATIONS	6
5.1 Méthodologie de collecte des données secondaires	7
5.2 Méthodologie de collecte des données primaires.....	7
5.2.1 Unités enquêtées et champ de l'enquête	8
5.2.2 Base de sondage.....	8
5.2.3 Supports de collecte des données	8
5.2.4 Période de collecte des données	9
5.3 Processus de collecte des données.....	9
5.4 Traitement des données	10
5.5 Diffusion des informations	22
6. ACTIVITES DU PROJET	22
7. CALENDRIER ET COUTS DES ACTIVITES DU PROJET	24
8. MECANISME DE PILOTAGE DU SUIVI/EVALUATION DU DISPOSITIF	25
9. PERENITE DU DISPOSITIF.....	25
10. DEMARRAGE DES ACTIVITES DU DISPOSITIF	25
ANNEXES	26
ORGANIGRAMME DU CADRE STRATEGIQUE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	27
LISTE DES PARTIES PRENANTES DU DISPOSITIF	27
SUPPORTS DE COLLECTE DES DONNEES	28

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La promotion de l'emploi constitue un défi majeur à relever pour les pays africains en général en proie à une paupérisation croissante de leur population. Conscients de ce défi, les chefs d'Etat et de Gouvernement africains réunis à Ouagadougou en septembre 2004 dans le cadre d'un sommet extraordinaire, ont clairement affirmé, dans la « *Déclaration finale sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté* », leur engagement à placer l'emploi au centre des objectifs des politiques économiques et sociales en vue de «la réduction durable de la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie des populations ».

Le Sommet a recommandé la mise en place et l'actualisation continue des données nationales sur l'emploi et la pauvreté, en même temps que la promotion de la recherche ainsi que la collecte, l'analyse des données et la diffusion des informations sur l'emploi et la formation professionnelle.

En outre, le sommet mondial sur la crise de l'emploi, qui s'est tenu à Genève en juin 2009 sous les auspices de l'OIT, a adopté le pacte mondial pour l'emploi. En décembre 2009, l'Union Africaine, avec l'appui du BIT, a organisé le premier colloque africain sur le travail décent en perspective de la mise en œuvre du pacte mondial pour l'emploi en Afrique. Une feuille de route y a été définie.

Au Cameroun, l'ampleur du chômage et du sous emploi a amené les autorités à retenir la croissance économique et l'emploi comme axes majeurs du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) adopté en 2009 et couvrant la période 2010-2020.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS) devant favoriser l'évaluation du Document DSCE, l'Institut National de la Statistique (INS) en collaboration avec les représentants désignés du MINEFOP, du MINEPAT, du MINTSS, de l'ONEFOP, de la CNPS, de l'ONT et du FNE ont mené des travaux d'élaboration et de mise en place d'un certain nombre d'instruments de suivi du marché du travail, dont le dispositif de suivi de l'emploi, du travail et de la main d'œuvre dans les administrations et les entreprises.

Il convient de rappeler que ce dispositif est également élaboré dans un contexte marqué notamment par :

- une faiblesse de coordination de l'ensemble des systèmes de production des données sur l'emploi et la formation professionnelle;
- un déficit de capitalisation des informations qui, même disponibles, sont souvent peu ou pas utilisées ;
- un déficit d'application des normes et des méthodologies existantes dont certaines ont été diffusées par l'INS dans deux publications de référence : le *Manuel des concepts et définitions utilisés dans les publications officielles au Cameroun* et le *Dictionnaire des enquêtes statistiques au Cameroun* ;
- une insuffisance des statistiques sur la protection sociale, le dialogue social et les normes du travail ;
- un niveau d'adéquation relativement faible des informations disponibles avec les besoins des demandeurs.

Par ailleurs, l'Institut National de la Statistique a réalisé diverses enquêtes d'envergure nationale sur l'emploi pour pallier aux défaillances suscitées. Il s'agit de l'enquête sur l'emploi et le secteur informel réalisée en 2005 (EESI 1) et en 2010 (EESI 2) qui apportent de nombreuses informations sur l'état du marché du travail et l'activité économique (emploi, sous-emploi, chômage, secteur informel) désagrégée 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.

Malgré la richesse de cette source de données, il est nécessaire de disposer d'autres informations complémentaires. En effet, l'enquête sur l'emploi et le secteur informel ne permet pas d'obtenir des informations sur les variations conjoncturelles sur une courte durée de l'emploi, de la demande de travail, de la rotation de la main-d'œuvre (recrutements, licenciements, conditions de travail y compris le type de contrat, heures de travail, revenus d'activités, part des salaires dans la valeur ajoutée, coût de la main d'œuvre, taux de salaire privé/public, durée moyenne de travail par secteur d'activité). Elle ne permet non plus de disposer de données sur la sécurité au travail, les accidents de travail, les maladies professionnelles ainsi que sur la formation professionnelle des jeunes arrivant sur le marché du travail et le développement des ressources humaines, y compris les résultats des institutions de formation et les besoins en compétences et en formation de la population économiquement active.

De même, les données sur le nombre de demandes d'emploi satisfaites et non satisfaites, le nombre de chômeurs secourus (données non exhaustives), les licenciements et leurs causes, les conflits de travail de façon annuelle sont presque inexistantes. En matière d'éducation et d'enseignement, les informations pour le renforcement de certaines filières d'enseignement pour une meilleure adéquation entre formation et besoins des entreprises font largement défaut.

De ce fait, l'appréciation annuelle de la dynamique du marché du travail nécessite la mise en place d'un dispositif courant qui permettrait d'observer régulièrement ce maillon essentiel de l'économie camerounaise. Un tel système permettra de collecter régulièrement les informations qui entrent dans la production des indicateurs sur la dynamique du marché du travail, à court, moyen et long terme. Ce dispositif permettra aussi d'apprécier trimestriellement, semestriellement ou annuellement la dynamique du marché du travail à travers des études sur la demande de la main d'œuvre par les entreprises.

2. OBJECTIFS

2.1 Objectif principal

L'objectif principal de ce projet est 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 ; en vue de permettre le suivi et l'évaluation des indicateurs du marché de travail contenus dans la stratégie de l'emploi adopté dans le DSCE.

2.2 Objectifs Spécifiques

Plus spécifiquement, il s'agit de:

- suivre périodiquement la conjoncture du marché du travail/emploi en termes d'évolution de l'offre d'emploi et de la demande de formation exprimée par l'économie;
- identifier les potentialités et les blocages en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- approfondir le module sur la dynamique de l'emploi/travail dans les enquêtes de conjoncture.

L'objectif visé est de rendre transparent le marché de l'emploi et de réussir l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs d'emplois. A cet effet, ce projet vise la mise en place et fonctionnement d'un dispositif courant de collecte, d'analyse des données, de diffusion d'informations à périodicité trimestrielles ou semestrielles, et de suivi des indicateurs statistiques sur l'emploi et la main d'œuvre, pour permettre la mise en œuvre satisfaisante de la stratégie emploi adopté dans le DSCE.

Plus spécifiquement, il s'agit de:

- actualiser le dispositif ;
- suivre périodiquement la conjoncture du marché de l'emploi en termes d'évolution de l'offre d'emploi et de la demande de formation exprimée par l'économie;
- identifier les potentialités et les blocages en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- approfondir le module sur la dynamique de l'emploi dans les enquêtes de conjoncture ;
- recenser et évaluer, en termes de création d'emplois, l'ensemble des structures et organismes créés par les pouvoirs publics pour la promotion des emplois ;
- identifier les compétences recherchées par les entreprises et l'ensemble du marché de travail ;
- identifier les projets HIMO ;
- évaluer les besoins globaux et sectoriels des entreprises en ressources humaines ;
- évaluer l'emploi généré par le PIP/BIP.

3. RESULTATS ATTENDUS

A l'issue de ce projet, il est attendu les résultats ci-après :

- produire une situation de référence sur l'emploi en termes d'offre et de la demande et une meilleure connaissance du marché de l'emploi;
- un état des lieux sur la production de l'information sur l'emploi, le travail et la main d'œuvre et la formation professionnelle dans les structures administratives et dans les entreprises est élaboré;
- la conjoncture du marché du travail/emploi, la connaissance de l'offre et de la demande de formation sont suivies périodiquement dans les entreprises;

- les potentialités et les blocages en matière d'emploi et de formation professionnelle sont identifiés;
- les systèmes de la production des indicateurs sur la dynamique du marché de travail, à court, moyen et long terme sont renforcés ;
- un module spécifique sur la dynamique du marché du travail dans les questionnaires des enquêtes de conjoncture et dans les entreprises est élaboré et introduit

4. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

Au niveau national, les partenaires du projet de dispositif sont : le MINEPAT, le MINEFOP, le MINTSS, et leur instrument opérationnel que sont l'INS, l'ONEFOP, l'ONT, la CNPS, le FNE. Les autres partenaires sont les Ministères du secteur productif, les ministères sociaux, les ministères de souveraineté, les collectivités territoriales décentralisées, les chambres consulaires, les partenaires sociaux (employeurs, travailleurs), et la société civile.

Au niveau international, les principaux partenaires du projet sont l'Union Européenne et le BIT.

L'opérationnalisation du projet sera assurée par l'INS, avec la collaboration des autres acteurs impliqués, notamment l'ONEFOP, l'ONT et les représentants du MINEPAT et du MINFI. Le rapport périodique de mise en œuvre sera adressé à toutes les parties impliquées et aux Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

Un réseau de partenaire et de point focaux dans les entreprises sera développé est constitué pour faciliter la mise en œuvre.

