

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 l'emploi en 2012 (1^{er} draft)



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

Octobre 2013

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. Mais ils 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 qui ont conduit à la production, d'une part, d'un rapport sur la situation de référence et 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 en 2012 était 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 rapport 2012 entre ainsi dans le cadre de la mise en application de ce cadre logique à l'issue de la collecte et du traitement des données réalisés en fin d'année 2012.

Le draft susvisé est produit 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 est 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.

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 Entreprises 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
MC² : Mutuelle Communautaire de Croissance
MECAM : Mouvement des Entreprises du Cameroun
MINADER : Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINAS : Ministère des Affaires Sociales
MINATD : Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINEPAT : Ministère de l'Économie, 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'Éducation Civique
MINPMEESA: Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie 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'Entrepreneuriat 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

AVANT PROPOS.....	2
ABBREVIATIONS ET SIGLES.....	3
TABLE DE MATIERES.....	7
LISTE DES TABLEAUX.....	10
LISTE DES GRAPHIQUES.....	12
RESUME EXECUTIF.....	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE I: CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIES.....	Erreur ! Signet non défini.
I.1 CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE.....	Erreur ! Signet non défini.
I-1-1 Situation économique récente.....	Erreur ! Signet non défini.
I-1-2 Problématique de suivi de l’emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
I-2 Objectifs du rapport.....	Erreur ! Signet non défini.
I-3 Méthodologie de l’étude.....	Erreur ! Signet non défini.
I-4 Plan du rapport.....	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE II : REGULATION ET FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL/EMPLOI.....	28
II-1 Cadre de référence et de régulation du marché du travail et de l’emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
II-1-1 Cadre institutionnel et politique.....	Erreur ! Signet non défini.
II-1-2 Stratégies et mesures.....	Erreur ! Signet non défini.
II-2 La régulation du marché du travail et de l’emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
II-2-1-1 Les institutions gouvernementales.....	Erreur ! Signet non défini.
II-2-1-2 Les partenaires du gouvernement.....	Erreur ! Signet non défini.
II-2-2 La régulation du marché du travail.....	Erreur ! Signet non défini.
II-2-3 Les autres instruments du droit de travail.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3 Les institutions spécialisées.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-1 Structures publiques d’intermédiation et de promotion de l’emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-1-1 Le Fonds National de l’Emploi (FNE).....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-1-2 Programmes développés par le MINEFOP.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2 Projets d’autres départements ministériels.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-1 Programmes développés par le MINPMEESA.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-2 Programmes développés par le MINJEC.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-3 Programmes développés par le Ministère en charge des affaires sociales....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-4 Programmes développés par le Ministère de la Femme et de la Protection de la Famille	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-5 Programmes développés par le MINEPIA.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-6 Programmes développés par le MINADER.....	Erreur ! Signet non défini.

II-3-2-7 Programmes développés par le Ministère des Travaux Publics	Erreur ! Signet non défini.
II-3-2-8 Bilan des Programmes d'auto-emploi/micro-finance.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-3 Structures privées de placements.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-3-1 Diagnostic de l'activité des entreprises privées d'intermédiation de l'emploi.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-3-2 L'Intermédiation de l'emploi et partenariat avec les entreprises utilisatrices	Erreur ! Signet non défini.
II-3-3-3 Personnel et volume d'affaires du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi	Erreur ! Signet non défini.
IV-3-3-4 Politique et stratégie nationales de régulation du secteur de l'intermédiation privée de l'emploi	Erreur ! Signet non défini.
II-3-4 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements.....	Erreur ! Signet non défini.
II-3-4-1 Programme d'Insertion Socioprofessionnel des Jeunes Diplômés sans emploi (PISP) ...	Erreur ! Signet non défini.
II-3-4-2 Dispositif d'Appui à l'Insertion Socio-économique des Femmes et Jeunes Défavorisés	Erreur ! Signet non défini.
II-4 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marché du travail.....	Erreur ! Signet non défini.
II-4-1 Problématique de l'Adéquation formation-emploi (ou offre-demande).....	Erreur ! Signet non défini.
II-4-2 Pertinence et Pérennité de l'auto emploi	Erreur ! Signet non défini.
II-5 Perspectives du marché du travail.....	Erreur ! Signet non défini.
II-5-1. Profils et perspectives d'emplois dans les entreprises formelles	Erreur ! Signet non défini.
II-5-2 La formation des ressources humaines.	Erreur ! Signet non défini.
II-6 Dispositif statistique de Suivi-évaluation	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE III : OFFRE D'EMPLOIS	Erreur ! Signet non défini.
III-1 Secteur privé.....	Erreur ! Signet non défini.
III-1.1 Secteur privé formel	Erreur ! Signet non défini.
III-1-2 Secteur privé informel.....	Erreur ! Signet non défini.
III-2 Secteur public	Erreur ! Signet non défini.
III-2-1 La Fonction Publique	Erreur ! Signet non défini.
III-2-2 Grands projets et programmes.....	Erreur ! Signet non défini.
III-2-3 Entreprises publiques et parapubliques	Erreur ! Signet non défini.
III-2-4 Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) et les travaux à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO)	Erreur ! Signet non défini.
III-3 Autres acteurs	Erreur ! Signet non défini.
III-3-1 Organisations de la Société Civile (OSC)	Erreur ! Signet non défini.
III-3-2 Organismes internationaux.....	Erreur ! Signet non défini.
III-3-3 Organisations confessionnelles	Erreur ! Signet non défini.
III-3-4 Coopératives et GIC	Erreur ! Signet non défini.
III-3-5 Diaspora	Erreur ! Signet non défini.

CHAPITRE IV: DEMANDE D'EMPLOIS	81
IV .1 Evolution de la population en âge de travailler au Cameroun	Erreur ! Signet non défini.
IV . 2 Chômage	Erreur ! Signet non défini.
IV .3 Sous-emploi	Erreur ! Signet non défini.
IV .4 Profil des demandeurs d'emplois	Erreur ! Signet non défini.
IV .4.1 Profil des demandeurs d'emploi à partir de l'EESI2	Erreur ! Signet non défini.
IV.4.2 Profil des demandeurs d'emploi par le canal du FNE (actualiser avec les données) ..	Erreur ! Signet non défini.
IV.4.3 Profil des sortants de l'enseignement supérieur.....	Erreur ! Signet non défini.
IV.4.4 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique (actualiser avec les données récentes) ..	Erreur ! Signet non défini.
Signet non défini.	
IV .4.5 Profil des diplômés des instituts et centres de formation agréés par le MINEFOP...	Erreur ! Signet non défini.
IV .5 Formation dans les entreprises (actualiser avec l'enquête de 2012)	Erreur ! Signet non défini.
IV -6 Répertoire des métiers	Erreur ! Signet non défini.
Conclusion et Recommandations.....	103
1. Conclusion générale.....	103
2. Recommandations.....	105
2.1 Recommandations au sujet du cadre institutionnel.....	105
2.2 Recommandations au sujet de l'intermédiation sur le marché du travail	106
2.3 Recommandations au sujet de la formation	108
2.4 Recommandations pour le renforcement des capacités techniques	109

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2. 1 : Répartition des actifs occupés du secteur formel selon le milieu de résidence et le sexe.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 2 : Répartition des emplois permanents par secteur d'activité..	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 3 : Répartition des emplois par type de contrat et selon le secteur d'activité (en %)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 4 : Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par secteur d'activité (en %)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 5 : Répartition de la main d'œuvre selon le diplôme obtenu et par sexe (en %)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 6 : Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et par secteur d'activité (en %)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 7 : Répartition de la main d'œuvre selon la qualification et sexe (en %).....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 9 : Structure par âge de la main d'œuvre permanente suivant le sexe (en %)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 10 : Répartition de la main d'œuvre permanente selon le sexe et par secteur d'activité (en %).....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 11 : Structure de la main d'œuvre permanente par nationalité et selon le secteur d'activité.....	74
Tableau 2. 13 : Salaire moyen mensuel (en FCFA) de la main d'œuvre permanente, par nationalité et selon le secteur d'activité	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 14 : Structure des salaires et autres charges de personnel par nationalité et selon le secteur d'activité	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 15 : Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans ou plus, selon région et le milieu de résidence.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 16 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon le statut	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 17 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon la catégorie et le statut	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 2. 18 : Programme de formation des travailleurs du projet de l'aménagement hydraulique de MEMVE' ELE	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 1 : Population du Cameroun entre 1976 et 2010	82
Tableau 3. 2 : Population du Cameroun par groupe d'âges (%)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 3 : Répartition (en %) de la population par groupe d'âges selon le milieu de résidence et le sexe.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 4 : Taux de chômage selon le sexe et l'âge par milieu de résidence (%).....	83
Tableau 3. 6 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le diplôme et par sexe en 2009	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 7 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le sexe selon et par diplôme en 2009	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 8 : Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par sexe selon la catégorie	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 9 : Répartition des demandeurs d'emploi en 2009 par catégorie selon le sexe	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 10 : Distribution des diplômés BTS et HND selon les filières de formation	92
Tableau 3. 11 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire technique par niveau	Erreur ! Signet non défini.

Tableau 3. 12 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (francophone) par niveau	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 13 : Répartition des élèves de l'enseignement secondaire général (anglophone) par niveau	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 14 : Répartition des inscrits dans la formation professionnelle selon l'ordre d'enseignement.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 15 : Proportion d'entreprises disposant un plan de formation en 2011 par secteur d'activité (en %).....	102
Tableau 3. 16 : Lieu de formation du personnel en entreprise par secteur d'activité	102
Tableau 3. 17 : Nombre moyen de personnes formés en 2011 par secteur d'activité et genre	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 3. 18 : Proportion du personnel formé/recyclé en 2011 par secteur d'activité. Erreur ! Signet non défini.	
Tableau 3. 19 : Budget des entreprises consacré à la formation en 2011 ...	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 1 : Répartition des prestations de services par la CNPS et par branche au 31 décembre 2008	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 2 : Principales organisations patronales	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 3 : 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	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 4 : Synthèses des réalisations cumulées du FNE.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 5 : Etat de réalisations opérationnelles du FNE par exercice de 2006 à 2010	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 6 : Insertion des jeunes (15-35 ans) par le FNE de 1991 à 2009.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 7 : Répartition des effectifs formés selon le type de formation (cumul 2006-2008)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 8 : Réalisations du PADER au 31 mars 2008.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 9 : Projets/programmes du PIAASI et leurs financements.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 10 : Projets/programmes du MINEPIA à fort potentiel d'emplois .	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 11 : Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises développés par le gouvernement	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 12 : Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 13 : Proportion d'entreprises ayant une intention d'embaucher d'ici deux ans (2012-2013), par secteur d'activité	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 14 : Intentions globales d'embauches des entreprises (horizon 2012-2013)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 15 : Intentions d'embauches des entreprises par secteur d'activité (horizon 2012-2013).....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 4. 16 : Profil détaillé des emplois à offrir.....	Erreur ! Signet non défini.

LISTE DES GRAPHIQUES

- Graphique 1. 1 : Evolution sectorielle de la croissance **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 1. 2 : Evolution du taux d'inflation entre 1995 et 2010 (Glissement annuel) **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 1. 3 : Evolution de la balance commerciale..... **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 2. 1 : Structure de la main d'œuvre permanente suivant la CSP et par secteur d'activité (en %) **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 2. 2 : Effectif moyen des employés permanents par secteur et genre **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 2. 3 : Structure des salaires et autres charges de personnel par Catégorie socio professionnelle et selon le secteur d'activité (en %) **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 3. 1 : Taux de sous-emploi global au sens du BIT selon le milieu de résidence et les caractéristiques sociodémographiques **Erreur ! Signet non défini.**
- 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) **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 4. 2 : Evolution de la part des insertions emplois indépendants du FNE **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 4. 3 : Evolution du nombre d'agréments de structures privées de placements et mises à dispositions délivrés par le MINEFOP **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 4. 4 : Evolution des placements et mises à dispositions en CDD **Erreur ! Signet non défini.**
- Graphique 4. 5 : Motifs d'embauche des entreprises **Erreur ! Signet non défini.**

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 date, les données et les indicateurs statistiques pertinents pour la mesure des progrès vers l'atteinte des objectifs en matière d'emploi.

La production du rapport sur la situation de l'emploi en 2012 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 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. La Régulation et le 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 garantir 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 titre d'exemple, le FNE a été créé en 1990 en pleine crise économique dans le volet social des Programmes d'Ajustement Structurel (PAS). Il est dans ce contexte, la première structure d'intermédiation publique sur le marché de l'emploi. Sa création répondait au souci d'équité et d'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).

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

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

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

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

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

La croissante démographique a 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.

3. 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). Il a été analysé suivant les secteurs économiques (public, privé), selon le secteur d'activité, l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le milieu de résidence, le type de contrat de travail (permanent, temporaire, occasionnel)

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

L'exploitation de la collecte des informations auprès des administrations publiques, des organismes et institutions publics et des entreprises du secteur moderne de l'économie a permis de situer à 118 850 le nombre total d'emplois générés au cours de l'année 2012.

La dynamique impulsée par le Chef de l'Etat en autorisant le recrutement et la prise en charge de 25 000 jeunes camerounais dans la fonction publique a été déterminante dans le niveau élevé de création d'emplois atteint en 2012.

Par secteur, l'on note que le secteur productif moderne créé le plus d'emplois, soit 77 767, suivi du secteur public avec 41 083 créations brutes. .

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

Le secteur secondaire et le secteur tertiaire demeurent les principaux pourvoyeurs d'emplois avec respectivement 34 973 et 33 680 emplois créés. Le secteur de la construction et celui de l'extraction, eau, électricité se sont montrés également dynamiques, aidés par une

conjoncture caractérisée par des investissements publics importants dans le domaine des logements, bâtiments publics, routes et autres équipements publics.

En revanche, le secteur primaire et la manufacture, en l'occurrence l'agroalimentaire, ne créent pas suffisamment d'emplois, situation qui s'explique par une faible compétitivité de ces secteurs, toujours aussi exposés à une forte concurrence.