5. METHODOLOGIE DE COLLECTE, DE TRAITEMENT DES DONNEES ET DE DIFFUSION DES INFORMATIONS

Ce dispositif est compatible avec les moyens humains et financiers disponibles. En outre, dans le cadre du suivi de l'emploi, du travail et de la main d'œuvre dans les entreprises et les administrations, il est articulé, d'une part, avec le dispositif statistique des enquêtes auprès des ménages (harmonisation des concepts et articulation de la périodicité avec les autres enquêtes de même type) et, d'autre part, dans le cadre du suivi des entreprises et administrations (harmonisation des définitions des unités modernes). En attendant d'avoir une méthodologie précise pour le suivi de l'emploi, du travail et de la main d'œuvre dans le secteur informel, le dispositif actuel suivra principalement les administrations et les entreprises du secteur formel.

5. 1 Méthodologie de collecte des données secondaires

Ce dispositif s'appuie sur l'exploitation des documents administratifs notamment les relevés administratifs sur l'emploi, le travail, la main d'œuvre et la formation dans les services administratifs et les entreprises. L'exploitation des informations sur les offres d'emplois publiées dans les journaux rentre également dans ce registre.

Outre les ministères, les organismes publics et parapublics, les organisations syndicales et patronales recueillent régulièrement les informations sur l'emploi, le travail, la main d'œuvre, et la formation.

Il s'agit d'exploiter les données collectées sur l'emploi, le travail, la main d'œuvre et la formation dans ces documents , notamment la Déclaration Statistique et Fiscale (DSF), le fichier solde des personnels de l'Etat, le fichier des patentes du Ministère des Finances, les fichiers d'agrément du MINIMIDT et du MINCOMMERCE, le fichier administratif et les statistiques des administrations publiques (Ministères de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, Emploi et Formation Professionnelle). On peut citer particulièrement les fiches de déclaration sur la situation de la main d'œuvre, le fichier du Document d'Information sur le Personnel Employé (DIPE) de la Caisse Nationale et de la Prévoyance Sociale (CNPS). La Banque des données des programmes d'insertion du FNE ; le fichier des collectivités locales décentralisées (effectifs employés) ; le Répertoire des métiers et des diplômes; la Banque des données des entreprises. Les registres ou fichiers du Ministère de l'Education de Base (MINEDUB), du Ministère des Enseignements Secondaires (MINESEC), du Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP), y compris les structures de formation professionnelle rattachées à d'autres structures et enfin les registres ou rapports des organisations syndicales et patronales.

Tableau 1 : Sources des données secondaires

Informations	Source de données	Structures
Emploi	Recensement, Enquêtes	INS, ONEFOP, BUCREP, MINADER, MINEFOP, MINEPIA, MINTRANSPORT, MINTOUR, MINPMEESSA
Travail	Rapports, Registres ou fichiers	MINTSS, CNPS
Formation professionnelle	Registres ou fichiers	MINEFOP, MINEDUC MINESEC, MINESUP, FNE, autres structures de formation professionnelle

5.2 Méthodologie de collecte des données primaires

Les données primaires seront collectées dans les administrations et les entreprises. Les entreprises du secteur public et parapublic seront particulièrement suivies par le dispositif. Au vu du nombre élevé d'entreprises dans le secteur privé, on pourra procéder à un sondage.

5.2.1 Unités enquêtées et champ de l'enquête

L'unité enquêtée est l'entreprise ou les administrations tant du secteur public que du secteur privé. L'enquête étant nationale, elle couvrira toutes les régions administratives.

Pour ce qui est de la composition de l'échantillon, l'on retiendra l'essentiel des entreprises du secteur public. Quant à celles du secteur privé, les critères de choix seront la taille en termes d'effectif du personnel et le chiffre d'affaires. La base de sondage utilisée pour le choix des entreprises privées est le répertoire national des entreprises issu du Recensement Général des Entreprises (RGE, 2009). La taille de l'échantillon sera arrêtée suivant la contrainte budgétaire. Toutefois, une fois arrêtée la taille de l'échantillon, le choix des entreprises privées tiendra compte du poids du secteur auquel elles appartiennent en termes de nombre d'entreprises, d'emplois que crée le secteur et de la contribution du secteur au PIB. A partir des critères ci-dessus énumérés, on pourra faire une allocation de l'échantillon.

5.2.2 Base de sondage

Le Cameroun a réalisé un Recensement Général des Entreprises en 2009 (RGE 2009) à l'issue duquel un répertoire national des entreprises a été mis en place à l'INS. Ce répertoire est retenu comme base de sondage pour l'échantillon des entreprises du secteur privé. Il contient bon nombre d'entreprises en activité et des informations sur leur identifiant, leur milieu d'implantation (urbain ou rural), leur localisation, leur taille en nombre d'employé et leur secteur d'activité.

5.2.3 Supports de collecte des données

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 questionnaire 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 questionnaires 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** :
- **Un questionnaire 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) ;

- **Un questionnaire 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 différents structures concernées par les responsables, les cadres et les agents de l'INS et des autres administrations impliquées (MINEPAT, MINEFOP, MINTSS, ONEFOP, FNE, ONT, etc.)

5.2.4 Période de collecte des données

La collecte des données se fera, selon le cas, sur une période semestrielle ou annuelle.

5.3 Processus de collecte des données

Pour la collecte des données auprès des entreprises, trois scénarios sont possibles suivant le niveau de développement du dispositif :

- des ateliers de sensibilisation des acteurs du dispositif et parties prenantes du dispositif ;
- descentes sur le terrain pour le remplissage des questionnaires ;
- expédition des questionnaires par courriel ou par fax ;
- expédition des questionnaires par courrier postal.

Dans tous les cas, une descente sur le terrain sera nécessaire pour la récupération et le contrôle des questionnaires. La méthodologie arrêtée tient compte des contraintes financières et technologiques (disponibilité d'une connexion internet ou d'un fax dans les structures). Il est aussi nécessaire qu'un point focal soit identifié dans les différentes structures à enquêter.

Le processus de collecte des données devra être mis en place progressivement. La première année (lancement du dispositif), une descente sur le terrain sera effectuée pour administrer le questionnaire. Préalablement, selon la maîtrise des contraintes ci-dessus évoquées, les questionnaires seront transmis au moins un mois avant aux responsables des structures à enquêter avant la descente effective sur le terrain. Trois situations pourraient alors se présenter :

- **le questionnaire n'est pas encore arrivé à destination (retard postal, mauvaise adresse...)** ;
 - **le questionnaire est bel et bien arrivé mais il n'est pas encore rempli pour diverses raisons** ;
 - **le questionnaire est déjà rempli.**
- Dans le premier cas, le superviseur administre un nouveau questionnaire et à la fin, il contrôle la qualité des données ;**
 - Dans le deuxième cas, il le remplit avec l'aide du responsable chargé des ressources humaines et à la fin contrôle la qualité des données ;**
 - Dans le troisième cas, il contrôle simplement la qualité des données.**

La deuxième année, les questionnaires seront transmis pour remplissage tout en précisant la date de passage du superviseur pour la récupération. Ce dernier prendra le soin de vérifier que le questionnaire a été bien rempli.

A partir de la troisième année, les agences régionales de l'INS ainsi que les points focaux de l'ONEFOP et de l'ONT se chargeront du suivi et de la récupération des questionnaires transmis aux entreprises et administrations.

Le personnel chargé de la mise en œuvre du dispositif est constitué des cadres de l'INS, de l'ONEFOP, de l'ONT et des autres administrations sectorielles qui ont des missions en rapport avec le suivi de l'emploi, du travail, de la main d'œuvre et de la formation.

5.4 Traitement des données

Le traitement et l'analyse des données se fera à l'aide des logiciels appropriés notamment Cspiro, SPSS, STATA. L'INS, l'ONEFOP et l'ONT se chargeront de ce traitement.

Indicateurs

Le DSCE recommande quatre indicateurs, lesquels rendent compte de façon sommaire de la problématique de l'emploi et de la formation professionnelle. Les indicateurs ci-dessous, sous la contrainte du nombre d'indicateurs de l'emploi retenu dans le DSRP, traduiraient mieux le contexte socio-économique du pays.