Dans le secteur public les statistiques du MINFI montrent que 249 899 personnes ont émergé au budget de l'Etat au 31 décembre 2012, avec 41 083 emplois créés au cours de l'année par la fonction publique, les EPA, les CTD et les grands projets.

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

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

Les possibilités d'emplois offertes par les grands projets structurants ne sont pas négligeables. 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.

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.

4. 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.

La population du Cameroun est passé de près de 18 millions de personnes en 2006 à 21 millions de personnes en 2012, soit un taux d'accroissement moyen annuel d'environ 2,5%. Au cours de cette même période, la population en âge de travailler (15-64 ans) est passé de

près de 10 millions à 11 millions de personnes. Entre 2006 et 2012, cette population en âge de travailler s'est accrue à un rythme annuel moyen de 2,5% sur la période 2006-2012. Cet accroissement de la population en âge de travailler est susceptible d'aggraver les problèmes d'emploi auxquels fait face le pays, plus particulièrement des jeunes de 15-34 ans.

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

En l'absence des données actualisées en 2012 et en supposant que la structure de cette population en âge de travailler en 2010 se maintient en 2012¹, les inactifs qui sont des personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en recherchent pas représentent environ 2,4 millions de l'ensemble de la population en âge de travailler. La population active est donc estimée à 8,6 millions de personnes en 2012

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

En 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^{ème}/3^{ème} 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.

¹ hypothèse d'un ISF et d'une mortalité constant sur la période 2010-2012

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.

L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur rencontre un large écho dans la population mais aussi chez les autorités publiques, 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 (2012), la croissance annuelle moyenne de la population des étudiants dans les universités d'Etat sur la période 2001-2011 a été de 13,5%, soit 4,8 fois la croissance démographique évaluée à 2,8% en 2005.

On note un effort notable dans le domaine des formations professionnelles. En effet, les établissements professionnels dans les universités d'Etat ont particulièrement bénéficié de la croissance des effectifs. On note une progression moyenne de 25% dans le domaine des sciences de l'ingénieur (formation longue). Les effectifs de ce domaine sont passés de moins de 5 00 en 2001 à plus de 3 000 en 2011. Dans les Instituts universitaires de technologies, la progression entre 2001 et 2011 a été de 18% en moyenne annuelle. Les effectifs y sont passés de moins de 2000 en 2001 à plus de 9 000 étudiants en 2011. Dans le domaine de la santé, les effectifs de ce domaine ont connu une progression annuelle moyenne de 17%, soit une multiplication par 4,8 en 10 ans, passant de moins de 800 en 2001 à près de 3500 en 2011.

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

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

Les établissements d'enseignement supérieurs public ont mis sur le marché de l'emploi près de 35 754 diplômés en 2011. Ce nombre est passé à 37 843 en 2012, soit une progression de 5,8 %. Les diplômés de niveau Bac +3 dominent le système avec 26 004 diplômés en 2012. Cette prééminence est surtout le fait des 19 998 Licences qui ont été délivrées cette année académique. Les diplômés de niveau Bac+5 viennent en seconde position avec 9204 diplômés mis sur le marché de l'emploi. Ces diplômés vont créer une certaine pression sur le marché de l'emploi. Ces niveaux de qualification ne correspondent pas toujours en quantité au besoin exprimé par l'économie qui crée de moins en moins des emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

La distribution des diplômes selon les domaines d'études met en évidence la prééminence des filières sciences sociales, commerce et droit qui représente 43,2% de tous les diplômes obtenus en 2012. Les diplômés des filières Ingénierie, industries de transformation et production demeurent faible (3,1%). Il en est de même de ceux des filières agriculture (0,3%). Cette situation pose un problème énorme dans la mesure où les leviers du développement du pays sont axés sur l'agriculture et le développement des industries. Ainsi, les formations offertes par les universités seraient moins adéquates aux besoins futurs de l'économie.

En 2012, on enregistre une production de 1 167 diplômés des écoles publiques tournées vers l'ingénierie. Les écoles tournées vers l'ingénierie prennent en compte : les écoles d'agriculture, d'agroalimentaire, les instituts universitaires de technologies et les sciences de l'ingénieur, cycle long (baccalauréat +5 ans). Les diplômés en ingénierie représentent 3% de l'ensemble des diplômés des universités d'Etat tandis que les diplômés en science représentent 13%. Une inversion de cette structure serait vivement souhaitable.

Toujours selon l'annuaire 2012 du MINESUP, le pays compte 46 institutions de formation non rattachées aux institutions universitaires.

Concernant les universités privées, le Cameroun compte environ 117 institutions privées d'enseignement supérieur agréées en 2011 réparties dans toute l'étendue du territoire. Chaque année, quatre examens nationaux sont organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (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 professionnels tels que des licences, des maîtrises 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 2011 qu'il y a eu dans cet ordre d'enseignement 8834 diplômés, la majorité (8579) étant de niveau Bac+2. En outre, l'on a enregistré 88 Licence professionnelle, 33 Maîtrise professionnel et 134 en master professionnel ou DSEC. En outre, 6507 personnes ont obtenu le diplôme du BTS. En 2012, à l'exception du nombre de diplômés de BTS qui connaît une baisse de 1661 diplômés, on observe une augmentation du nombre de diplômés dans chacune des catégories concernées. Tous ces diplômés sont des potentiels demandeurs d'emploi. Compte tenu de la faible capacité de l'économie du pays à créer des emplois décents, une grande partie de tous ces

diplômés vont soit poursuivre les études, soit rester au chômage ou envisager l'insertion dans le secteur informel qui est le plus grand pourvoyeur d'emploi.

La répartition des diplômés des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) montre que la majorité (68,1%) de ces derniers est formée dans les filières du tertiaire notamment les services, les sciences sociales, commerce et droit. Les sous domaines ingénierie et techniques apparentées, sciences informatiques et santé représentent respectivement 13,6%, 9,5% et 4,7% des diplômés du privé.

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

Le MINEFOP dispose des centres de formations professionnelles rapides et gère les SAR/SM. La capacité d'accueil des SAR/SM sur l'ensemble du territoire est de 17 071 apprenants avec une capacité moyenne de 91 apprenants par SAR/SM. La capacité moyenne d'accueil est plus importante dans les régions de l'Ouest et du Littoral respectivement de 173 et 161 apprenants.

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.

Les opérateurs privés sont devenus des acteurs importants dans la formation des ressources humaines. Entre 2011 et 2012, l'effectif des entrants dans les instituts et centre de formation privée est passé de 8 804 à 10 795 apprenants, soit un accroissement de 22,6%. Sur la même période, on a observé 6 755 apprenants qui ont obtenu leur parchemin. On enregistre toutefois des abandons avec un nombre de 1 314 apprenants.

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 acquiert de nouvelles compétences 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.

CHAPITRE I: CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIES.

I.1 CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

I-1-1 Contexte

Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la composante "Emploi" du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), le Gouvernement, à travers l'Institut National de la Statistique (INS), a retenu de produire régulièrement, sur base infra annuelle et annuelle, des statistiques sur la création d'emplois aussi bien dans le secteur public que privé.

Pour mieux décrire l'environnement macroéconomique qui sous tend le fonctionnement du marché de l'emploi au Cameroun, il est nécessaire de présenter le contexte macroéconomique récent.

I-1-2 Situation économique récente

Le contexte macroéconomique du pays est marqué au plan international, par une économie mondiale en transition et au plan interne, par la mise en œuvre depuis 2010 du DSCE et du programme des grandes réalisations prônées par le Chef de l'Etat. Ces différentes politiques sont concrétisées sur le terrain par la réalisation d'un certain nombre de projets d'infrastructures et d'actions visant l'amélioration de l'environnement des affaires.

➤ Croissance et inflation

Les performances en matière de croissance s'améliorent légèrement en 2012, avec une croissance estimée à 4,6% contre 4,1% en 2011. Cette évolution résulte principalement du dynamisme des activités dans le secteur tertiaire et le secteur secondaire

Dans le secteur primaire la croissance est de 2,7% en 2012 après 3,1% en 2011. Le ralentissement est imputable à la contreperformance de l'agriculture industrielle et d'exportation (-3,7%) et la sylviculture et exploitation forestière (-0,2%).

La croissance enregistrée par le secteur secondaire se chiffre à 4,9% en 2012 contre 1,6% en 2011. Le regain d'activité est attribuable à la reprise dans les industries extractives et le dynamisme dans les industries et les BTP en rapport notamment avec les grands chantiers.

Le secteur tertiaire poursuit son expansion avec une croissance qui ressort à 5,5%, identique à celle de 2011. L'expansion s'explique par le regain d'activités dans les administrations publiques (+6,1%) du fait du recrutement spécial des 25000 jeunes, du dynamisme des activités monétaires (+6,7%), de transport (+4,7) et de commerce et distribution (+4,8%),

L'investissement décélère en 2012 (+1,9%) après une forte augmentation en 2011 (+11,3%) Le ralentissement est principalement imputable au secteur privé. L'investissement des entreprises est quasi stable (+0,8%) en 2012 après avoir accéléré en 2011 (+12,3%) et en 2010 (+11,6%). Du côté de l'investissement public, on enregistre une hausse de 5,7%. Le taux d'investissement global est en légère baisse, de 20,6% du PIB en 2011 à 19,2% en 2012. Le taux d'investissement privé se situe à 16,9%.

En matière de prix, il ressort que l'évolution des prix en 2012 (+2,4%) a été marquée par le ralentissement 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 Ainsi,

l'accroissement de la production nationale des denrées alimentaires et les baisses observées sur les postes de consommation "articles d'habillement et chaussures", " dépenses d'enseignement" ont permis 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.

Finances publiques

En matière de finances publiques, il ressort que l'ensemble des recettes recouvrées par l'Etat se chiffrent à 2 301 milliards en 2012, contre 2185,9 milliards en 2011., soit une croissance nominale de 5,3%. Les dépenses de l'Etat sont estimées en 2012 à 2800 milliards contre 2571 milliards en 2011, soit une variation absolue de XXX milliards (8,9%).

Situation monétaire

La situation monétaire est caractérisée en 2012 par une hausse de 9,7% de la masse monétaire qui passe de 2 896,0 milliards en 2011 à 2939,5 milliards. Cette hausse est 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.

Echanges extérieurs

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. En 2012, les exportations s'élèvent à 2 182,4 milliards, en hausse de 2,2% par rapport à 2011. Les importations se chiffrent à 3 325,2 milliards et augmentent de 3,6% par rapport à 2011. Réflétant ces évolutions,, le balance commerciale se détériore, passant de -1 073,6 milliards en 2011 à -1 142,7 milliards.

La balance des paiements se caractérise par un compte courant déficitaire (-488,1 milliards) se creusant de 135 milliards par rapport à 2011.. Le solde global est excédentaire de 47,6 milliards en 2012 contre un déficit de 164,1 milliards en 2011.

I-1-3 Problématique de suivi de l'emploi

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

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

- ✓ **La diversification de l'économie :** développement des filières porteuses de croissance, modernisation de l'appareil de production, développement des pôles économiques et des bassins de production;
- ✓ **Le renforcement des capacités des entreprises :** Projet d'amélioration de la

compétitivité agricole (PACA) qui permettra notamment la réhabilitation d'environ 11500 hectares de surfaces cultivables; Projet de relance de la riziculture dans la vallée du Logone ; Programme National d'Appui à la Filière Maïs etc. ;

- ✓ **L'amélioration de la compétitivité et de l'environnement des affaires :** Le développement des infrastructures de production ; l'amélioration de l'environnement des affaires ;
- ✓ **Le développement de l'accès aux marchés et la diversification des sources de financement :** découverte de nouveaux débouchés pour les produits locaux ; Développement des Partenariats Publics-Privés (PPP); Faciliter l'accès aux crédits aux PME par l'offre de garanties etc.; et
- ✓ **L'accroissement de l'offre d'emplois décents**

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

Les actions en cours augurent des perspectives économiques prometteuses. Toutefois, le constat qui se dégage 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.

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

I-2 Objectifs du rapport

L'objectif principal de cette note est de faire le point sur les créations d'emploi en 2013 et notamment :

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

I-3 Méthodologie de l'étude

Sur le plan méthodologique, les informations contenues dans cette note proviennent plusieurs

sources:

- Une recherche documentaire et la collecte des données de sources administratives dans les administrations publiques et les structures publiques d'insertion;
- Une collecte de données statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle dans les entreprises privées et publiques, les collectivités territoriales décentralisées et les établissements publics administratifs;
- Une analyse secondaire des bases de données existantes disponibles dans différentes publications.

I-4 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 est consacré au fonctionnement du marché de l'emploi et cherche à mieux appréhender les préoccupations liées aux structures de promotion et d'intermédiation, à l'adéquation offre/emploi et aux problèmes de suivi-évaluation des politiques actives de l'emploi.

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

Le quatrième 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.

Le rapport se termine par une conclusion et des recommandations

CHAPITRE II : REGULATION ET FONCTIONNEMENT DU MARCHE 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)² 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 70.³

Mais il faut remarquer qu'au Cameroun, ces structures n'ont pris 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) datent à peine de 2 ans.

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

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

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

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

² 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.

³ Le phénomène de la stagflation (contraction des termes stagnation et inflation), s'est caractérisé par une hausse générale des prix dans un contexte de récession caractérisé par un déclin de la production et une hausse simultanée du chômage.

II-1 Cadre de référence et de régulation du marché du travail et de l'emploi

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

II-1-1 Cadre institutionnel et politique

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

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

A ces structures, s'ajoutent les ministères suivants :

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

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

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

Tous ces cadres agissent sur l'Emploi, mais il faut reconnaître qu'ils sont beaucoup trop nombreux, et généralement pas faciles à élucider.

II-1-2 Stratégies et mesures

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

II-1-2-1 Les orientations stratégiques

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

L'axe principal de ce programme est la volonté réelle de promotion de l'emploi décent et le

développement de l'entreprise privée par :

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

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

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

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

- Une meilleure connaissance du monde du travail par le biais d'études et d'enquêtes qui permettent la constitution de banques de données fiables et la publication régulière des statistiques relatives à l'emploi;
- La mise en place des outils nécessaires à l'adéquation entre les emplois et les compétences sur le plan quantitatif et qualitatif, avec le concours des milieux professionnels;
- L'établissement d'un diagnostic régulier de la situation du marché du travail, de façon à établir des prévisions de besoins en main-d'œuvre en vue de bien exécuter les programmes de développement;
- L'élaboration des stratégies explicites de promotion de l'emploi des jeunes (diplômés et non diplômés) ;
- L'intégration de la variable "emploi" dans la planification macro-économique.

II-1-2-2 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.

II-2 La régulation du marché du travail et de l'emploi

L'emploi est régi par un arsenal de lois et textes qui encadrent le processus d'insertion (formation, embauche, conditions de travail, coût du travail, dialogue social etc.) dans l'activité économique. Deux institutions sont particulièrement impliquées :

II-2-1-1 Les institutions gouvernementales

Le MINTSS et le MINEFOP sont les chevilles ouvrières de cette régulation nationale qui s'appuie notamment sur les conventions internationales adoptées en la matière. 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.

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.

Encadré 2.1 : 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, 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) 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.

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.

II-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.

1) Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs

- Les Syndicats des employés

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

leur fonctionnement sont :

- le non-respect de la législation du travail et surtout l'entrave à la liberté syndicale de la part des employeurs, rendant ainsi difficile l'organisation des travailleurs,
- le faible taux des cotisations dû en partie à la faible adhésion des travailleurs, ce qui limite leurs moyens d'action,
- la non application des textes en matière de sécurité sociale,
- les tracasseries politico-administratives,
- l'absence des motivations des certains leaders syndicaux,
- le bénévolat à outrance, le déficit en information et en formation des militants,
- la non ratification des certaines conventions fondamentales de l'OIT (C135),
- l'ingérence des pouvoirs publics dans le fonctionnement des syndicats.

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

Dès son article 3, le Code du Travail 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 2. 1 : 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

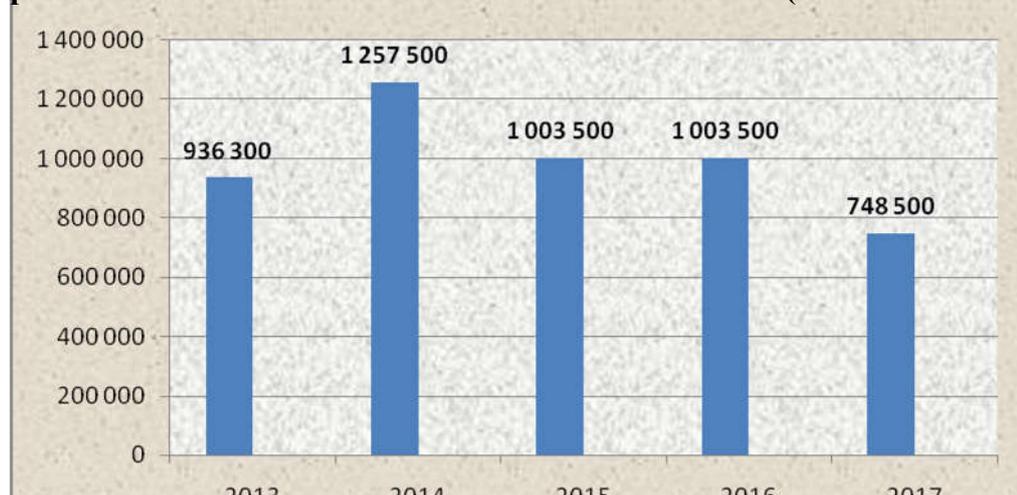
- Les Ordres nationaux

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.

II-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 2. 1 : Prévisions budgétaires de la composante "Amélioration de la protection du travail du PAP du MINTSS 2013 à 2017 (en milliers de FCFA)



Source : MINTSS (2012)

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

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

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

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

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

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

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

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

a. Les conditions d'embauche

L'outil qui permet d'établir le cadre relationnel devant lier l'employeur à son employé est le contrat de 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 privée⁴. 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 de 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;
- 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

⁴ Source : Enquête EESI, 2005.

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 2. 2 : Répartition des emplois supprimés pour diverses (compressions, licenciements et mis à la retraite, chômage technique) au cours de l'année 2013

	Economique	Discipline	Abusif	Retraités	Démissions	chômages techniques	total
Agriculture, Pêche, Elevage, Sylviculture et Exploitations forestières	25	31	69	1	7	0	133
Industries extractives	5	42	10	0	0	9	66
Industries manufacturières	130	84	44	474	0	135	867
Electricité, Gaz et Eau	2	27	79	3	0	8	119
Bâtiments et Travaux et Publics	88	9	7	11	0	322	437
Commerce de gros et de détail, Restaurants et Hôtels	331	96	164	54	3	41	689
Transports, Entrepôts et Communications	93	1	10	80	1	0	185
Banques Assurances, Affaires Immobilières et Services fournis aux entreprises	354	0	58	38	0	0	450
Services fournis à la collectivité, Services sociaux et Services Personnels	160	4	0	31	0	19	214
Autres activités	73	37	4	94	24	58	290
Ensemble	1 261	331	445	786	35	592	3 450

Sources : INS/MINTSS Enquête emploi 2013

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.

II-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 de 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'arrêts d'extension desdites conventions.

II-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.

II-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.

II-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) 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 2. 3 : Synthèses des réalisations cumulées du FNE

	<i>Cumul 1990 – 2000</i>	<i>Cumul au 31 dec 2009</i>	<i>Taux moyen 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 2. 4 : 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.

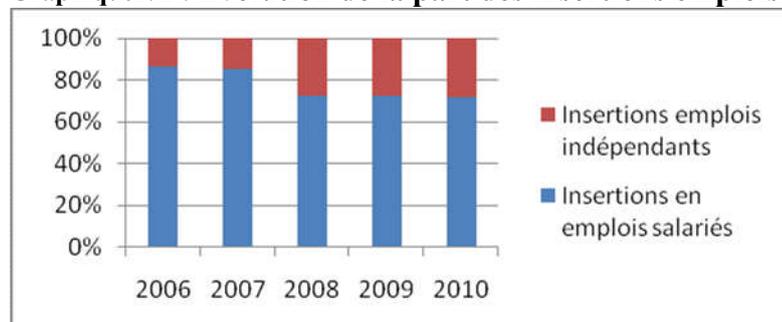
De 1991 à 2009, le FNE a pu former 64 917 chercheurs d'emploi dans des métiers, dont 20% en Formations formelles et 80% en formation sur le tas.

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.

Graphique2. 2 : Evolution de la part des insertions emplois indépendants du FNE



Source : FNE

Tableau 2. 5 : 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 2. 6 : 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 2. 7 : Réalisations du PADER au 31 mars 2008

Nombre de candidats financés	<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
COUTS		
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
COUTS MOYENS		
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

II-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 PPTE pour un montant de près de 10 milliards de FCFA sur une période de 3 à 4 ans. La première phase de ce projet a vu 1.450 microprojets financés générant près de 4.200 emplois directs et indirects pour un coût de 1,160 milliards de FCFA.

Au lancement de ses activités, les financements du PIAASI, compris entre 100 000 FCFA et 1 500 000 FCFA étaient remboursables avec une majoration de 6 %, à compter du 12ème mois dès l'obtention des fonds et la durée de remboursement s'étalait sur les 15 mois suivants.

Depuis février 2012, de nouvelles conditions ont été prises dans le but de renforcer le revolving fund, de le mettre en mouvement, de multiplier et d'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 2. 8 : Projets/programmes du PIAASI et leurs financements.

Synthèse des financements du PIAASI au 30 juin 2011				
Année	Montant financement	Projets finances	Emplois générés	Emplois créés
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
TOTAL	5 282 000 000	9 911	29 733	39 144

Source : PIASSI

II-3-2 Projets d'autres départements ministériels

II-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.

II-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'Education 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^{er} novembre 2007 pour une période pilote des trois ans (2007, 2008 et 2009) sur financement PPTE à hauteur de 12 milliards de FCFA, a pour objectif de mobiliser de millier 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 PPTE 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, a 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.

II-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.

II-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).

II-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 (porcs), 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 2.9 : 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

II-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.

II-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 Entretien et Bureaux d'Etudes du secteur du BTP qui a déjà permis la création de 11 378 emplois.

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

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

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

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

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

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

Tableau 2.10 Emploi Potentiel du secteur du BTP pour la période 2010-2012 sur la base des dotations budgétaires

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

Source : MINTP/Modèle MPA'A 2013

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

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

II.-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 2. 11 : Réalisation de quelques programmes d'auto emploi/micro –entreprises développés par le gouvernement

<i>Projets/programmes</i>	<i>Nombre d'emplois créés et projets financés</i>
<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</i>	Dans sa première phase, ce programme a coûté un milliard de

<i>MINMEESA/FNE</i>	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.

II-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.

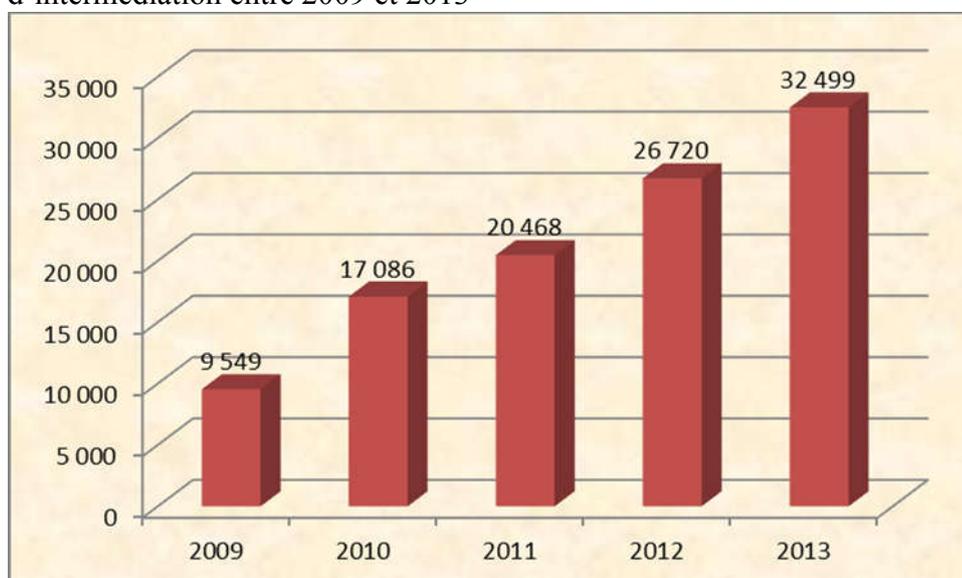
Le Cameroun compte deux types d'entreprises privées d'intermédiation :

- les entreprises de travail temporaire régies par le décret N°93/572/PM du 15 juillet 1993 ;

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

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

Graphique 2.3 : Evolution du nombre de travailleurs placés par les entreprises privées d'intermédiation entre 2009 et 2013



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

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

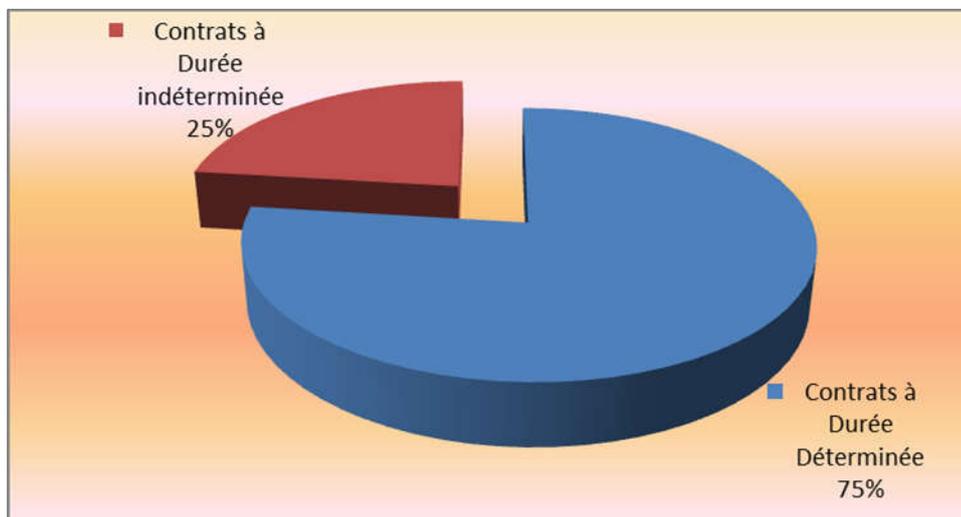
Tableau 4. 10 : Evolution des activités d'intermédiation privée de l'emploi

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

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

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

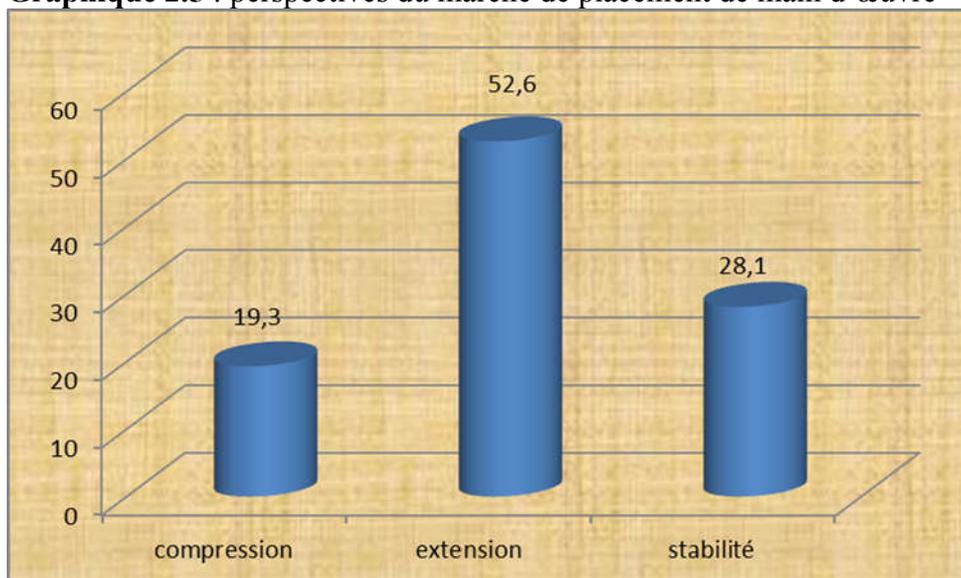
Graphique 2.4 : Répartition des mises à dispositions suivant la nature du contrat en 2013