A l'issue du traitement, plusieurs indicateurs seront calculés notamment :

DISPOSITIF DE SUIVI: INDICATEURS ET SOURCES

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
<i>Indicateurs d'offre d'emplois</i>							
1	Nombre de personnes recrutées dans le secteur privé	Somme des personnes recrutées dans les entreprises au cours de la période de référence	Indicateur brut de création d'emplois dans le secteur privé	GICAM, SYNDUSTRICAM, CCIMA, MECAM, ECAM, INS	Annuelle	Novembre	Entreprises, organisations patronales (GICAM, SYNDUSTRICAM, ECAM, CCIMA, MECAM, etc.), INS
2	Nombre de personnes recrutées dans les différents corps de métiers du MINFOPRA et des établissements publics	Somme des personnes recrutées dans la fonction publique et établissements publics au cours de la période de référence	Indicateur brut de création d'emplois dans le secteur public	MINFOPRA, MINFI, EPA, SEM, SCP, CTR, INS	Annuelle	Novembre	MINFOPRA, MINFI, EPA, SEM, SCP, CTR, INS
3	Nombre d'emplois HIMO créés	Somme des personnes recrutées par les travaux HIMO au cours de la période de référence	Indicateur de créations d'emplois dans le secteur HIMO comparé aux emplois existants dans le secteur industriel ou formel	MINTP, MINDUH, CTD, grands projets, MINEFOP (structures privées d'insertion), etc.	Annuelle	Novembre	MINTP, MINDUH, CTD, grands projets, MINEFOP (structures privées d'insertion), etc.
4	Nombre de jeunes agriculteurs, éleveurs, artisans, etc. installés.	Somme des jeunes (moins de 35 ans) installés en agriculture, pêche, élevage, artisanat au cours de la période de référence	Indicateur de création de micros entreprises rurales ou artisanales	MINADER, MINEPIA, MINPMEESA, MINJEC, MINEFOP, MINAS, FNE	Annuelle	Novembre	MINADER, MINEPIA, MINPMEESA, MINJEC, MINEFOP, MINAS, FNE
5	Taux d'entrée	Rapport du nombre total d'entrées (recrutements) dans l'année (en général) à l'effectif total de début d'année	Un taux élevé ne signifie pas forcément un accroissement de l'offre d'emplois	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères	Annuelle	Novembre	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères
6	Taux de sortie	Rapport du nombre total de sorties (départs) dans l'année (en général) à l'effectif total de début d'année	Un taux élevé ne signifie pas forcément une diminution de l'offre d'emplois	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères	Annuelle	Novembre	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
7	Taux de rotation	C'est la somme du taux d'entrée et du taux de sortie divisé par 2.	Il mesure la rapidité de renouvellement du personnel salarié dans les entreprises. Un taux élevé n'est pas forcément révélateur d'un dysfonctionnement. Il peut avoir des effets positifs, notamment le renouvellement des carrières avec des apports externes.	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères	Annuelle	Novembre	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères
8	Taux d'évolution	Variation des effectifs rapportés aux effectifs initiaux	Si ce taux est négatif, il traduit une baisse du nombre d'emploi dans l'entreprise et donc une suppression de poste de travail	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères	Annuelle	Novembre	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères
9	Coût unitaire de la main d'œuvre	Rapport du coût de la main d'œuvre sur la productivité de la main d'œuvre par unité produite. Les coûts de la main d'œuvre sont composés des salaires et traitements auxquels s'ajoutent les coûts non salariaux tels que les cotisations sociales à la charge des employeurs. En sont exclus les coûts de la formation professionnelle ainsi que d'autres dépenses telles que les frais de recrutement, les achats de vêtements de travail, etc.	Une augmentation des coûts unitaires de la main-d'œuvre signifie que la croissance de la rémunération moyenne du travail par salarié dépasse la croissance de la productivité du travail	Entreprises, INS, MINFI	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT
10	Coût horaire de la main d'œuvre	rapport du coût de la main d'œuvre sur le nombre d'heures travaillées.	une augmentation indique que la main d'œuvre est de plus en plus chère	Entreprises, INS	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
11	Coûts salariaux de la main d'œuvre	C'est le coût total de l'emploi des salariés par l'employeur. Il inclut le salaire brut et autres avantages salariaux (avantages en nature, intéressement et participation) et les charges patronales (cotisations patronales légales et conventionnelles) et autres diverses charges (formation professionnelle, frais de transport, œuvres sociales).	indicateur du revenu des travailleurs	Entreprises, INS, MINFI,	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT
12	Taux de croissance du salaire moyen I	Variation des salaires moyens rapportés au salaire moyen initial	Un taux négatif traduit une diminution de la rémunération des travailleurs	Entreprises, INS, MINTSS, etc.	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT
13	Proportion de travailleurs permanents	Rapport de l'effectif des travailleurs permanents sur l'ensemble des travailleurs	Un chiffre élevé indique une certaine stabilité des emplois existants dans le temps	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, INS, FNE	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT
14	Proportion de travailleurs saisonniers/stagiaires/occasionnels	Rapport de l'effectif des travailleurs saisonniers/stagiaires/occasionnels sur l'ensemble des travailleurs	Indique la part des emplois qui sont fortement liés au cycle de production	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, Ministères	Annuelle	Novembre	INS, MINFI, MINEPAT et Ministères sectoriels
15	Répartition des travailleurs par type de contrat	C'est la part de chacun des différents types de contrats de travail existants en droit camerounais (CDI, CDD, ...) dans les emplois totaux	un contrat CDI traduit des emplois durables alors qu'un contrat CDD traduit des emplois de transition	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINFOPRA, MINTSS, INS	Annuelle	Novembre	MINFOPRA, MINTSS, INS
16	Proportion des jeunes (moins de 35 ans) dans les effectifs des entreprises ou des administrations publiques	Rapport de l'effectif des jeunes de moins de 35 ans employés dans les entreprises ou les administrations publiques à l'effectif total des employés du secteur	L'accès des jeunes à l'emploi et à la formation est un élément déterminant de leur insertion et de	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINFOPRA,	Annuelle	Novembre	MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
			cohésion sociale. Cette insertion contribue au développement du capital humain et à sa mobilisation pour le développement à venir	MINTSS, INS, FNE			
17	Poids des emplois occupés dans le secteur des industries manufacturières parmi la population occupée dans le secteur moderne	Rapport de l'effectif la population employée dans le secteur des industries manufacturières à la population occupée dans le secteur moderne	un poids plus important comparé aux autres secteurs traduit une certaine dimension industrielle de l'économie	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, INS, FNE, MINIMIDT, autres Ministères	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	Les ministères, INS, FNE, MINIMIDT, autres Ministères
18	Taux de salarisation de la main d'œuvre : proportion des salariés permanents (public et privé) au sein de la population occupée par secteur d'activité et par sexe	Rapport de la population des salariés permanents à la population active occupée	un taux de salarisation accentuée est caractéristique d'une économie industrielle	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, MINEFOP, BUCREP	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	Les ministères, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, MINEFOP, BUCREP
19	Proportion des personnes qui ont travaillé (i) moins de trois mois dans l'année, (ii) moins de six mois dans l'année	Rapport du nombre de personnes qui ont travaillé (i) moins de trois mois dans l'année, (ii) moins de six mois dans l'année à l'effectif de tous les travailleurs	l'importance de ce type d'emplois est révélateur de la précarité et de la fragilité de l'offre d'emploi	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	Les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP
20	Proportion des salariés non permanents parmi la population salariée (agricole et non agricole)	Rapport de l'effectif des salariés non permanents à l'effectif de tous les salariés	l'importance de ce type d'emplois est révélateur de la précarité et la fragilité du monde salarial	Grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	Les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP, MINEPAT

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
21	Proportion de la population agricole occupée dans des exploitations de moins d'1/2 hectare	Rapport de l'effectif de la population agricole occupée dans des exploitations de moins d'1/2 hectare à l'effectif de la population agricole	l'importance de ce type d'emplois est révélateur de la faible productivité dans le secteur agricole	MINADER, MINEPIA, INS	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	MINADER, MINEPIA, INS
22	Proportion d'exploitants agricoles qui ne sont pas propriétaires de leur exploitation	Rapport de l'effectif d'exploitants agricoles qui ne sont pas propriétaires de leur exploitation à l'effectif de la population agricole	l'importance de ce type d'emplois est révélatrice de la précarité et la fragilité du paysan	MINADER, MINEPIA, INS	Annuelle ou tous les 5 ans	Novembre	MINADER, MINEPIA, INS
23	Proportion de salariés qui n'ont pas de contrat de travail écrit,	Rapport de l'effectif de salariés qui n'ont pas de contrat à l'effectif de tous les salariés	indicateur de vulnérabilité des emplois	Grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP, MINEPAT	Annuelle ou tous les 2 ou 5 ans	Novembre	Les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, MINTSS, INS, FNE, ONEFOP, MINEPAT
24	Nombre de projets bénéficiant des programmes HIMO et le volume des emplois correspondants	Ensemble de tous les projets de fourniture d'infrastructures fondée sur la main-d'œuvre à l'échelle nationale et les emplois correspondants	La création d'emplois par le biais d'investissements d'infrastructure est un moyen viable pour atténuer la pauvreté comparé à une approche à haute intensité d'équipement	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, INS, FNE, ONEFOP, MINTP, Communautés urbaines, etc..	Annuelle	Novembre	Les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, INS, FNE, ONEFOP, MINTP, Communautés urbaines, etc.
25	Nombre d'entreprises créés au cours de l'année par secteur d'activité	Total des entreprises ayant acquis au cours de la période une existence légale (par création ex nihilo ou par reprise d'activité) administrative ou juridique	Une augmentation est favorable à une hausse de l'emploi	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, INS, FNE, PIAASI, ONEFOP, MINTP, MINPMEESA, Etudes des notaires	Mensuelle ou Annuelle	Novembre	Les ministères, MINEFOP, INS, FNE, PIAASI, ONEFOP, MINTP, MINPMEESA, Etudes des notaires