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

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

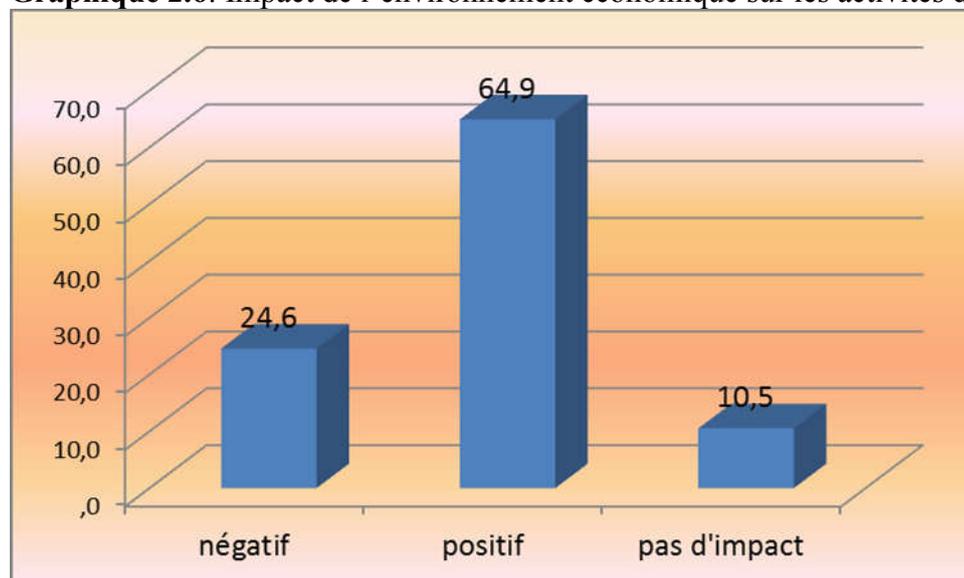
Graphique 2.5 : perspectives du marché de placement de main d'œuvre



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

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

Graphique 2.6: Impact de l'environnement économique sur les activités de placement.



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

Partenariat avec les entreprises utilisatrices et l'Etat

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

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

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

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

II-3-4 Les autres acteurs dans l'insertion et les placements

II-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).

II-4 Pesanteurs, contraintes et distorsions du marché du travail

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

A contrario, sans une vraie régulation et une politique d'emploi concertée et efficace, le processus de 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.

II-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'OCDE⁵, 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

⁵ Perspectives économiques en Afrique BAD/OCDE 2009-2010

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;
- 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 leur besoins ;
- Le troisième est celui des réformes urgentes et fondamentales du système éducatif. Ce dernier doit être capable de répondre de manière adéquate à la dynamique des besoins du système productif en termes de main d'œuvre et de profils de formation.

II-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**⁶ et à sa **compétitivité à long terme**, à l'exemple des programmes lancés par le Gouvernements ces dernières années, et dont le bilan est assez mitigé pour la plupart.

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

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

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

Face au problème de **pérennité**⁷ des micro-entreprises, le FNE a initié une étude⁸ 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.

⁶ 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.

⁷ 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. ».

⁸ 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.

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 » (Sammot ; 2001) .

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

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

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

Sur la base de ces hypothèses, l'étude empirique sur l'échantillon susmentionné, a aboutit 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 FNE⁹. En outre cette étude a montré une corrélation négative entre la pérennité et le promoteur du

⁹ Un constat a été fait lors de « l'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun » (INS -2005), que les

sexe masculin. De mesures doivent être prise quant au détournement du projet et aussi à ne pas sacrifier le projet pour des besoins personnels. Ce résultat est plutôt une bonne nouvelle pour les promotrices qu'il faut encourager à se lancer à leur propre compte, ce qui serait un pas vers un des objectifs du millénaire, promotion d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Troisième objectif du millénaire).

ii) Renforcement de la formation en gestion

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

iii) Accroître le financement pour promouvoir plus d'emplois

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

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

De manière générale, des spécialistes¹⁰ estiment que certains problèmes difficilement mesurables sont susceptibles d'apparaître lorsque l'on promeut l'auto-emploi soit par aides publiques soit par des allègements 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.

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

¹⁰ OCDE, « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2000, P.195.

II-5 Perspectives du marché du travail

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

II-5-1 La formation des ressources humaines.

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

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.

CHAPITRE III OFFRE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR MODERNE

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

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

En 2012, le nombre d'emplois dans l'économie moderne s'élève à 914 741 contre 815 042 2011, ce qui correspond à une création brute de 118 850 emplois en 2012.

Tableau3.1 : Evolution des emplois dans le secteur moderne entre 2011 et 2012

	2011	2012	2012	
			créations nettes	Créations brutes
Secteur productif moderne ¹¹	541 932	609 588	67 656	77 767
• Dont emf et gics	6 066	6 176	135	135

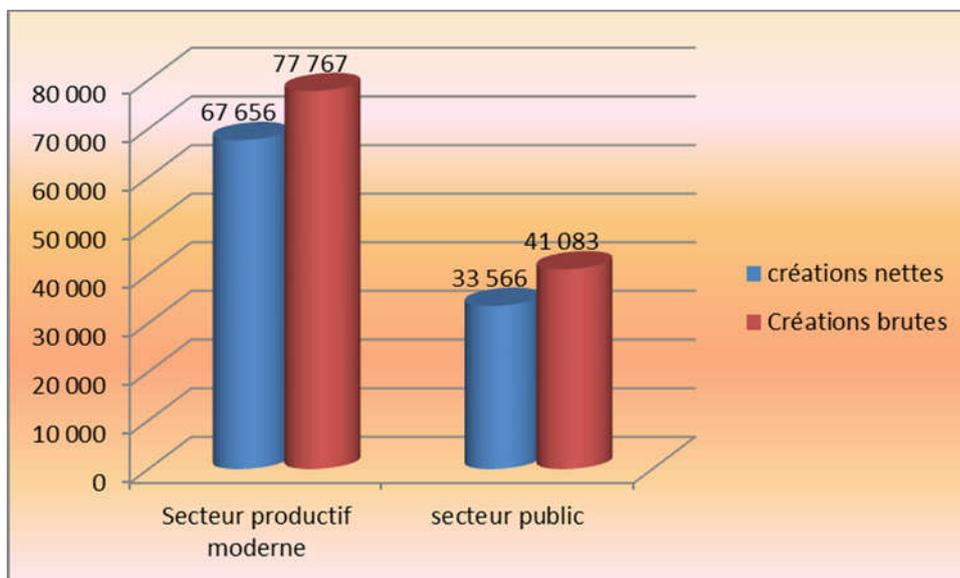
¹¹ Le secteur productif moderne est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur privé formel ainsi que des entreprises publiques ou parapubliques à objet commercial telles que la CDC, la CAMTEL, la CAMPOST, la SONARA, la SODECOTON, etc.

secteur public	273 110	305 153	33 566	41 083
• Dont F.P et forces de défense et sécurité	220 777	249 899	29 122	35 457
• EPA	39 400	41 801	2 401	3 138
• CTD	12 933	13 453	520	700
• Grands projets du gouvernement ¹²			1 523	1 788
Ensemble	815 042	914 741	101 222	118 850

Source : MINFI, MINFOPRA, INS/enquête emploi 2013

En tenant compte des sorties pour diverses raisons, l'on comptabilise 101 222 créations nettes d'emplois, soit 67 656 dans le secteur productif et 33 566 dans le secteur public.

Graphique 3.1 : Créations d'emplois dans le secteur moderne en 2012



Source : INS/Enquête emploi

3.1. Secteur productif moderne

Le secteur productif moderne comprend essentiellement les entreprises privées et accessoirement certaines entreprises à capitaux publiques telles que les sociétés d'économie mixte. Au cours de l'année 2012, la création d'emplois dans ce secteur se chiffre à près de 68 000 emplois nets pourvus, soit une amélioration de 12,6% du nombre d'emplois par rapport à 2011.

Tableau 3.2 : Evolution de l'emploi dans les entreprises entre 2011 et 2012

Secteur	Stock en 2011	Stock en 2012
---------	---------------	---------------

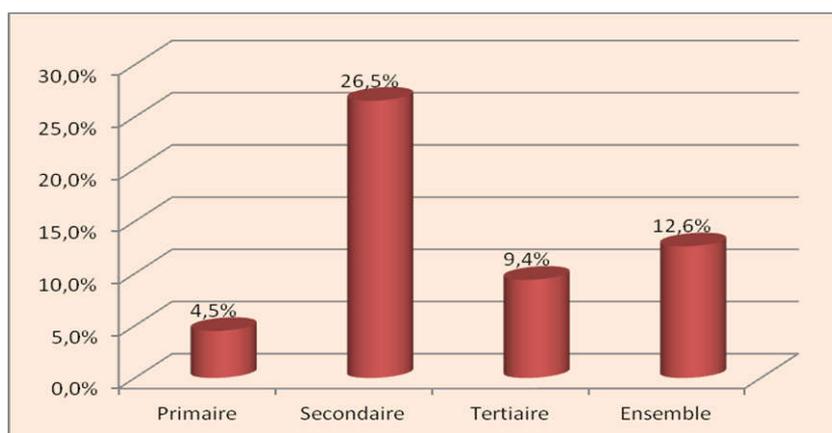
¹² Pour les grands projets les données sont des flux et non des stocks.

		Créations nettes en 2012	
			2012
Primaire	42 718	44 638	1 920
Secondaire	131 734	166 707	34 973
Tertiaire	367 480	398 243	30 763
Ensemble	541 932	609 588	67 656

Source : INS/Enquête emploi

Par secteur d'activité, l'on note que le secteur secondaire a créé le plus d'emplois, soit 35 000, suivi du secteur tertiaire avec 30 763 créations nettes. Le secteur primaire dont la massification des emplois reste attendue dans le cadre de la politique de modernisation agricole, qui s'illustre par un niveau de créations relativement faibles avec seulement 1 920 créations nettes en 2012.

Graphique 3.2 : Taux de créations d'emplois en 2012, par secteur d'activité.

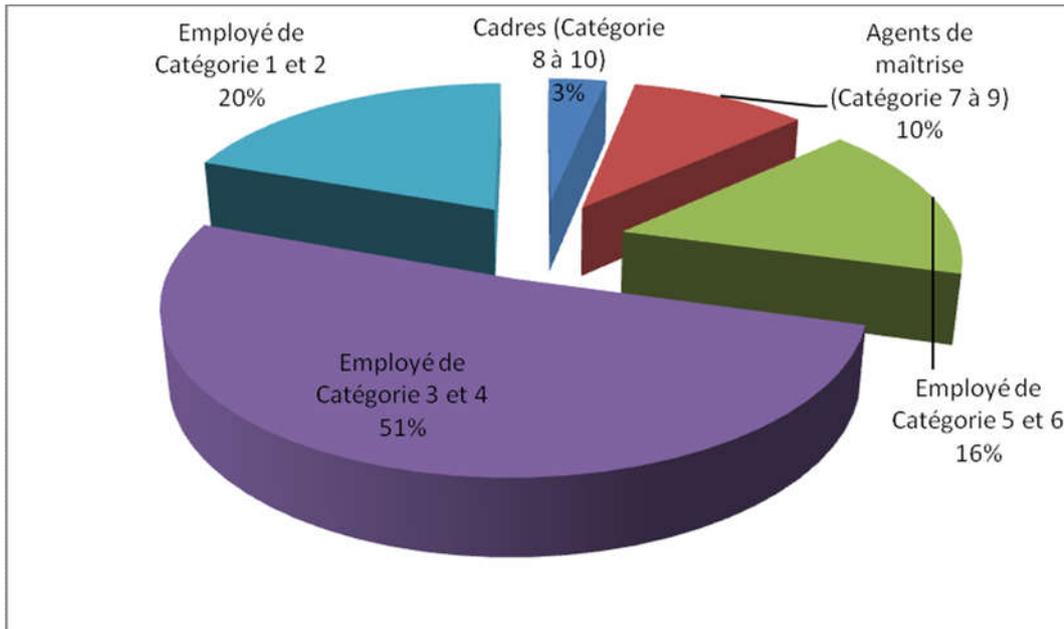


Source : INS/Enquête emploi

Par rapport à 2011, il ressort que le secteur secondaire a été également très dynamique, affichant ainsi un fort taux de création d'emplois de 26,5% contre 9,4% pour le secteur tertiaire et seulement 4,5% pour le secteur primaire.

Suivant les catégories socioprofessionnelles, plus de la moitié des créations (51%) concernent les agents des catégories 3 et 4 contre seulement 3% pour les cadres supérieurs (catégorie 8 à 10).

Graphique 3.3: Créations nettes d'emplois en 2012 suivant les catégories socioprofessionnelles (en %)



Source : INS/EAE 2012

Parmi les créations brutes d'emplois générés par le secteur productif moderne en 2012, l'on note qu'une partie non négligeable provient des créations d'entreprises.