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
26	Nombre de salariés des entreprises du secteur moderne bénéficiaires d'actions de formation continue en entreprise	Ensemble des salariés ayant eu accès au cours de la période de référence à une formation continue susceptible d'être utile et favorable à la carrière	L'accès à la formation continue favorise l'évolution professionnelle et diminue le risque de déqualification et de chômage	Entreprises, structures d'insertions, grands projets, projets et programmes dans les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, INS, FNE, ONEFOP	Annuelle	Novembre	Les ministères, MINEFOP, MINFOPRA, INS, FNE, ONEFOP
27	Nombre de bénéficiaires du secteur de la micro-finance et des microcrédits.	Ensemble des agents ayant bénéficié au cours de la période de référence, des services de microfinance notamment en termes de crédits (professionnel, social, personnel, solidaire)	Un nombre de bénéficiaires élevé est révélateur du fort taux d'exclusion de la population des services du système bancaire classique. Par le canal de la micro finance, L'accessibilité aux services bancaires est facilitée.	FNE, PIAASI, MINEPIA, MINADER, MINFI	Annuelle	Novembre	FNE, PIAASI, MINEPIA, MINADER, MINFI
28	Nombre d'actions spécifiques lancées en matière d'insertion par les programmes du MINJEUN, du MINEFOP et d'autres ministères sectoriels par sexe, niveau et type de diplôme			MINJEUN, MINADER(PAIJA), FNE, MINEFOP, MINPMEESA	Annuelle	Novembre	MINJEUN, MINADER(PAIJA), FNE, MINEFOP, MINPMEESA,
29	Nombre de dossiers soumis à la cellule d'appui à la micro-entreprise du FNE, PIAASI, PAJER-U, PIFMAS, etc. par type d'activité	Ensemble des dossiers de demande de crédits enregistrés par le FNE au cours de la période de référence et destinés au financement de la création ou reprise d'une petite entreprise artisanale ou commerciale		FNE, PIAASI, autres structures d'insertions	Annuelle	Novembre	FNE, MINEFOP, autres structures d'insertions
30	Nombre de placements dans l'année par le FNE des primo-demandeurs par sexe, niveau et type de diplôme	Ensemble des demandeurs d'emplois à la recherche de leur premier emploi qui ont effectivement obtenus au cours de la période de référence un emploi par le canal des structures publiques ou	l'objectif premier des structures d'insertion est de favoriser l'accès à l'emploi à toute personne qui y	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou annuelle		FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
		privées d'insertion	est inscrite				
31	Productivité du travail par tête	C'est le rapport de la valeur produite à l'effectif des personnes employées à produire.	Elle compare la production réalisée à la quantité de travail qu'il a fallu utiliser pour fabriquer cette production.	Entreprises, INS	5 ans		INS
32	Nombre d'offres d'emploi enregistrées	Ensemble des offres d'emplois durables (de plus de 6 mois), temporaires (de 1 à 6 mois) ou occasionnelles (moins de 1 mois) déposées par les employeurs dans les structures d'insertion au cours de la période référence	Indicateur conjoncturel qui permet d'informer sur les besoins des entreprises en ressources humaines	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou annuelle		FNE
33	Nombre d'offres d'emploi satisfaites	Ensemble des offres d'emploi durables (de plus de 6 mois), temporaires (de 1 à 6 mois) ou occasionnelles (moins de 1 mois) déposées par les employeurs dans les structures d'insertion et pour lesquelles l'employeur a trouvé une personne pour occuper le poste proposé,	Indicateur de tension qui permet d'informer rapidement sur les éventuelles difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou annuelle		FNE
34	Nombre d'offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois	Ensemble des offres d'emplois de plus de 6 mois déposées par les employeurs dans les structures d'insertion au cours de la période référence	Indicateur conjoncturel qui permet d'informer sur les besoins des entreprises en ressources humaines	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou Annuelle		FNE
35	Nombre d'offres d'emploi temporaire, pour des contrats compris entre un et six mois	Ensemble des offres d'emplois de 1 à 6 mois déposées par les employeurs dans les structures d'insertion au cours de la période référence	Indicateur conjoncturel qui permet d'informer sur les besoins des entreprises en ressources humaines	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou Annuelle		FNE
36	Nombre d'offres d'emploi	Ensemble des offres d'emplois	Indicateur	FNE, MINEFOP, autres	Mensuelle ou		FNE

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
	occasionnel, pour des contrats de moins d'un mois	durables moins de 1 mois déposées par les employeurs dans les structures d'insertion au cours de la période référence	conjoncturel qui permet d'informer sur les besoins des entreprises en ressources humaines	structures publiques et privées d'insertion	Annuelle		
37	Ratio offres d'emplois collectées sur demandes d'emplois enregistrées	C'est le rapport du nombre d'offres d'emplois collectées au nombre de demandes d'emplois enregistrés	Si ce ratio est inférieur à 1, il y a un surplus de demande d'emploi. Cet indicateur traduit les tensions sur le marché de l'emploi.	FNE, MINEFOP, autres structures publiques et privées d'insertion	Mensuelle ou Annuelle	Novembre	FNE
38	*Taux d'emploi = Ratio emploi/population	C'est la part des personnes employées dans la population en âge de travailler d'un pays	Il traduit la capacité d'une économie à créer des emplois.	EESI, ECAM	5 ans		INS
39	*Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole	C'est la proportion des emplois salariés dans le total des emplois non agricole		EESI, ECAM	5 ans		INS
40	*Proportion de travailleurs pauvres	Part des personnes ayant un emploi et vivant en dessous du seuil de pauvreté		ECAM	5 ans		INS
41	*Taux de travailleurs à bas salaire	Part des personnes ayant un emploi et ayant une rémunération horaire inférieure aux deux tiers de la rémunération horaire médiane		EESI, ECAM	5 ans		INS
42	Proportion d'emplois par secteur d'activité			EESI, ECAM, RGE	5 ans		INS
43	Proportion d'emplois par secteur institutionnel			EESI, ECAM, RGE	5 ans		INS
44	Proportion d'emplois par catégorie socioprofessionnelle			EESI, ECAM, RGE	5 ans		INS
45	Proportion des femmes salariées dans le secteur non agricole			EESI, ECAM, RGE	5 ans		INS
46	Proportion des travailleurs			EESI, ECAM	5 ans		INS

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
	bénéficiant aux allocations familiales						
47	*Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension	Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole exprimé comme un pourcentage de l'emploi salarié total dans le secteur non agricole.		CNPS, MINEFOP			CNPS, MINEFOP
48	*Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension	Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole exprimé comme un pourcentage de l'emploi salarié total dans le secteur non agricole.		CNPS, MINEFOP			CNPS, MINEFOP
49	*Taux d'emploi informel	Part de l'emploi informel dans l'ensemble des emplois	Cet indicateur mesure la décence de l'emploi au regard du secteur d'occupation	EESI, ECAM	5 ans		INS
50	*Taux d'emploi vulnérable	Part des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés dans le total des emplois.	Cet indicateur mesure la décence de l'emploi au regard du statut du travailleur	EESI, ECAM	5 ans		INS
51	Part des personnes ayant un emploi et vivant en dessous du seuil de pauvreté	Rapport de l'effectif des personnes pauvres et en activité sur l'effectif total des travailleurs	Cet indicateur mesure la décence de l'emploi au regard du revenu d'activité	EESI, ECAM	5 ans		INS
52	Nombre de demandeurs d'emplois placés par niveau d'instruction, profession, industrie, sexe			FNE	Mensuel		FNE
53	Nombre d'institutions d'éducation/formation par cours proposé			Annuaire statistique du MINESEC, MINESUP, MINEFOP	Annuelle	Novembre	MINESEC, MINESUP, MINEFOP
<i>Indicateurs de demande d'emplois</i>							

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
54	Effectif de la population en âge de travailler			RGPH, EESI, ECAM	5 ans		BUCREP
55	Taux d'activité BIT	Rapport de la population active au sens du BIT à la population en âge de travailler		EESI, ECAM	5 ans		INS
56	Taux d'activité au sens élargi	Rapport de la population active au sens élargi à la population en âge de travailler		EESI, ECAM	5 ans		INS
57	Taux de chômage élargi	Rapport du nombre de chômeurs au sens du au sens élargi à la population active		EESI, ECAM	5 ans		INS
58	Taux de chômage BIT	Rapport du nombre de chômeurs au sens du BIT à la population active		EESI, ECAM	5 ans		INS
59	Taux de chômage (BIT et élargi) des 15 à 24 ans	Taux de chômage appliqué aux 15-24 ans		EESI, ECAM	5 ans		INS
60	Taux de chômage (BIT et élargi) des 15 à 34 ans	Taux de chômage appliqué aux 15-34 ans		EESI, ECAM	5 ans		INS
61	Proportion des primo demandeurs d'emploi	Rapport des chômeurs à la recherche de la 1ère insertion sur le marché du travail sur l'ensemble des chômeurs		EESI	5 ans		INS
62	Durée moyenne de chômage			EESI, ECAM	5 ans		INS
63	Proportion de demandeurs d'emploi selon le canal formel de recherche d'emploi			EESI, ECAM	5 ans		INS
64	Taux de sous-emploi visible (lié à la durée de travail)	Rapport du nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine, à la population active occupée.		EESI, ECAM	5 ans		INS
65	*Taux de sous-emploi invisible	Rapport du nombre d'actifs occupés gagnant moins que le salaire minimum interprofessionnel garanti (28 500 FCFA/mois) pour le		EESI, ECAM	5 ans		INS

	Indicateurs	Définition	Interprétation	Sources de données	Périodicité	Date de disponibilité	Administrations et institutions responsables
		volume horaire prévu par la législation (40 heures par semaine), à la population active occupée.					
66	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		EESI, ECAM	5 ans		INS
67	Nombre de demandes d'emploi enregistrées	Ensemble des demandes d'emplois déposés auprès des structures d'insertion par des chômeurs ou individus à la recherche d'un meilleur emploi		FNE, structures d'intermédiation	Mensuelle ou Annuelle		FNE
68	Nombre de demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois			FNE, structures d'intermédiation	Mensuelle		FNE

*** : Indicateurs du travail décent**

5.5 Diffusion des informations

Les informations pourraient être diffusées de façon coordonnées. A l'issue de chaque période de collecte des données, les informations seront diffusées du début du deuxième semestre de l'année encours et au début de l'année suivant. En outre, des retours d'information seront envoyés chaque année aux entreprises et administrations répondantes. Les différentes publications du dispositif sont :

- Rapport principal sur l'emploi, le travail, la main d'œuvre et la formation dans les entreprises et les administrations (annuel) ;
- Note de conjoncture de l'emploi, du travail, de la main d'œuvre et de la formation (trimestriel ou semestriel) ;
- Brochure sur les statistiques de l'emploi, du travail, de la main d'œuvre et de la formation ;
- Analyse thématique de l'emploi, du travail, de la main d'œuvre et de la formation (annuel) ;
- Manuel des concepts qui définit les indicateurs de l'emploi et du travail ;
- Besoins prévisionnel de l'emploi, du travail, de la main d'œuvre et de la formation (annuel).

6. ACTIVITES DU PROJET

Le projet se fera en plusieurs phases :

Déjà en 2011, les activités suivantes ont été réalisées :

- L'approfondissement du module sur la dynamique de l'emploi dans les enquêtes de conjoncture ;
- L'inventaire et état des fiches de collecte des données dans les institutions et organismes publics impliqués dans les problèmes d'emploi ;
- La conception et validation des documents techniques ;
- La définition des indicateurs à produire ;
- La finalisation de certains documents techniques.

2012:

Certaines activités sont déjà réalisées ou seront réalisées en 2012. Il s'agit de :

- La production d'une situation de référence sur l'emploi en termes d'offre et de la demande et une meilleure connaissance du marché de l'emploi;
- L'actualisation du dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre;
- La collecte des données de sources administratives dans les services centraux et déconcentrés ;
- L'identification des potentialités et des blocages en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;

- La mobilisation des différents secteurs impliqués dans le projet y compris les dépositaires d'enjeux ;
- La sensibilisation des différents acteurs des différents secteurs impliqués dans le projet y compris les dépositaires d'enjeux ;
- Le renforcement des capacités au niveau national et régional ;
- L'atelier d'harmonisation des documents de collecte ;
- L'acquisition du matériel du projet ;
- Le recensement et l'évaluation, en termes de création d'emplois, de l'ensemble des structures et organismes créés par les pouvoirs publics pour la promotion des emplois ;
- L'identification des compétences recherchées par les entreprises et l'ensemble du marché de travail ;
- L'identification des projets HIMO ;
- La collecte des données dans les entreprises, les départements ministériels et autres administrations publiques :
 - Formation des superviseurs et renforcement des capacités des points focaux ;
 - Collecte des données proprement dites.
- L'exploitation des données collectées :
 - Saisie et traitement des données collectées ;
 - Analyse des données collectées ;
 - Rédaction du rapport principal et des rapports thématiques.
- La validation des rapports :
 - Tenue des ateliers de validation du rapport principal et des rapports thématiques.
- La publication des résultats ;
- Le suivi/évaluation.

A partir de 2013

- La sensibilisation des différents acteurs ;
- Le renforcement des capacités au niveau national et régional ;
- La collecte des données primaires :
 - Actualisation des outils de collecte ;
 - Formation des superviseurs et renforcement des capacités des points focaux ;
 - Collecte des données proprement dites.
- Réalisation de l'Enquête Emploi dans le Secteur Informel (EESI) en 2013 et 2015 ;
- L'exploitation des données collectées :
 - Saisie et traitement des données collectées ;
 - Analyse des données collectées ;
 - Rédaction du rapport principal et rapports thématiques.
- La validation des rapports :
 - Tenue des ateliers de validation du rapport principal et des rapports thématiques.
- La publication des résultats ;
- Le suivi/évaluation.

7. CALENDRIER ET COÛTS DES ACTIVITÉS DU PROJET

Sur la période 2012-2015, le coût estimatif d'opérationnalisation du dispositif proposé est de l'ordre de 2 043,6 millions de FCFA dont 1 000 millions pour les enquêtes EESI de 2013 et 2015. La répartition est la suivante

Tableau 2 : Coûts des activités du projet sur la période 2012-2015 (en milliers de Fcfa)

Activités	2012	2013	2014	2015	Total
Coordination des activités par l'INS	30 000	30 000	30 000	30 000	120 000
Ateliers de mise en cohérence des indicateurs du référentiel avec ceux contenus dans la matrice du suivi évaluation de la stratégie de l'emploi contenu dans le DSCE	15 000		20 000		35 000
Test des outils de collecte sur un panel d'entreprise	18 000				18 000
Atelier de sensibilisation des responsables d'entreprises	20 000	11 000			31 000
Atelier de renforcement de capacités des points focaux et gestionnaires des ressources humaines dans les entreprises et grand projets	10 000	10 000	10 000		30 000
Elaboration d'outils de gestion de l'information sur l'emploi dans les entreprises	10 000	10 000	10 000		30 000
Acquisition du matériel de bureau et informatique	14 500	4 000	4 000	14 500	37 000
Collecte des données pour le rapport de référence au 31/12/2012	85 000	85 000	85 000	85 000	340 000
Saisie et Exploitation des données collectées	8 000	8 000	8 000	8 000	32 000
Rédaction du rapport	12 000	12 000	12 000	12 000	48 000
Atelier de validation des rapports	9 000	17 000	17 000	17 000	68 000
Impression des deux rapports	4 000				
Atelier de mise en cohérence des indicateurs issus des données collectées auprès des entreprises avec celle de l'EESI 2010	15 000	15 000		15 000	45 000
Publication des résultats	22 250	33 250	22 250	22 250	100 000
Module complémentaire	25 895	25 895	25 895	25 895	103 580
Implémentation du dispositif de télé déclaration				15 000	15 000
Développement de l'application informatique et des bases de données	5 000	5 000	2 500	2 500	15 000
Réalisation des EESI 2013 et EESI 2015		500 000		500 000	1 000 000
Coût total (FCFA)	303 645	766 145	246 645	747 145	2 063 580

8. MECANISME DE PILOTAGE DU SUIVI/EVALUATION DU DISPOSITIF

L'INS, conformément à ses missions, est chargé d'assurer la coordination de la mise en œuvre des activités du dispositif. A ce titre, il devra s'appuyer sur les autres acteurs.

Les rapports de mise en œuvre seront adressés au Comité Technique de Suivi du DSCE et aux administrations impliquées. Le Conseil National de l'Emploi prévu dans le DSCE sera aussi destinataire de ces rapports.

9. PERENITE DU DISPOSITIF

Le dispositif devra demeurer pérenne et un rapport sur l'état de mise en œuvre devra être présenté chaque année au CT/DSCE et au Conseil National de l'Emploi dès qu'il sera opérationnel.

10. DEMARRAGE DES ACTIVITES DU DISPOSITIF

Le démarrage du dispositif a déjà commencé. La poursuite de sa mise en œuvre effective dépendra de la mobilisation des ressources par le MINEPAT, avec éventuellement l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) du Gouvernement.

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

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
Nguemba Emmanuel, Membre, MINEPA

3-Personnes ressources

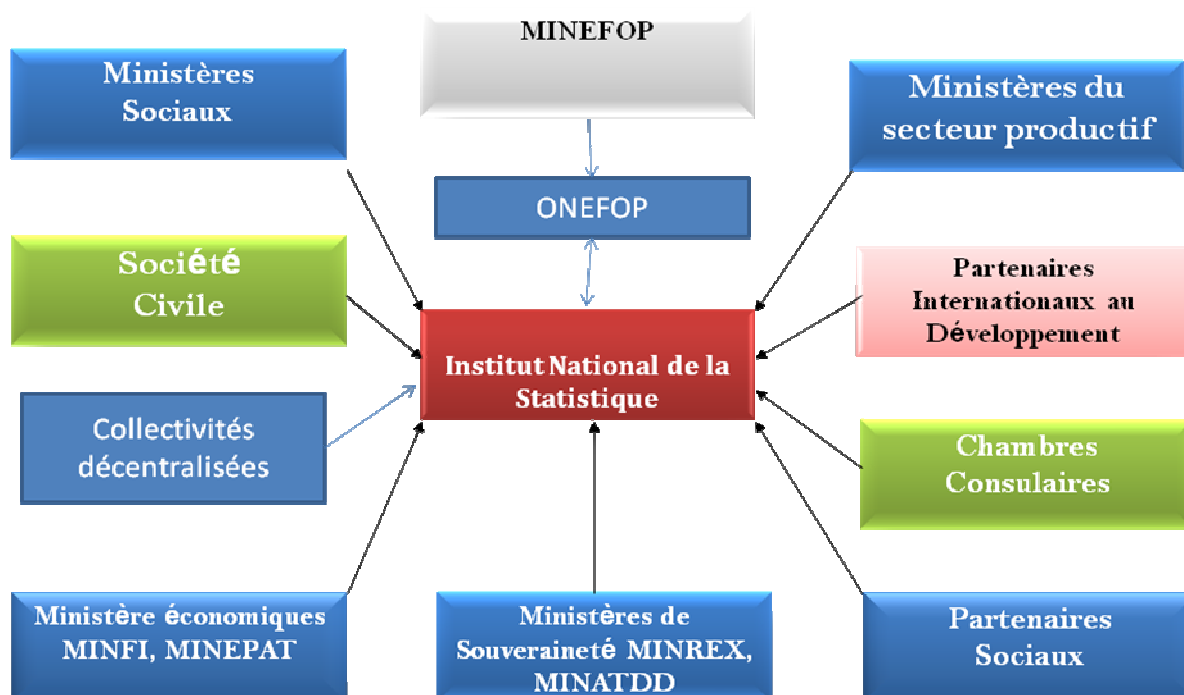
Njimbom Etienne, MINEFOP
Bonongo Mathias, MINEFOP
Djoulde Attadjouldé, MINEFOP