Créations d'entreprises et créations d'emplois en 2012

La création d'entreprises prend de plus en plus d'importance et devient un enjeu majeur pour les pouvoirs publics. En effet au regard des préoccupations inhérentes à la lutte contre la pauvreté et le sous-emploi, favoriser la création d'entreprises apparaît comme un moyen d'améliorer l'insertion économique des chercheurs d'emplois. A titre d'illustration, on peut évoquer les différentes actions déployées depuis 2010 et qui visent la simplification des procédures administratives dans le processus de création d'une entreprise, la création des pépinières/incubateurs d'entreprises et les multiples programmes d'aide à l'insertion (formation à l'entrepreneuriat, aide financière, etc.) développés par les administrations publiques, les ONG et les partenaires au développement actifs dans le secteur productif.

Encadré 3.1: Quelques faits stylisés sur la création d'entreprises

La création d'entreprises est un phénomène dont la complexité exige la mise en place d'un dispositif permanent d'observation solide, capable de renseigner notamment sur les créateurs, leurs motivations, les conditions de leur développement et les difficultés rencontrées au début de leur existence. Une chose est de créer son entreprise, une autre est de la maintenir et de la développer dans les années qui suivent la création. Le risque de fermeture d'entreprises dans les années qui suivent la création, est un paramètre important à prendre en compte, et au cas où il se manifeste, affecte négativement le marché du travail par des destructions d'emplois.

Les sources pour analyser ces divers phénomènes de créations et de fermetures d'entreprises demeurent encore très limitées au Cameroun. Cependant, en s'appuyant sur le répertoire national d'entreprises et le dispositif partiel de suivi de la démographie des entreprises (en abrégé DEMO), mis en œuvre à l'INS depuis 2010, il a été possible de dégager quelques indicateurs et faits stylisés sur les créateurs et leurs entreprises.

Depuis 2010, il se crée dans le pays plus de 5 000 entreprises formelles chaque année. Ces entreprises sont composées essentiellement d'entreprises individuelles et de Société à Responsabilité Limitée (SARL). D'une manière générale, on sait qu'en créant son entreprise, le créateur crée son propre emploi. D'après les données du répertoire national d'entreprises, 6 entreprises nouvellement créées sur 10 démarrent leur activité avec un effectif d'une personne ; un tiers environ (34%) avec 2 à 3 personnes et seulement 6% démarrent avec 4 personnes et plus.

Selon le fichier DEMO, 3 créateurs d'entreprises sur 10 sont des femmes. Les activités qui suscitent le plus d'intérêt pour les femmes créatrices d'entreprises sont l'habillement, la restauration, la santé, les soins personnels (coiffure, blanchisserie, soins de beauté) et l'agriculture (vivrière surtout).

La taille moyenne d'une nouvelle entreprise se situe à 2,9 personnes et atteint 4,9 dans les entreprises de types sociétaires (SA, SARL). Cette taille varie également suivant la branche d'activité de l'entreprise. Les activités qui s'illustrent par une taille moyenne au démarrage très élevée sont : la « sylviculture et exploitation forestière », l'«industrie de boissons» et l'«industrie du lait, des fruits et légumes et des autres produits alimentaires». Pour ces activités, il faut compter en moyenne plus de 8 personnes au démarrage. En revanche, bien que concentrant 60% des créations d'emplois, les activités de « Commerce » et de « Services aux entreprises » se caractérisent par des tailles moyennes au démarrage les plus faibles (moins de 3 personnes).

Créations d'emplois par les nouvelles entreprises

En 2012, l'effectif de créations d'entreprises est évalué à 6 400 unités dont 3 700 entreprises individuelles. Le nombre d'emplois créés du fait de ces créations d'entreprises est estimé à 18 642 emplois permanents et 1 920 emplois temporaires, soit un total de 20 562 nouveaux emplois.

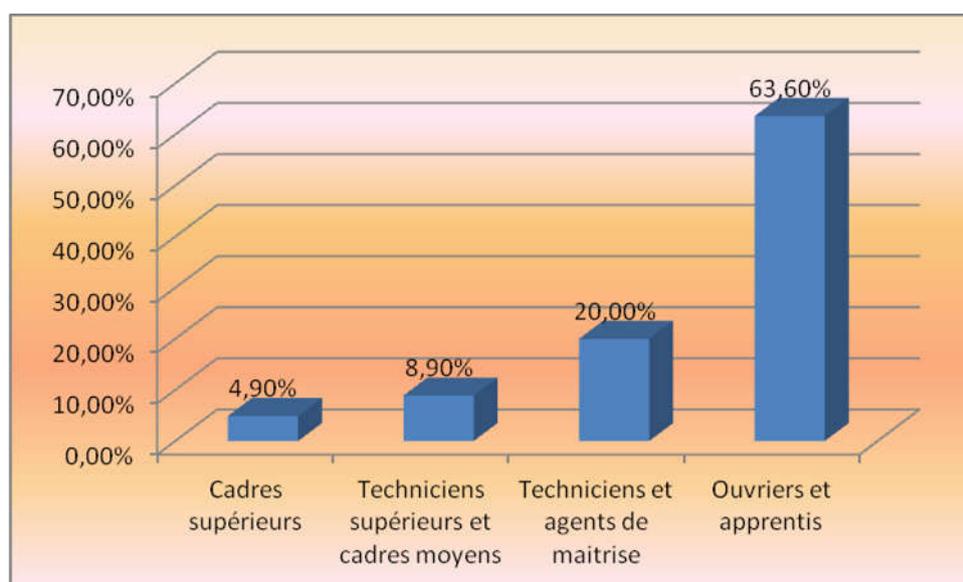
Fermetures d'entreprises et effets socio-économiques

Les sources de données disponibles sont très incomplètes pour une analyse fiable. En dehors de quelques fermetures « monumentales » relayées par les médias, la quasi-totalité des fermetures d'entreprises enregistrées chaque année échappe au dispositif administratif en vigueur. Des dispositifs statistiques dédiés à ce type d'analyse, déjà expérimentés dans certains pays, à l'instar des enquêtes de balayage au Sénégal et des enquêtes sur les nouvelles entreprises en France, mériteraient d'être mis en œuvre pour pallier aux carences des sources administratives.

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

La physionomie des emplois selon la catégorie socio professionnelle (CSP), révèle une prédominance des employés, ouvriers non qualifiés et manœuvres dans le personnel employé des entreprises. Cette catégorie de personnel représente en effet près de 64% des effectifs des entreprises tout secteur confondu.

Graphique 3.4 ; structure des emplois permanents par CSP en 2012



Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

L'on observe des disparités selon les branches d'activités économiques. La proportion des ouvriers, manœuvres est très forte dans l'agriculture (81,7%), la sylviculture (86,5%), les industries textiles (81,1%), les industries du bois (75,5%), les industries chimiques (72,7%). En revanche, certaines branches s'illustrent par un personnel majoritairement constitué de cadres (supérieurs et moyens). C'est le cas des industries extractives (54,8%), des activités de postes et télécommunications (63,2%), et de santé éducation (48,2%).

Tableau 3.4: répartition des employés permanents suivant la catégorie socio professionnelle en 2012

	Cadres supérieurs	Techniciens supérieurs et cadres moyens	Techniciens et agents de maîtrise	Ouvriers et apprentis	Ensemble personnel permanent
Agriculture	1,5%	3,0%	0,6%	81,7%	100,0%
Sylviculture/Elevage/Pêche et pisciculture	1,5%	3,1%	8,6%	86,5%	100,0%
Industries Extractives	6,9%	47,9%	43,1%	2,1%	100,0%
Industries agroalimentaires	1,8%	5,4%	24,1%	67,2%	100,0%
Industries textiles	3,1%	1,5%	14,3%	81,1%	100,0%
Industries de bois	3,2%	9,2%	12,0%	75,5%	100,0%
Industries de papier et imprimerie	7,6%	13,2%	20,2%	50,6%	100,0%
Industries pétrolières	2,8%	6,0%	54,0%	23,3%	100,0%

Industries chimiques	5,4%	6,9%	16,6%	72,7%	100,0%
Autres industries	5,2%	6,1%	21,6%	94,5%	100,0%
Production d'électricité, de gaz et d'eau	9,4%	20,5%	37,4%	32,7%	100,0%
Construction	8,5%	7,9%	24,1%	57,1%	100,0%
Commerce de gros et détail	3,4%	10,4%	24,0%	60,7%	100,0%
Hôtels et restaurants	5,3%	4,0%	23,8%	63,4%	100,0%
Transport	6,1%	6,5%	28,5%	57,9%	100,0%
Postes et télécommunications	20,0%	43,2%	26,5%	10,6%	100,0%
Banques et assurances	8,3%	19,9%	49,1%	22,2%	100,0%
Education et santé	21,9%	26,3%	21,0%	27,9%	100,0%
Autres services	2,9%	4,2%	10,2%	78,8%	100,0%
Ensemble	4,9%	8,9%	20,0%	63,6%	100,0%

En s'intéressant aux diplômes obtenus par le personnel des entreprises, l'enquête met en exergue la caractéristique de « tertiarisation » de l'activité économique, attribuée au pays. En effet contrairement aux autres secteurs qui emploient majoritairement des employés moins diplômés (ayant au plus le BEPC), le secteur tertiaire se distingue par l'occupation des personnels les plus diplômés, soit 58% qui détiennent au moins le probatoire, dont 48% titulaires d'un BACC, DEUG, licence, master ou d'un doctorat, contre 19% pour le secteur primaire et 27% pour le secteur secondaire.

Tableau 3.5: répartition de la main d'œuvre dans les entreprises suivant le niveau d'instruction en 2012

	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Sans diplôme	50,4%	21,7%	5,9%	14,3%
CEP	11,4%	19,8%	17,0%	18,1%
BEPC	15,8%	19,0%	19,4%	19,1%
Probatoire	6,7%	9,5%	9,7%	9,5%
BAC	7,8%	9,0%	15,2%	12,2%
DEUG	6,8%	6,9%	12,6%	9,9%
Licence	2,9%	5,4%	10,8%	8,1%
Master	1,8%	5,7%	8,3%	6,9%
Doctorat	0,0%	0,4%	1,3%	0,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dans l'ensemble, les camerounais occupent 98,5% des emplois permanents contre 1,5% d'étrangers (expatriés et réfugiés). La présence des étrangers est plus relevée dans les secteurs primaire et secondaire, qui il faut le rappeler concentrent l'essentiel des IDE (Investissements directs étrangers).

Tableau 3.6 répartition de la main d'œuvre dans les entreprises suivant la nationalité en 2012

	Camerounais	Expatriés	refugiés	Total
Hommes	98,3%	1,2%	0,5%	100,0%
Femmes	99,5%	0,4%	0,1%	100,0%
Ensemble	98,5%	1,0%	0,5%	100,0%

Tableau 3.7 : 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

3-2 Secteur privé informel

Le secteur informel absorbe la plus grande partie de la main d'œuvre (plus de 90% d'actifs occupés). Ce chiffre traduit une faible capacité d'absorption des entreprises du secteur moderne. Cela est révélateur de sa fragilité et de son incapacité à créer des emplois décents. Ce qui explique que la majorité de la population active trouve refuge dans le secteur informel.

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

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

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

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

Tableau 3.5: Répartition (%) des actifs occupés dans les unités de production informelle selon le statut et le secteur d'activité suivant le sexe

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

Source : INS/EESI 2010

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

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

Tableau 3.4 : Caractéristiques des actifs occupés de 10 ans¹³ 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	

¹³ 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.).

Durée moyenne dans l'emploi (en années)	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	9,0
Durée moyenne dans l'entreprise (en années)	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	9,0
Taux de salarisation	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	20,0
Taux de pluriactivité	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	26,0
Taux d'informalité	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	90,0

Source : INS/ EESI 2010

3.3 Secteur public

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

Au total, près de 40 000 nouveaux emplois ont été pourvus en 2012 par les administrations publiques, majoritairement par le biais de la fonction publique (86%).

3.3.1. Fonction publique

Le nombre de recrutements dans la fonction publique au cours de l'année 2012, s'est élevé à 35 457, chiffre qui concerne aussi bien les personnels civils que les personnels des forces de défense et de sécurité.

Plus précisément, ces personnels proviennent de:

- grandes écoles de formation, et en particulier les écoles normales supérieures et des écoles de médecine gérées par l'Etat ;
- recrutements dans les forces de défense et de sécurité ;
- concours spéciaux à recrutements directs organisés par la fonction publique. Ces concours ont concerné le corps médical (médecins, infirmiers, techniciens de laboratoire, etc.), le cadastre, le génie-civil, les eaux et forêts ;
- recrutement spécial des 25 000 jeunes, décidé par le Chef de l'Etat.

Tableau 3.10 : Evolution des effectifs de la fonction publique et des forces de défense et de sécurité

Statut	Effectif en décembre 2011	Effectif en décembre 2012	Nombre de créations en 2012	
			Nettes	Brutes
Fonctionnaires				
Catégorie A2	29 516	31 943	2 427	2 593
Catégorie A1	18 586	19 288	702	1 365
Catégorie B2	13 205	13 348	143	752
Catégorie B1	26 109	25 908	-201	620
Catégorie C	18 931	19 164	233	1 369
Catégorie D	10 325	10 123	-202	324
Total Fonctionnaire	116 672	119 774	3 102	7 023
Autres Personnels de l'État				
Contractuel	50 464	71 865	21 401	22 039
Décisionnaire	10 694	14 144	3 450	4 437
Autres types	42 947	44 116	1 169	1 958
Total Autre personnels	104 105	130 125	26 020	28 434
Total	220 777	249 899	29 122	35 457

Source : MINFI

Les sortants dans les écoles normales de médecine, les facultés publiques de médecine et les autres grandes écoles, ainsi que les recrues dans les corps de défense et de sécurité.

Ce qui donne un bilan annuel de 35 457 créations brutes et 29 122 créations nettes dans le secteur public.

3.3.2. Emploi dans les EPA

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

- i. une composante de fonctionnaires et contractuels recrutés par la fonction publique et mis à la disposition de ces EPA, La première composante est déjà traitée dans la fonction publique
- ii. une composante de personnel directement recruté et payé par l'EPA.

Il ressort qu'en 2012, les EPA ont créé près de 2 400 emplois en terme net, soit un taux de création d'emplois de 6,1% par rapport à 2011.

Tableau 3.11: Evolution des effectifs dans les EPA2011 et 2012.

2011			2012			créations nettes en 2012	Créations brutes en 2012
permanents	temporaires	total	permanents	temporaires	total		
37 985	1 415	39 400	39 362	2 438	41 801	2 401	3 138

Source : INS/Enquête emploi 2013 et nos calculs

3.3.3. Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD)

Dans le cadre de la décentralisation, les CTD (360 communes et 14 communautés urbaines) vont gérer des ressources de plus en plus importantes, issues de transferts de compétences de certaines activités. Elles deviennent ainsi un acteur important dans le dispositif de suivi de l'emploi et la main d'œuvre.

En 2012, la création nette d'emplois par les CTD ressort à 520 nouveaux emplois dont plus de trois quart par le biais des Communautés Urbaines. Le taux de création d'emplois s'établit ainsi à 4,0%. Dans les communautés urbaines où près de 400 créations nettes d'emplois ont été comptabilisées, le taux de création affiche 11,5% et illustre bien le dynamisme observé dans ces structures dans le cadre de la politique de développement urbain et de l'attractivité des villes.

Tableau 3.12: Evolution des effectifs dans les communes et les communautés urbaines entre 2011 et 2013.

Type de communes	2011		2012		créations nettes en 2012	Créations brutes en 2012
	Nbre	Effectif employé	Nbre	Effectif employé		
Communes	360	9 490	360	9 613	123	166
Communa	14	3 443	14	3 840	397	534

utés urbaines						
Ensemble		12 933		13 453	520	700

Source : Comptes administratifs des communes, enquête emploi 2013 et nos calculs

3.4. Projets et programmes du Gouvernement

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

Les grands projets ayant fait l'objet de cette étude sont les suivantes : (i) Complexe industrialo portuaire de Kribi, (ii) Barrage de Lom Pangar, (iii) Barrage Hydroélectrique de Memve'ele, (iv) Barrage Hydro-Mekin, (v) Programme de modernisation de l'appareil de production, (vi) Programme d'Appui au Développement des activités minières (CAPAM), (vii) Le projet d'exploitation du cobalt et du nickel de Lomié, (viii) Le projet d'exploitation du diamant de Mobilon, (ix) Le projet d'exploitation de bauxite de Minimartap de Ngaoundal, (x) Le projet d'extension des capacités de la Centrale de Kribi par KPDC, (xi) Projet Fonds de soutien aux filières de croissance, (xii) Projet d'extension de l'aluminerie d'Edea, (xiii) Projet Yard pétrolier de Limbe, (xiv) Projet d'Alimentation en eau potable de la ville de Yaoundé, (xv) Projet de construction de 3 200 km de fibre optique backbone (xvi) Projet de construction du chemin de fer, (xvii) Projet d'extension et de modernisation de la raffinerie de Limbe.

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

Globalement, les emplois créés en 2012 par l'exécution des grands projets s'élèvent à environ 1500 contre seulement un total de 138 emplois enregistrés en 2011. Plus de la moitié de ces emplois créés en 2012 l'ont été à travers le complexe industrialo-portuaire de Kribi (900 emplois créés).

Tableau 3.13 : emplois créés dans les grands projets en cours d'exécution.

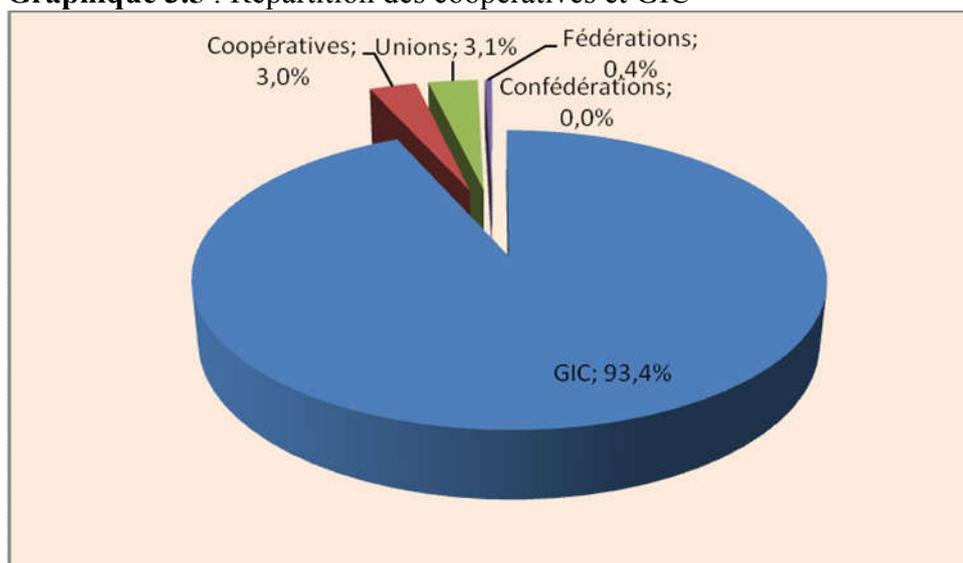
Grands projets	Emplois créés	
	2011	2012
Barrage hydroélectrique de Memve'ele	//	163
Barrage hydroélectrique de Mekin	30	90
Barrage de Lom Pangar	108	128
Complexe Industrialo-portuaire de Kribi		900
CAPAM		250
Total	138	1 523

Source : INS/MINEPAT/enquête emploi 2013

3.5 Les coopératives et GIC

En 2012, la carte coopérative nationale fait état d'un stock cumulé de 143 363 immatriculations enregistrées sur l'ensemble du pays, dont 93% constituées de GIC. Les 7% restants sont composées de coopératives, d'unions, de fédérations et de confédérations.

Graphique 3.5 : Répartition des coopératives et GIC



La vocation de pays agricole et artisanal qui caractérise le Cameroun, fait en sorte que le pays compte plus de coopératives et GIC actives dans ce domaine ; mais les contraintes structurelles n'ont jusque là pas permis un nouvel essor de ces entités dites démocratiques, qui de ce fait connaissent un fort taux d'inactivité. Ce phénomène affecte relativement moins les coopératives d'épargne et de crédits dont on en dénombre en 2012 près de 300, faisant partie des 400 Etablissements de Micro finance recensés par le MINFI.

Ces coopératives d'épargne et de crédit ont créé en terme net 110 emplois en 2012, soit 82% du bilan de créations nettes d'emplois du secteur des EMF.

Tableau 3.14 : Créations d'emplois dans les EMF en 2012

	Effectif employé		créations nettes en 2012
	2011	2012p	
Total EMF	8 834	8 969	135
Dont Coopératives d'épargne et de crédit	6 066	6 176	110

Source : MINFI/Enquête DGTCFM, 2013, nos calculs

En **conclusion**, la dynamique de création d'emplois aura bénéficié en 2012, d'un ensemble de facteurs favorables aux rangs desquels, l'entrée effective en chantier d'un certain nombre de grands projets structurants.

CHAPITRE IV: DEMANDE D'EMPLOIS

Dans une économie, les demandeurs d'emploi sont constitués des personnes en emploi inadéquat et des personnes à la recherche d'emploi. L'étude de la demande d'emploi nécessite de présenter l'évolution de la population en âge de travailler et de la population active. Par ailleurs, pour comprendre la situation des demandeurs d'emploi, il est important de mettre un accent sur le profil des demandeurs d'emplois et le répertoire de la formation professionnelle.

4.1 Evolution de la population en âge de travailler au Cameroun

La population du Cameroun est passé de près de 18 millions de personnes en 2006 à 21 millions de personnes en 2012, soit un taux d'accroissement moyen annuel d'environ 2,5%. Au cours de cette même période, la population en âge de travailler (15-64 ans) est passé de près de 10 millions à 11 millions de personnes. Entre 2006 et 2012, cette population en âge de travailler s'est accrue à un

rythme annuel moyen de 2,5% sur la période 2006-2012. Cet accroissement de la population en âge de travailler est susceptible d'aggraver les problèmes d'emploi auxquels fait face le pays, plus particulièrement des jeunes de 15-34 ans.

Tableau 4.1 : Population du Cameroun entre 2006 et 2012

Année	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Population (en million)	17,8	18,2	18,7	19,2	19,6	20,1	20,6
Taux de croissance de la population (%)	-	2,2	2,7	2,7	2,1	2,6	2,5
Population en âge de travailler (15-64 ans) (en million)	9,5	9,8	10,0	10,3	10,5	10,8	11,0
Taux d'accroissement de la population en âge de travailler (%)	-	3,2	2,0	3,0	1,9	2,9	1,9

Source : BUCREP, 2011

En 2005 (EESI1), la population en âge de travailler se répartie en 19,1% d'inactifs, 5,8% de chômeurs et 75,1% d'actifs occupés. En 2010 (EESI2), les actifs occupés représentent 73%, les chômeurs 5% et les inactifs 22% de la population en âge de travailler. Ainsi, sur la période 2005-2010, on observe une légère modification de la structure de la population en âge de travailler. La part de la population active est en baisse au profit de celle des inactifs qui est en augmentation.

En l'absence des données actualisées en 2012 et en supposant que la structure de cette population en âge de travailler en 2010 se maintient en 2012¹⁴, les inactifs qui sont des personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en recherchent pas représentent environ 2,4 millions de l'ensemble de la population en âge de travailler. La population active est donc estimée à 8,6 millions de personnes en 2012.

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

¹⁴ hypothèse d'un ISF et d'une mortalité constant sur la période 2010-2012

4.2 Chômage

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.

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).

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 élargi¹⁵, qui est plus adaptée au contexte des pays en développement comme le Cameroun, le taux du chômage se situe à 5,7% en 2010 au niveau national, soit 11,4% en milieu urbain et 2,4% en milieu rural.

De façon générale, le chômage élargi est plus élevé chez les femmes et les jeunes de 15-34 ans. 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%). 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 4.2 : 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	
Sexe						
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
Groupe d'âge						
15- 34 ans	11,2	2,5	6,0	15,5	4,3	8,9
35 -64 ans	4,2	0,5	1,9	6,3	0,8	2,9
65 ans ou plus	1,0	0,0	0,2	1,0	0,0	0,2
Ensemble	8,1	1,4	3,8	11,4	2,4	5,7

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.

¹⁵ Le chômage au sens élargi

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.

4.3 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). En l'absence des données actualisées, il est procédé à la projection des taux de sous emploi pour estimer la situation des personnes en situation d'emploi inadéquat.

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%.

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

Le sous-emploi visible touche 14,8% de la population active occupée. Il est nettement plus élevé dans le secteur public (28,5%) et dans le secteur informel non agricole (18,5%) que dans les autres secteurs institutionnels. Ce type de sous-emploi se manifeste plus en milieu urbain (16,9%) qu'en milieu rural (13,8%).

Dans l'ensemble, le taux de sous-emploi visible croît avec le niveau d'instruction, passant de 12,5% pour les non scolarisés à 28,6% chez les scolarisés de niveau supérieur. Il ne varie pas selon le sexe. Mais, en se restreignant au milieu urbain, les femmes (19,8%) sont relativement plus affectées que les hommes (14,6%).

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

Le tableau 6.3 révèle que le taux de sous-emploi global touche environ sept actifs sur dix (71,9%). Ce phénomène est plus présent en milieu rural (79,5%) qu'en milieu urbain (58%). Par ailleurs, les

femmes sont plus touchées que les hommes avec respectivement des taux de sous-emploi global de 79,2% et 65,1%.

Tableau 4.3: Taux de sous-emploi (%) selon le milieu de résidence et les caractéristiques contextuelles

	Visible			Invisible			Global		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
Secteur institutionnel									
Public	24,4	36,7	28,5	7,9	21,2	12,3	31,4	47,1	36,7
Privé formel	7,4	13,0	8,7	16,2	32,7	20,0	22,9	42,3	27,5
Informel non agricole	17,2	20,8	18,5	46,9	57,9	51,0	58,0	69,0	62,0
Informel agricole	13,9	10,9	11,1	75,6	81,8	81,4	79,9	84,0	83,7
Sexe									
Masculin	14,6	14,9	14,8	35,1	68,5	56,3	49,1	74,8	65,1
Féminin	19,8	12,7	14,9	52,9	80,3	71,8	68,9	84,3	79,2
Niveau d'instruction									
Non scolarisé	15,6	12,1	12,5	52,2	82,5	79,5	64,9	85,4	83,4
Primaire	13,7	12,9	13,1	56,7	75,2	70,6	65,9	79,4	75,9
Secondaire	16,2	15,3	15,8	42,5	68,3	55,0	56,5	75,2	65,3
Supérieur	26,2	36,3	28,6	12,8	21,8	15,0	46,4	55,8	48,5
Ensemble	16,9	13,8	14,8	42,9	74,4	63,7	58,0	79,5	71,9

Source : INS/EESI 2010

Le sous-emploi global qui affecte la majorité de la population active se présente comme le véritable problème du marché du travail au Cameroun. En effet, le taux de chômage étant relativement faible, il convient d'analyser le marché du travail davantage sous l'angle du sous-emploi que sous celui du chômage. Une telle démarche éviterait une analyse approximative du marché du travail.

4.4 Profil des demandeurs d'emplois

Le profil des demandeurs d'emploi est présenté selon les différentes sources d'information notamment l'EESI 2, le FNE, le MINESEC, et le MINESUP. Il est question de caractériser les demandeurs d'emplois selon le niveau de formation et certaines caractéristiques individuelles comme le sexe et la Catégorie Socioprofessionnelle.

4.4.1 Profil des demandeurs d'emploi à partir de l'EESI2

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^{ème}/3^{ème} 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

Cameroun¹⁶. 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.

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

Selon le rapport d'activité 2012 du FNE, cette entreprise a accueilli, reçu en entretien et orienté 38627 chercheurs d'emploi en 2012 contre 31328 chercheurs d'emplois en 2011, soit une progression de 23,3% entre ces deux années.