4- Personnel d'appui

Mbassa Jean, MINEPAT
Moguea Jeannette, INS
Chendjou J. Blaise, INS
Minyebele Joseph, INS

ANNEXE2

Organigramme du cadre stratégique institutionnel de mise en œuvre du dispositif



ANNEXE3

Liste des parties prenantes du dispositif

Administrations sectorielles	Organismes publics	Syndicats et société civile
MINEPAT	INS	GICAM
MINEFOP	BUCREP	SYNDUSTRICAM
MINTSS	ONEFOP	ECAM
MINFOPRA	CNPS	Syndicats des Employés
MINPMEESA	FNE	
MINCOMMERCE	ONT	
MINADER	ONEFOP	
MINESUP	CSTC	
MINESEC		
MINEDUC		
MINFI		

ANNEXE3

Supports de collecte des données

SECTION 3 : STRUCTURE DE LA MAIN D'ŒUVRE

SOUS SECTION 3.1A : CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET STATUT DE LA MAIN D'ŒUVRE

		Nationaux				CEMAC		Reste du monde		Total	
		Total Hommes	Total Femmes	Total Hommes de moins de 35 ans	Total Femmes de moins de 35 ans	Total homme	Total femme	Total homme	Total femme	Homme	Femme
	<i>Effectif Permanent</i>										
S3Q00	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
S3Q01	Agent de maîtrise (catégorie 7 à 9)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
S3Q02	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
	<i>Effectif Temporaire</i>										
S3Q03	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
S3Q04	Agent de maîtrise (catégorie 7 à 9)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
S3Q05	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
	<i>Effectifs Occasionnel</i>										
S3Q06	<i>Stagiaire</i>	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
S3Q07	<i>Saisonnier</i>	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□
	TOTAL	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□	□□□□

SOUS SECTION 3.1B : PERSONNEL REFUGIE

		Total Hommes (1)	Total Femmes (2)	Total Hommes de moins de 35 ans (3)	Total Femmes de moins de 35 ans (4)	Total (4)=(1)+(2)
S3Q08	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□
S3Q09	Agent de maîtrise (catégorie 7 à 9)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□
S3Q10	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□
S3Q11	<i>Stagiaire</i>	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□
	TOTAL	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□□

SOUS SECTION 3.2 : NIVEAU D'INSTRUCTION

<i>Qst</i>	<i>Effectif total du personnel (y compris les étrangers) ayant niveau.....</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
S3Q12	Sans diplôme	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q13	CEP/CEPE/FLSC (ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q14	BEPC/CAP/GCE O level (ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q15	Probatoire (ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q16	BAC /GCE(ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q17	DEUG/DUT/BTS	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q18	Licence/Bachelor degree (ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q19	Master/Maitrise/DEA/MBA (ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q20	Doctorat / PHD(ou son équivalent)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
	TOTAL	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _

SECTION 3.3 : QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

<i>Qst</i>	<i>Effectif du personnel (y compris les étrangers) ayant....</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
S3Q21	CEP/CEPE (ou son équivalent) + une formation professionnelle/agent d'exécution	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q22	BEPC (ou son équivalent) + une formation professionnelle/CAP/agent technique adjoint	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q23	Probatoire (ou son équivalent) + formation/probatoire technique/agent technique	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q24	BAC (ou son équivalent) + formation/BAC Technique/technique	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q25	BTS (ou son équivalent) /technique	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q26	Diplôme d'Ingénieur des Travaux/Licence professionnelle	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q27	Diplôme d'Ingénieur de Conception/Maitrise professionnelle	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q28	Licence + formation professionnelle	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q29	Master/Maitrise + formation professionnelle			
S3Q30	Doctorat/PHD + formation professionnelle			
S3Q31	Formation sur le tas	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q32	Sans qualification	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _

SOUS SECTION 3.4 : AGE

<i>Qst</i>	<i>Effectif total du personnel (y compris les étrangers) dans la tranche d'âge de :</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
	EFFECTIF PERMANENT			
S3Q33	Moins de 25 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q34	25-34 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q35	35 - 64 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q36	65 ans et plus	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
	EFFECTIF TEMPORAIRE			
S3Q37	Moins de 25 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q38	25-34 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q39	35 - 64 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q40	65 ans et plus	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
	AUTRE (stagiaire, saisonnier)			
S3Q41	Moins de 25 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q42	25-34 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q43	35 - 64 ans	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
S3Q44	65 ans et plus	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _

SOUS SECTION 3.5 : TYPE DE CONTRAT

Code	Libellé	Contrat à Durée Déterminée (CDD)			Contrat à Durée Indéterminée (CDI)			Total
		Cameroonais	Étrangers	refugiés	Cameroonais	Étrangers	refugiés	
S3Q45	Cadres (catégorie 10 à 12)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q46	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q47	Employés de catégorie (5 à 6)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q48	Employés de catégorie (3 à 4)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q49	Employés de catégorie (1 à 2)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q50	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

SOUS SECTION 3.6 : REPARTITION CATEGORIELLE DES GROUPES SPECIFIQUES

Code	Libellé	Minorités				Handicapés					Total
		Albinos	Bakas	Bororo	Autocht	Moteur	Visuel	Auditif	Polyha	Autre	
S3Q51	Cadres (catégorie 10 à 12)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q52	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q53	Employés de catégorie (5 à 6)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q54	Employés de catégorie (3 à 4)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q55	Employés de catégorie (1 à 2)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S3Q56	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

SECTION 4 : A. CHARGE DE LA MAIN D'OEUVRE

Qst	SALAIRE ET AUTRES CHARGES annuel (millier de FCFA)	Nationaux		Etrangers		Réfugiés		Total
		Salaire	autres charges	Salaire	autres charges	Salaire	autres charges	
	<i>Permanent</i>							
S4Q00	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q01	Agent de maitrise (catégorie 7 à 9)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q02	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q03	Total effectif permanent	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<i>Temporaire</i>							
S4Q04	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q05	Agent de maitrise (catégorie 7 à 9)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q06	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q07	Total effectif Temporaire	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	<i>Occasionnel</i>							
S4Q08	<i>Stagiaire</i>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q09	<i>Saisonnier</i>	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q10	Total effectif occasionnel	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
	TOTAL	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□

B. REMUNERATION INDIRECTE

		Logement	Transport	Assurance	Restaurant	Autres	Total
S4Q11	Cadre (catégorie 10 à 12)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q12	Agent de maitrise (catégorie 7 à 9)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q13	Agent d'exécution (catégorie 1 à 6)	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□
S4Q14	Total effectif permanent	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□

SECTION 5 : ACQUISITION DES RESSOURCES

SOUS-SECTION 5.1 : NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOIS OUVERTES AU COURS DE LA PERIODE

Code	Libellé	Nombre total d'offres publiées sur le marché	Nombre de personnes à recruter
S5Q00	Offres pour le recrutement des cadres (catégorie 10 à 12)	□□□□	□□□□
S5Q01	Offres pour le recrutement des agents de maîtrise (catégorie 7 à 19)	□□□□	□□□□
S5Q02	Offres pour le recrutement des employés (catégorie 5 à 6)	□□□□	□□□□
S5Q03	Offres pour le recrutement des employés (catégorie 3 à 4)	□□□□	□□□□
S5Q04	Offres pour le recrutement des employés (catégorie 1 à 2)	□□□□	□□□□
S5Q05	Moyen de publication de l'offre	1. Journal, 2.Site internet, 3.Interne 4.Affichage dans la rue 5.Cabinet de placement 6.Autres(à préciser)	□
S5Q06	La Période de publication des offres est elle arrêtée	1=où 2= non si oui aller à S5Q08	□
S5Q07	Mois de publications des offres	Mois de _____	□□
S5Q08	Durée moyenne des offres	1 = moins d'une semaine 2= moins d'un mois 3= un mois ou plus	

SOUS-SECTION 5.2 : NOMBRE DE DEMANDES D'EMPLOIS ENREGISTREES

Code	Libellé	Type de demandes			Total
		Nombre total de demandes d'emplois enregistrées au cours de la période	Nombre de Demandes suite à une publication	Nombre de Demandes spontanées	
S5Q09	Demandes de recrutement des cadres	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S5Q10	Demande de recrutement des agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S5Q11	Demande de recrutement des employés (catégorie 5 à 6)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S5Q12	Demande de recrutement des employés (catégorie 3 à 4)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S5Q13	Demande de recrutement des employés (catégorie 1 à 2)	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S5Q14	TOTAL	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□

SOUS-SECTION 5.3 : NOMBRE DE PERSONNES RECRUTEES

Code	Libellé	Nombre de Camerounais		Nombre d'étrangers		Nombre de réfugiés		Total
		H	F	H	F	H	F	
S5Q15	Cadres (catégorie 10 à 12)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q16	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q17	Employés de catégorie 5 à 6	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q18	Employés de catégorie 3 à 4	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q19	Employés de catégorie 1 à 2	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q20	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

SOUS-SECTION 5.4 : NOMBRE DE LICENCIEMENTS

Code	Libellé	Nombre de Camerounais		Nombre d'étrangers		Nombre de réfugiés		Total
		H	F	H	F	H	F	
S5Q21	Cadres (catégorie 10 à 12)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q22	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q23	Employés de catégorie 5 à 6	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q24	Employés de catégorie 3 à 4	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q25	Employés de catégorie 1 à 2	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q26	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

SOUS-SECTION 5.5 : NOMBRE DE DEMISSIONS

Code	Libellé	Nombre de Camerounais		Nombre d'étrangers		Nombre de réfugiés		Total
		H	F	H	F	H	F	
S5Q27	Cadres (catégorie 10 à 12)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q28	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q29	Employés de catégorie 5 à 6	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q30	Employés de catégorie 3 à 4	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q31	Employés de catégorie 1 à 2	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S5Q32	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

SOUS-SECTION 5.6 : CHANGEMENT DE POSTE

Code	Libellé	Nombre de changement de poste de même niveau		Nombre de promotion		Total
		H	F	H	F	
S5Q33	Cadres (catégorie 10 à 12)					
S5Q34	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)					
S5Q35	Employés de catégorie 5 à 6					
S5Q36	Employés de catégorie 3 à 4					
S5Q37	Employés de catégorie 1 à 2					
S5Q38	TOTAL					

SOUS-SECTION 5.7 : NOMBRE DE DEPART A LA RETRAITE

Code	Libellé	Nombre de Camerounais		Nombre d'étrangers		Nombre de réfugiés		Total
		H	F	H	F	H	F	
S5Q39	Cadres (catégorie 10 à 12)							
S5Q40	Agents de maîtrise (catégorie 7 à 9)							
S5Q41	Employés de catégorie 5 à 6							
S5Q42	Employés de catégorie 3 à 4							
S5Q43	Employés de catégorie 1 à 2							
S5Q44	TOTAL							

SECTION 6 : ANALYSE DES PROFILS

SOUS-SECTION 6.1 : PROFIL ET STRUCTURE DES COMPETENCES

Code	Libellé	Total
S6Q0	Nombre de postes de travail occupés	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de postes de travail non occupés	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de personnes occupant des postes au dessus de leur qualification	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de personnes occupant des postes en dessous de leur qualification	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de poste en adéquation avec le profil	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de poste en inadéquation avec le profil	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de métiers exercés	_ _ _ _ _
S6Q0	Nombre de métiers nécessaires	_ _ _ _ _
S6Q0 8	Emplois à expertise expatrié 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
S6Q0 9	Compétences techniques cibles 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
S6Q1 0	Compétence d'adaptation fondamentale 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
S6Q1 1	Emplois repères 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
S6Q12	Emplois types 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	
S6Q13	Emplois cibles 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	

SOUS-SECTION 6.2 : FACTEURS DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE

S6Q14	Les compétences recherchées vous sont-elles à portée de main	1=oui 2= non	<input type="checkbox"/>
S6Q15	Quels sont les contraintes liées à l'embauche dans votre 1- Augmentation de la charge du personnel 2- Pas d'avantage fiscal 3- Difficultés à retrouver les compétences recherchées 4- Absence d'un canal crédible de présentation de son offre d'emploi 5-Autre à préciser _____		<input type="checkbox"/>
S6Q16	Quels sont vos voies principales de recrutement 1 _____ 2 _____ 3 _____		
S6Q17	Existe-il des entretiens d'appréciation du personnel	1=oui 2= non	<input type="checkbox"/>
S6Q18	Existe-il des associations d'assistance et de divertissement	1=oui 2= non	<input type="checkbox"/>
S6Q19	Y'a-t-il un programme d'intégration des nouvelles recrues	1=oui 2= non	<input type="checkbox"/>
S6Q20	Tous les postes de travail ont-il le matériel minimal 1 = pas du tout 2= Insuffisant 3=suffisant		<input type="checkbox"/>
S6Q21	Y'a-t-il des personnes dont le net à percevoir est inférieur à 30 000 1=oui 2= non Si Oui aller à S6Q22 si non aller à la section suivante		<input type="checkbox"/>
S6Q22	Combien de personnes		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
S6Q23	Citer les emplois concernés 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____		

SOUS-SECTION 6.3 : INTENTION D'EMBAUCHE AU COURS DES DEUX PROCHAINES ANNEES

S6Q24	Avez-vous l'intention de recruter au cours des deux prochaines années? 1. Oui 2. Non <input type="checkbox"/>		
	<i>(si S6Q24 = 2, aller à la section 7)</i>		
S6Q25	Quel profil voudriez vous recruter et combien au cours des deux prochaines années ?		
	Libellé du profil d'emploi	Niveau de formation	Code
	Effectif		
	1.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	2.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	3.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	4.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	5.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	6.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	7.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	8.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	9.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	10.		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
S6Q26	Pour quels motifs voulez-vous embaucher au cours des deux prochaines années ? 1. Oui 2. Non		
	1. Départ en retraite		<input type="checkbox"/>
	2. Recherche de compétences nouvelles		<input type="checkbox"/>
	3. Surcroit d'activité		<input type="checkbox"/>
	4. Extension		<input type="checkbox"/>
	5. Remplacement du personnel démissionné		<input type="checkbox"/>
	6. Remplacement du personnel licencié		<input type="checkbox"/>
	7. Autre		<input type="checkbox"/>

SECTION 7 : STRATEGIE DE FORMATION

SOUS-SECTION 7.1 : CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

S7Q00	Existence d'un plan de formation dans l'entreprise 1. Oui 2. Non <i>(si S7Q00 = 2, FIN du questionnaire)</i>		_	
S7Q01	Méthode d'élaboration du plan de formation d'une analyse des besoins des personnels des objectifs stratégiques de la direction 3. Autre à préciser _____		1. A partir 2. A partir _	
S7Q02	Modalité de formation 1. Oui 2. Non		Formation Interne	_
			Formation Externe	_
S7Q03	Investissement dans la formation/an (millier FCFA)		_ _ _ _	
S7Q04	Nombre de formés, recyclés par type de formation	Homme	Femme	Total
		_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q05	Formation continue	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q06	Formation à l'étranger	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q07	Formation locale	Interne	_ _ _	_ _ _
		Externe	_ _ _	_ _ _

SOUS-SECTION 7.2 : GESTION DE LA FORMATION

Code	Types de formations	Nombre		Total
		H	F	
S7Q08	Formations (stages) payantes	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q09	Formations (stages) non payantes	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q10	Autres à préciser _____	_ _ _	_ _ _	_ _ _
S7Q11	Nombres total d'heures de formation	Cadres et agents de maitrises	_ _ _	_ _ _
		Ouvriers et employés de bureau	_ _ _	_ _ _
		Manœuvre	_ _ _	_ _ _
S7Q12	TOTAL	_ _ _	_ _ _	_ _ _



FICHE DE SUIVI DES PROJETS/PROGRAMMES D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991 sur les Recensements et Enquêtes Statistiques qui stipule en son article 5 que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique ».

SECTION 0 : GENERALITES

S0Q0A	Numéro du questionnaire	_ _ _ _
S0Q0B	Structure visitée par:	
PERSONNE RESSOURCE		
S0Q01	Nom et prénoms : _____	Visa la structure
S0Q02	Fonction : _____	
S0Q03	A. Téléphone 1 C. Téléphone 2 C. Email	
	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _____	

SECTION 1 : IDENTIFICATION DU PROJET/PROGRAMME

S1Q00	Nom du projet/programme : _____		
S1Q01	Sigle : _____		
S1Q03	Responsable : _____		
S1Q06	Ville/Village/Localité d'implantation : _____		
S1Q07	Région _____		_ _ _
S1Q09	A. Date de création _ _ _ _ _ _ _	B. Date de Démarrage : _ _ _ _ _ _ _ _	C. Durée : _ _
	B. Téléphone 1 : _ _ _ _ _ _ _ _	D. Fax : _ _ _ _ _ _ _ _	
S1Q11	A. Site web : _____		B. E-mail : _____
S1Q14	Objectif général _____		_ _ _
S1Q15	Ministère/Organisme tutelle _____		_ _
S1Q16	Situation du projet/programme 1. En arrêt 2. Actif 3. En cours de démarrage		_
S1Q17	Si en arrêt, quel est le principal motif ? : _____ 1. Arrivé à terme, 2. Manque de fonds, 3. Résultats insuffisants, 4. Autre		_

SECTION 2 : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROJET/PROGRAMME

N°	Prestations offertes	Population cible (1=jeune non diplômé, 2=jeune diplômé, 3=femme, 4=monde rural, 5=population urbaine, 6=autre)	Nature de l'appui (1=gratuit, 2=tarifé, 3=aide financière remboursable, aide financière non remboursable, 4=autre)	Rayon d'action (1=national, 2=régional, 3=local, 4=autre)	date de début (mois / année)	Durée
1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____
7		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	____/____	____

SECTION 3: INFORMATIONS SUR L'ACTIVITE DU PROJET/PROGRAMME

		2009	2010	2011
S3Q01	Nombre de bénéficiaires insérés comme employés	_____	_____	_____
	Nombre de bénéficiaires insérés en auto emploi	_____	_____	_____
	Nombre d'emplois créés par les bénéficiaires employeurs	_____	_____	_____
	Nombre de bénéficiaires formés dans les domaines divers	_____	_____	_____
	Montant total des fonds alloués	_____	_____	_____
	<i>dont Etat</i>	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____
	<i>dont PTF</i>	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____
	Montant total des fonds utilisés	_____	_____	_____
	<i>dont Etat</i>	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____
	<i>dont PTF</i>	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____	____/____/____/____/____