Le tableau ci-après donne la répartition des chercheurs d'emploi par le canal du FNE par sexe selon le groupe d'âges. Ce tableau révèle qu'en 2012, 37% des chercheurs d'emploi par le canal du FNE étaient de sexe féminin et 63% de sexe masculin. La plupart de ces demandeurs d'emplois étaient des jeunes de moins de 35 ans. Ces derniers représentaient 85,3% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cette proportion était de 82,6% chez les hommes et 88,4% chez les femmes. On pourrait affirmer que très peu d'adulte recherche l'emploi par le canal du FNE. Ce résultat est cohérent avec ceux des enquêtes auprès des ménages notamment l'EESI2 de 2010.

Tableau 4.4 : Répartition des chercheurs d'emploi par sexe selon l'âge

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

Source : FNE, 2012

L'âge moyen du chercheur d'emploi en 2012 oscille autour de 28 ans, et d'ailleurs plus de la moitié ont moins de 30 ans. Ce qui atteste de la jeunesse de ces demandeurs d'emploi. Quant au diplôme le plus élevé, quand ils en ont (près de 30% des candidats n'ont pas de diplôme reconnu), ce dernier est issu majoritairement des formations générales, avec une prédominance de Baccalauréat littéraires (plus de 10%) et des diplômes annversaires (licences, maîtrise, ou master).

¹⁶ Le SMIG en vigueur au Cameroun en 2010 est 28 216 FCFA par mois.

Tableau 4.5 : Répartition des demandeurs d'emploi selon le diplôme et par sexe en 2012

Diplôme	Homme	Femme	Ensemble
Sans diplôme	8 081	3 385	11 466
CEP/CEPE	2 766	1 537	4 303
BEPC/CAP	2 611	1 457	4 068
Probatoire	1 223	868	2 091
BAC	3 482	2 930	6 412
BTS/DUT	2 357	1 555	3 912
Licence	2 137	1 448	3 585
Maîtrise	998	806	1 804
Ingénieur	471	198	669
DEA	109	89	198
DESS	77	37	114
Doctorat	3	2	5
Total	24 315	14 312	38 627

Source : FNE, 2012

Quel que soit le diplôme considéré, le nombre d'hommes demandeurs d'emploi est supérieur à celui des femmes demandeurs d'emploi.

4.4.3 Profil des sortants de l'enseignement supérieur

La mission fondamentale assignée à l'ensemble du système éducatif camerounais à travers le DSCE est de fournir à l'économie camerounaise des ressources humaines quantitativement et qualitativement aptes à soutenir efficacement et durablement toutes les activités 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.

4.4.3.1 Diplômés des Universités d'Etat

En 2011, le pays compte huit (08) universités publiques¹⁷ : l'Université de Buea; l'Université de Bamenda; l'Université de Yaoundé I ; l'Université de Douala; l'Université de Dschang; l'Université de Ngaoundéré; l'Université de Yaoundé II ; l'Université de Maroua. Ces universités regroupent 43 établissements.

L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur rencontre un large écho dans la population mais aussi chez les autorités publiques, 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 défaillantes pour permettre aux diplômés du supérieur d'avoir accès à un emploi.

¹⁷ Annuaire statistique du MINESUP, 2012

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

On note un effort notable dans le domaine des formations professionnelles. En effet, les établissements professionnels dans les universités d'Etat ont particulièrement bénéficié de la croissance des effectifs. On note une progression moyenne de 25% dans le domaine des sciences de l'ingénieur (formation longue). Les effectifs de ce domaine sont passés de moins de 5 00 en 2001 à plus de 3 000 en 2011. Dans les Instituts universitaires de technologies, la progression entre 2001 et 2011 a été de 18% en moyenne annuelle. Les effectifs y sont passés de moins de 2000 en 2001 à plus de 9 000 étudiants en 2011. Dans le domaine de la santé, les effectifs de ce domaine ont connu une progression annuelle moyenne de 17%, soit une multiplication par 4,8 en 10 dix, passant de moins de 800 en 2001 à près de 3500 en 2011.

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

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

Les établissements d'enseignement supérieurs public ont mis sur le marché de l'emploi près de 35 754 diplômés en 2011. Ce nombre est passé à 37 843 en 2012, soit une progression de 5,8 %. Les diplômés de niveau Bac +3 dominent le système avec 26 004 diplômés en 2012. Cette prééminence est surtout le fait des 19 998 Licences qui ont été délivrées cette année académique. Les diplômés de niveau Bac+5 viennent en seconde position avec 9204 diplômés mis sur le marché de l'emploi. Ces diplômés vont créer une certaine pression sur le marché de l'emploi. Ces niveaux de qualification ne correspondent pas toujours en quantité au besoin exprimé par l'économie qui crée de moins en moins des emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Tableau 4.6 : Diplômés des Universités publiques en 2012

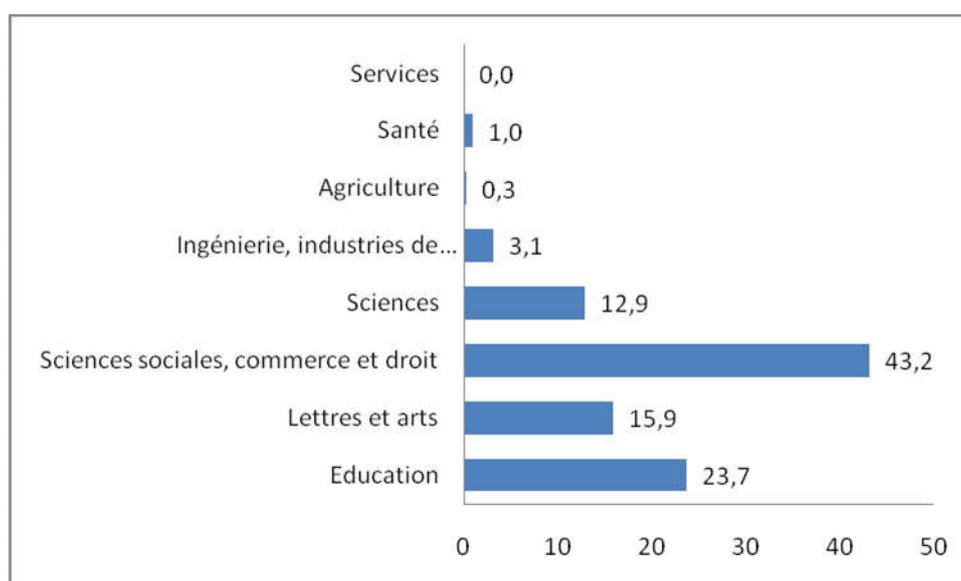
	Domaine d'études	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture	Santé	Services	Ensemble
Bac+2	DEUG	0	0	0	376	0	0	0	0	376
	DEUP	0	0	19	0	0	0	0	0	19
	DUT	0	0	0	0	851	0	0	0	851

	Total Bac +2	0	0	19	376	851	0	0	0	1245
Bac +3	DIPES I	5443	0	0	0	0	0	0	0	5443
	DIPET I	562	0	0	0	0	0	0	0	562
	Licence	605	4948	11432	2935	0	0	79	0	19998
	Total Bac +3	6610	4948	11432	2935	0	0	79	0	26004
Bac+4	Maitrise	0	0	365	570	0	0	0	0	935
	Total Bac +4	0	0	365	570	0	0	0	0	935
Bac +5	DEA	0	269	52	142	28	0	0	0	491
	DEPA	0	0	25	0	0	0	0	0	25
	DESS	0	0	80	43	25	0	0	0	148
	DIPCO	171	0	0	0	0	0	0	0	171
	DIPES II	1785	0	0	0	0	0	0	0	1785
	DIPET II	375	0	0	0	0	0	0	0	375
	Ingénieur	0	0	0	0	157	73	0	0	230
	Master	17	799	4353	720	96	33	97	0	6116
	Total Bac +5	2348	1068	4511	904	308	107	97	0	9342
Bac +7	Dr en médecine	0	0	0	0	0	0	193	0	193
	Total Dr en médecine	0	0	0	0	0	0	193	0	193
Bac +8	Dr/PhD	0	4	6	93	9	10	1	0	124
	Total Dr/PhD	0	4	6	93	9	10	1	0	124
Total		8958	6019	16333	4879	1167	117	370	0	37843

Source : MINESUP, 2012

La distribution des diplômes selon les domaines d'études met en évidence la prééminence des filières sciences sociales, commerce et droit qui représente 43,2% de tous les diplômes obtenus en 2012. Les diplômes des filières Ingénierie, industries de transformation et production demeurent faible (3,1%). Il en est de même de ceux des filières agriculture (0,3%). Cette situation pose un problème énorme dans la mesure où les leviers du développement du pays sont axés sur l'agriculture et le développement des industries. Ainsi, les formations offertes par les universités seraient moins adéquates aux besoins futurs de l'économie.

Graphique 4.1 : Répartition des diplômés selon les domaines d'études



Source : MINESUP, 2012

En 2012, on enregistre une production de 1 167 diplômés des écoles publiques tournées vers l'ingénierie. Les écoles tournées vers l'ingénierie prennent en compte : les écoles d'agriculture, d'agroalimentaire, les instituts universitaires de technologies et les sciences de l'ingénieur, cycle long (baccalauréat +5 ans). Les diplômés en ingénierie représentent 3% de l'ensemble des diplômés des universités d'Etat tandis que les diplômés en science représentent 13%. Une inversion de cette structure serait vivement souhaitable.

Diplômés des institutions sous la tutelle des ministères techniques (A compléter)

Toujours selon l'annuaire 2012 du MINESUP, le pays compte 46 institutions de formations. Il s'agit des écoles de formation non rattachés aux institutions universitaires.

4.4.3.2 Diplômés des Universités privées

Le Cameroun compte environ 117 institutions privées d'enseignement supérieur agréées en 2011 réparties dans toute l'étendue du territoire. Chaque année, quatre examens nationaux sont organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (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 professionnels tels que des licences, des maîtrises 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 2011 qu'il y a eu dans cet ordre d'enseignement 8834 diplômés, la majorité (8579) étant de niveau Bac+2. En outre, l'on a enregistré 88 Licence professionnelle, 33 Maîtrise professionnel et 134 en master professionnel ou DSEC. En outre, 6507 personnes ont obtenu le diplôme du BTS. En 2012, à l'exception du nombre de diplômés de BTS qui connaît une baisse de 1661 diplômés, on observe une augmentation du nombre de diplômés dans chacune des catégories ci-dessus énumérées. Tous ces diplômés sont des potentiels demandeurs d'emploi. Compte tenu de la faible capacité de l'économie du pays à créer des emplois

décents, une grande partie de tous ces diplômés vont soit poursuivre les études, soit rester au chômage ou envisager l'insertion dans le secteur informel qui est le plus grand pourvoyeur d'emploi.

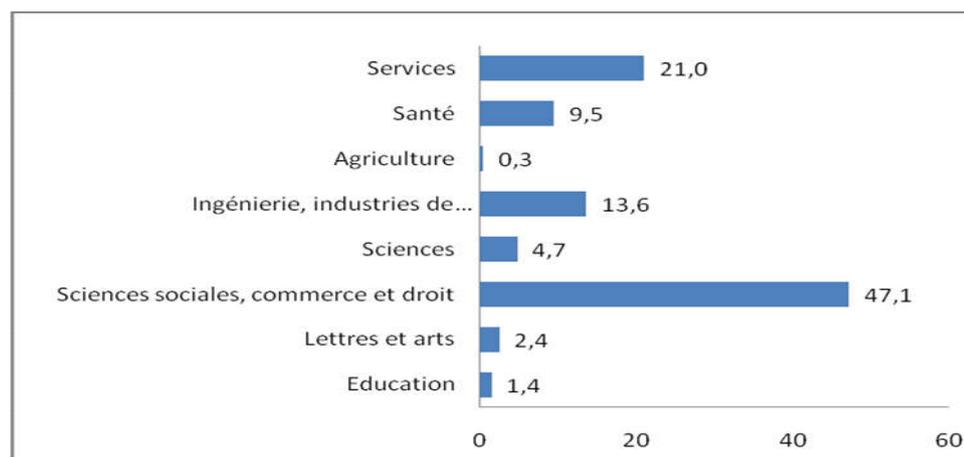
Tableau 4.7 : Diplômés des Universités privées en 2012

	Domaine d'études	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture	Santé	Services	Ensemble
Bac +2	BTS	0	115	2561	245	655	0	0	1270	4846
	DSEP		27	291	126	72		172	13	701
	HND	112	50	753		240	0	322	380	1857
	HPD			10				256		266
	Total Bac +2	112	192	3615	371	967	0	750	1663	7670
Bac +3	Licence prof	0	0	32	0	61	0	0	0	92
	Total Bac +3	0	0	32	0	61	0	0	0	92
	Maitrise prof	0	0	8	0	0	26	0	0	34
	Total Bac +4	0	0	8	0	0	26	0	0	34
Bac +5	DSEC	0	0	47	0	0	0	0	0	47
	Master prof	0	0	38	4	48	0	0	0	89
	Total Bac +5	0	0	84	4	48	0	0	0	136
Total	112	192	3739	375	1076	26	750	1663	7932	

Source : MINESUP, 2012

La répartition des diplômés des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) montre que la majorité (68,1%) de ces derniers est formée dans les filières du tertiaire notamment les services, les sciences sociales, commerce et droit. Les sous domaines ingénierie et techniques apparentées, sciences informatiques et santé représentent respectivement 13,6%, 9,5% et 4,7% des diplômés du privé.

Graphique 4.2 : Structure des diplômés par domaine d'études



Source : MINESUP, 2012

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

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

La structure des diplômés de l'enseignement supérieur privé (examens nationaux) dévoile comme au niveau de la composante publique, la prééminence des sciences sociales qui représentent près de 70% des diplômés. On peut noter avec satisfaction une proportion de 20% de diplômés en ingénierie qui supplante les 4% observés au niveau du public. Il faut d'ailleurs relever que la production des diplômés en ingénierie dans le privé (1797) dépasse celle de la composante publique.