SECTION 4 : PERCEPTION SUR L'IMPACT DU PROJET/PROGRAMME

S4Q01	Pensez-vous que les prestations offertes par le programme ont un impact sur l'emploi ? 1. Oui 2. Non <input type="checkbox"/>
S4Q02	Comment pensez vous qu'il faut s'engager dans la promotion active des activités pour consolider/augmenter vos interventions auprès des bénéficiaires ? 1. Création de site web, 2. Confection des brochures, 3.
	A quel stade jugez vous la réalisation des objectifs fixés ? 1. C'est encore embryonnaire, 2. On est à mi parcours, 3. C'est en cours de réalisation <input type="checkbox"/>
	Si c'est encore embryonnaire, quelles sont les raisons qui retardent/freinent l'atteinte des objectifs a. Ressource financière insuffisante <input type="checkbox"/> b. Lourdeurs administratives dans le déblocage des fonds <input type="checkbox"/> c. Qualification insuffisante du personnel du projet <input type="checkbox"/> d. Profil inadapté des postulants e. Absence d'infrastructure de soutien/accompagnement <input type="checkbox"/> f. Non respect des engagements par les bénéficiaires g. Multiplicité des projets concurrents h. Autre à préciser _____
	Quelles actions urgentes doivent être prises par le Gouvernement pour renforcer l'efficacité la structure ? _____ _____

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION



ENQUETE SUR L'EMPLOI ET LA MAIN D'ŒUVRE DANS LES GRANDS PROJETS -Questionnaire

Les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles au terme de la loi N° 91/023 du 16 décembre 1991 sur les Recensements et Enquêtes Statistiques qui stipule en son article 5 que : « les renseignements individuels d'ordre économique ou financier figurant sur tout questionnaire d'enquête statistique ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de contrôle ou de répression économique ».

SECTION 0 : GENERALITES

S0Q0A	Numéro du questionnaire	_ _ _ _ _ _ _
S0Q0B	Projet suivi par	_____
SOQ0C	Date (en JJ/MM/AA)	_____

CORRESPONDANT DANS LE PROJET

S0Q01	Noms et prénoms : _____			Visa du chef de projet
S0Q02	Fonction : _____			
S0Q03	A. Téléphone 1	B. Téléphone 2	C. Email	
	_ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _	_____	

SECTION 1 : IDENTIFICATION DE L'UNITE OPERATIONNELLE DU PROJET

S1Q00	Nom du projet : _____		
S1Q01	Sigle : _____		
S1Q02	Responsable du projet : _____		
S1Q03	Ville/Village/Localité d'implantation : _____		
S1Q04	Région _____		
S1Q05	A. Date de création _ _ _ _ _ _ _	B. Date de Démarrage : _ _ _ _ _ _ _ _	C. Durée : _ _
	B. Téléphone 1 :	_ _ _ _ _ _ _	D. Fax : _ _ _ _ _ _ _ _
S1Q06	A. Site web : _____	B. E-mail : _____	
S1Q07	Objectif général _____	_ _ _	
S1Q08	Ministère/Organisme tutelle _____	_ _	
S1Q09	Situation des travaux sur le terrain 1. Pas encore démarré 2. A déjà démarré 3. Autre à préciser _____		_
	si S1Q09=1, aller à 2.3		

SECTION 2 : PHASE DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

2.1 Emplois créés par les entreprises d'exécution du projet

		Nationaux		CEMAC		Reste du monde		Total	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	<i>Effectif du personnel (y compris les étrangers) ayant....</i>								
S2Q00	CEP/CEPE/ FLSC (ou son équivalent) + une formation professionnelle/agent d'exécution	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q01	BEPC/GCE O level (ou son équivalent) + une formation professionnelle/CAP/agent technique adjoint	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q02	Probatoire (ou son équivalent) + formation/probatoire technique/agent technique	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q03	BAC/GCE A level (ou son équivalent) + formation/BAC Technique/technique	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q04	BTS/NHD (ou son équivalent) /technique	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q05	Diplôme d'Ingénieur des Travaux/Licence professionnelle	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q06	Diplôme d'Ingénieur de Conception/Maitrise professionnelle	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q07	Licence + formation professionnelle	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q08	Master/Maitrise + formation professionnelle	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q09	Doctorat/PHD + formation professionnelle	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q10	Formation sur le tas	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q11	Sans qualification	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□
S2Q12	TOTAL	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□	□□□□

2.2 Emplois créés par les entreprises sous-traitantes

	<i>Effectif du personnel (y compris les étrangers) ayant....</i>	Nationaux		CEMAC		Reste du monde		Total	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
S2Q00	CEP/CEPE/ FLSC (ou son équivalent) + une formation professionnelle/agent d'exécution								
S2Q01	BEPC/GCE O level (ou son équivalent) + une formation professionnelle/CAP/agent technique adjoint								
S2Q02	Probatoire (ou son équivalent) + formation/probatoire technique/agent technique								
S2Q03	BAC/GCE A level (ou son équivalent) + formation/BAC Technique/technique								
S2Q04	BTS/NHD (ou son équivalent) /technique								
S2Q05	Diplôme d'Ingénieur des Travaux/Licence professionnelle								
S2Q06	Diplôme d'Ingénieur de Conception/Maitrise professionnelle								
S2Q07	Licence + formation professionnelle								
S2Q08	Master/Maitrise + formation professionnelle								
S2Q09	Doctorat/PHD + formation professionnelle								
S2Q10	Formation sur le tas								
S2Q11	Sans qualification								
S2Q12	TOTAL								

2.3 Besoin d'embauche jusqu'à la fin de la phase de mise en œuvre

S2Q27	Quel profil le projet aura besoin d'ici la fin d'exécution du projet ?			
	Libellé du profil d'emploi	Niveau de formation	Code	Effectif
	1.		□□□□	□□□□
	2.		□□□□	□□□□
	3.		□□□□	□□□□
	4.		□□□□	□□□□
	5.		□□□□	□□□□
	6.		□□□□	□□□□
	7.		□□□□	□□□□
	8.		□□□□	□□□□
	9.		□□□□	□□□□
	10.		□□□□	□□□□
	11.		□□□□	□□□□
	12.		□□□□	□□□□
	13.		□□□□	□□□□
	14.		□□□□	□□□□
	15.		□□□□	□□□□

SECTION 3 : PHASE D'EXPLOITATION DU PROJET

Besoin en main d'œuvre durant les premières années d'exploitation du projet

S3Q01	Quel profil aura-t-on besoin durant les premières années d'exploitation ?			
	Libellé du profil d'emploi	Niveau de formation	Code	Effectif
	1.		□□□□	□□□□
	2.		□□□□	□□□□
	3.		□□□□	□□□□
	4.		□□□□	□□□□
	5.		□□□□	□□□□
	6.		□□□□	□□□□
	7.		□□□□	□□□□
	8.		□□□□	□□□□
	9.		□□□□	□□□□
	10.		□□□□	□□□□
	11.		□□□□	□□□□
	12.		□□□□	□□□□
	13.		□□□□	□□□□
	14.		□□□□	□□□□
	15.		□□□□	□□□□

SECTION 2 : RENSEIGNEMENTS SUR L'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

2.1 : Prestations

N°	Prestations offertes par l'entreprise	Code activité (ne rien inscrire ici)	% du Chiffre d'affaires total
1		_ _	_ _ _
2		_ _	_ _ _
3		_ _	_ _ _
4		_ _	_ _ _
5		_ _	_ _ _

2.2 Volume d'activité

		2009	2010	2011
S2Q01	Nombre total de travailleurs mis à disposition	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _
S2Q02	<i>dont en contrat CDD</i>	/ _ _ _ _ _ /	/ _ _ _ _ _ /	/ _ _ _ _ _ /
S2Q03	<i>dont en contrat CDI</i>	/ _ _ _ _ _ /	/ _ _ _ _ _ /	/ _ _ _ _ _ /
S2Q04	Volume de sollicitation enregistré	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _
S2Q05	Nombre de demandeurs formés dans les domaines divers	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _

2.3 Autres données économiques

A. Effectif permanent en 2011

		Nationaux	Expatriés	Effectif Total de l'entreprise en 2011
S2Q06	Femme	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _
S2Q07	Homme	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _
S2Q08	TOTAL	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _

B. Chiffre d'affaires de l'exercice 2011 (en milliers de franc CFA) :

|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

SECTION 3 : PERCEPTION SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

S3Q01	Que pensez-vous de la situation actuelle du marché du travail ?
S3Q02	Comment projetez-vous son évolution ?

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION

2. INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES (En millions de FCFA)

N°	Nom Projet/Pr ogramme <i>(inscrire le libellé complet suivi du sigle du projet/pro gramme)</i>	Cumul montant des fonds alloués de 2009 à 2010 (en millions de FCFA)			Cumul montant des fonds utilisés de 2009 à 2010 (en millions de FCFA)			Montant des fonds alloués en 2011			Montant des fonds utilisés en 2011		
		Budget Etat	PTF	PPTE	Budget Etat	PTF	PPTE	Budget Etat	PTF	PPTE	Budget Etat	PTF	PPTE
1		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
2		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
3		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
4		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
5		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
6		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
7		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
8		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
9		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
10		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
11		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Vos commentaires et suggestions relatifs à l'impact sur l'emploi :