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

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

Tableau 4.8 : Distribution des diplômés du privé selon les filières de formation en 2011 (Actualiser)

Domaine d'études	BTS	DSEP	HND	HPD	Total général	En%
Education	0	0	48	0	48	0,6
Sciences de l'éducation	0	0	48	0	48	0,6
Lettres et arts	4	0	0	0	4	0,0
Arts	4	0	0	0	4	0,0
Lettres	0	19	0	0	19	0,2
Sciences sociales, commerce et droit	4779	213	1001	5	5998	69,9
Commerce et administration	4666	203	972	0	5841	68,1
Droit	0	10	0	5	15	0,2
Journalisme et information	47	0	29	0	76	0,9
Sciences sociales et du comportement	66	0	0	0	66	0,8
Sciences	250	40	11	0	301	3,5
Mathématiques et statistiques	0	7	0	0	7	0,1
Sciences informatiques	250	33	11	0	294	3,4
Ingénierie, industries de transformation et production	1451	242	104	0	1797	20,9
Ingénierie et techniques apparentées	1451	242	104	0	1797	20,9
Agriculture	0	0	3	0	3	0,0
Agriculture, sylviculture et halieutique	0	0	3	0	3	0,0
Santé	0	42	186	148	376	4,4
Santé	0	42	186	148	376	4,4
Services	23	0	10	0	33	0,4
Services aux particuliers	23	0	10	0	33	0,4
Total général	6507	556	1363	153	8579	100,0

Source : Annuaire statistique MINESUP 2011

PROFIL DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

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

■ Les diplômés des filières généralistes de l'enseignement supérieur public. Ce profil domine en termes d'effectifs. En 2012, ce profil représente plus de 80 % des étudiants et plus de 65 % des diplômés de l'enseignement supérieur (Annuaire statistique, 2012). On y distingue plusieurs niveaux de formation : « bac + 2 » (DEUG), « bac + 3 » (licence) ou « bac + 5 ou plus » (diplôme d'études supérieures approfondies – DEA – doctorat). La formation des deux premiers niveaux est essentiellement théorique et très peu ouverte sur le monde professionnel (peu ou pas de stages en entreprises). Les effectifs pléthoriques de certaines filières généralistes (économie, droit, lettre), les disparités intra-filières en termes d'encadrement sont des facteurs qui contribuent, souvent de façon cumulative, à la détérioration de la qualité de la formation. Le développement de ces filières a été longtemps associé aux besoins d'encadrement du secteur public en général et de l'administration publique en particulier (enseignement, administration centrale et entreprises publiques et parapubliques...).

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

■ Les diplômés de l'enseignement professionnel public: Ce profil de niveau « bac + 2 » (techniciens supérieurs) couvre une large gamme de spécialités (industrielles, tertiaires, etc.) La formation est assurée au sein des établissements relevant de la tutelle de certains départements ministériels. La formation qui y est dispensée est ouverte sur le monde professionnel (stages...). 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.

4.4.4 Diplômés des lycées et collèges de l'enseignement technique

Selon l'annuaire statistique 2012 du MINESEC, l'enseignement secondaire technique, comptait 359 513 élèves au cours de l'année académique 2011/2012 contre 321 860 élèves pour l'année académique 2010/2011, soit un accroissement de 11,7% entre ces deux années. De ces derniers effectifs, l'on a enregistré 19 146 diplômés de CAP, 14134 de CAPIEMP, 1183 CAPIET, 14 730 de probatoires et de 14 858 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 4.9 : Evolution des effectifs d'élèves de l'Enseignement Secondaire technique par année d'études

Années / Years	Ordre	1 ^{re} Année T	2 ^{ème} Année T	3 ^{ème} Année T	4 ^{ème} Année T	1 ^{er} Cycle	2 nd T	1 ^{ère} T	Tle T	2 nd Cycle	Total	
2008/2009	Public/ Public	46 047	38 228	27 376	24 415	136 066	17 242	17 453	8 873	43 568	179 634	
	Privé/ Private	11 428	9 162	7 749	10 934	39 273	16 268	16 133	7 560	39 961	79 234	
	Total	57 475	47 390	35 125	35 349	175 339	33 510	33 586	16 433	83 529	258 868	
2009/2010	Public/ Public	F/ G	15 342	12 730	9 599	9 719	47 390	4 681	5 679	3 432	13 792	61 182
		G/ B	30 127	29 038	25 091	25 137	109 393	12 113	14 105	6 516	32 734	142 127
	Privé/ Private	F/ G	3 438	3 514	3 357	5 017	15 326	4 319	5 628	3 460	13 407	28 733
		G/ B	4 547	5 482	5 938	9 925	25 892	5 499	7 966	3 539	17 004	42 896
	Total	53 454	50 764	43 985	49 798	198 001	26 612	33 378	16 947	76 937	274 938	
2010/2011	Public/ Public	F/ G	21 371	15 157	12 970	13 231	62 729	7 393	9 670	4 886	21 949	84 678
		G/ B	39 078	30 846	24 457	25 617	119 998	15 394	17 963	8 883	42 240	162 238
	Privé/ Private	F/ G	3 901	3 224	3 217	4 838	15 180	4 339	7 847	5 663	17 849	33 029
		G/ B	5 711	4 577	4 451	7 076	21 815	5 090	9 730	5 280	20 100	41 915
	Total	70 061	53 804	45 095	50 762	219 722	32 216	45 210	24 712	102 138	321 860	
2011/2012	Public/ Public	F/ G	23 750	16 766	14 125	15 077	69 718	8 273	11 246	5 436	24 955	94 673
		G/ B	41 648	32 647	26 055	27 803	128 153	16 760	19 453	9 696	45 909	174 062
	Privé/ Private	F/ G	4 766	4 123	3 997	5 942	18 828	5 848	9 397	6 751	21 996	40 824
		G/ B	6 425	5 295	5 383	8 327	25 430	6 497	11 927	6 100	24 524	49 954
	Total	76 589	58 831	49 560	57 149	242 129	37 378	52 023	27 983	117 384	359 513	

Source : Annuaire statistique du MINESEC, 2011/2012

4.4.5 Profil des diplômés des instituts et centres de formation agréés par le MINEFOP

Le rendement externe d'un système de formation s'évalue par rapport à l'employabilité des sortants dudit système. L'analyse de la situation d'activité des sortants du système s'avère importante pour la définition des réformes. Il est question dans cette section de présenter le profil des sortants des SAR/SM et des sortants des instituts et centre privée de formation professionnelle.

4.4.5. 1 Les SAR/SM

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

Tableau 4.10 : Répartition des SAR/SM par région

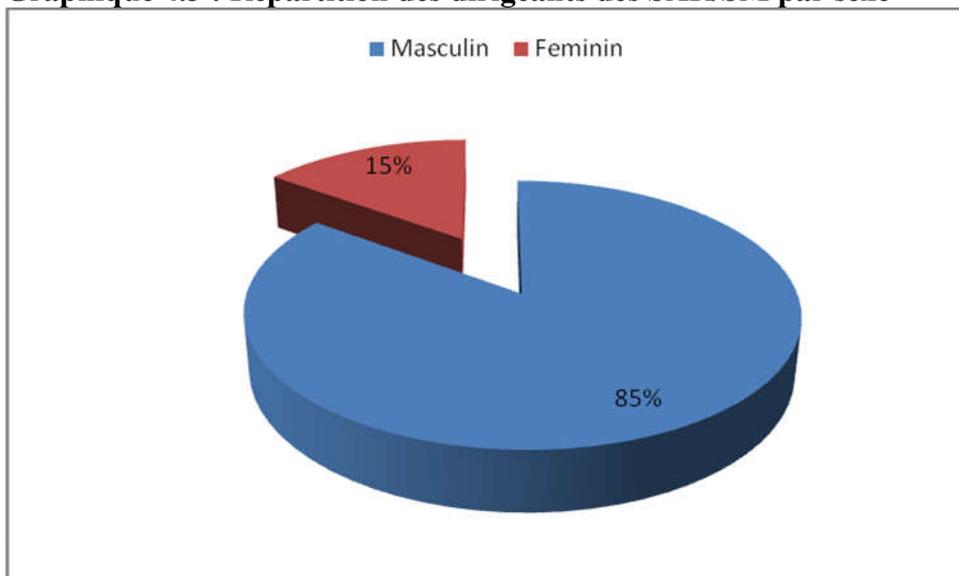
	Effectif	Proportion (%)
--	----------	----------------

Région		
Adamaoua	5	2,7
Centre	45	23,9
Est	18	9,6
Extrême-nord	14	7,4
Littoral	23	12,2
Nord	7	3,7
Nord-ouest	19	10,1
Ouest	22	11,7
Sud	17	9
Sud-ouest	18	9,6
Total	188	100

Source : Enquête Emploi 2013

La plupart des SAR/SM est dirigé par un homme (85%).

Graphique 4.3 : Répartition des dirigeants des SAR/SM par sexe



Source : Enquête Emploi 2013

La capacité d'accueil des SAR/SM sur l'ensemble du territoire est de 17 071 apprenants avec une capacité moyenne de 91 apprenants par SAR/SM. La capacité moyenne d'accueil est plus importante dans les régions de l'Ouest et du Littoral respectivement de 173 et 161 apprenants.

Tableau 4.11 : Capacité d'accueil des structures

	Capacité d'accueil		Nombre de sites	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif

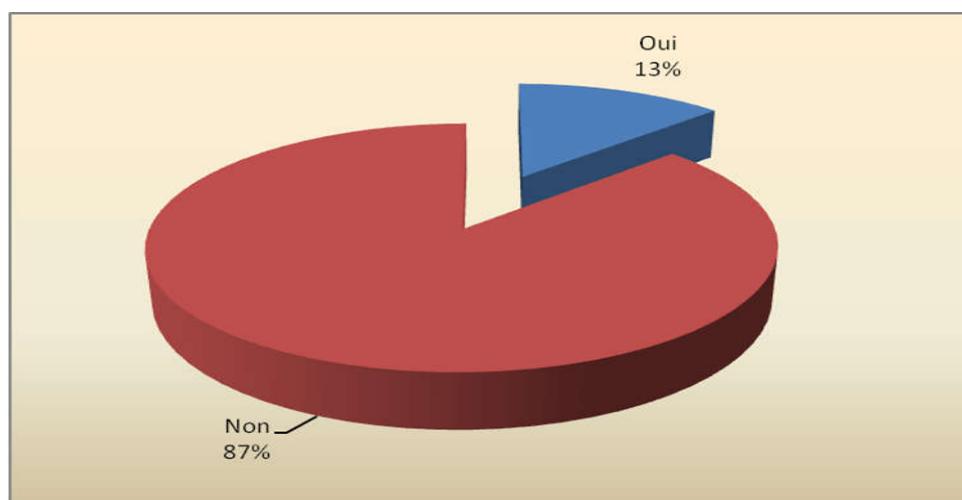
Région				
Adamaoua	83	417	1	4
Centre	79	3559	1	33
Est	26	460	0	6
Extrême-nord	94	1321	1	9
Littoral	161	3695	1	14
Nord	57	397	1	6
Nord-ouest	86	1633	0	6
Ouest	173	3800	1	13
Sud	92	1564	1	21
Sud-ouest	13	225	1	11
Ensemble	91	17071	1	123

Source : Enquête Emploi 2013

Suivi post formation

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

Graphique 4.4 : Existence d'un dispositif de suivi post formation



Source : Enquête Emploi 2013

L'effectif des apprenants dans les SAR/SM a baissé de 2011 à 2012, passant de 6724 à 6603 apprenants. Le nombre d'apprenants ayant achevé leur formation est de 3100 en 2012.

Tableau 4.12 : Evolution des effectifs des apprenants des SAR/SM entre 2011 et 2012

Région	Entrée 2011			Entrées 2012			Sortants 2012			Abandons 2012		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total

Adamaoua	57	26	83	129	45	174	29	10	39	4	0	4
Centre	1 011	467	1 478	1 119	477	1 596	353	180	533	96	51	147
Est	533	138	671	559	121	680	147	38	185	135	33	168
Extrême-nord	378	367	745	337	315	652	122	156	278	87	55	142
Littoral	529	187	716	501	158	659	366	149	515	75	34	109
Nord	440	242	682	379	189	568	156	108	264	77	26	103
Nord-ouest	381	150	531	346	116	462	174	104	278	31	26	57
Ouest	803	355	1 158	629	498	1 127	381	352	733	128	50	178
Sud	337	260	597	360	196	556	145	77	222	64	22	86
Sud-ouest	48	15	63	107	22	129	47	6	53	6	2	8
Ensemble	4 517	2 207	6 724	4 466	2 137	6 603	1 920	1 180	3 100	703	299	1 002

Source : Enquête Emploi 2013

Les équipements sont souvent d'occasion, mais fonctionnels.

Tableau 4.13 : manuel et équipement des SAR/SM

	Équipement					
	manuels appropriés	accès énergie électrique	connexions internet	salle multimédia	salle de formation	bibliothèque
Région						
Adamaoua	20	60	0	0	20	0
Centre	9	51	7	0	18	4
Est	17	28	6	0	11	0
Extrême-nord	14	43	0	0	0	0
Littoral	30	48	9	9	39	4
Nord	0	43	0	0	0	0
Nord-ouest	26	32	0	0	5	0
Ouest	5	27	0	0	14	0
Sud	29	59	6	0	12	6
Sud-ouest	11	6	0	0	22	11
Ensemble	16	39	4	1	16	3

Source : Enquête Emploi 2013

3.4.5.2 Les Instituts et centres privée de formation professionnelle

La répartition des instituts et centre privé de formation professionnelle par région montre que les régions du Centre (25,8%), du Littoral (23,1%), du Nord-Ouest (12,1%) et de l'Ouest (11,4%) concentrent un peu plus des 2/3 de ces centres et instituts privés.

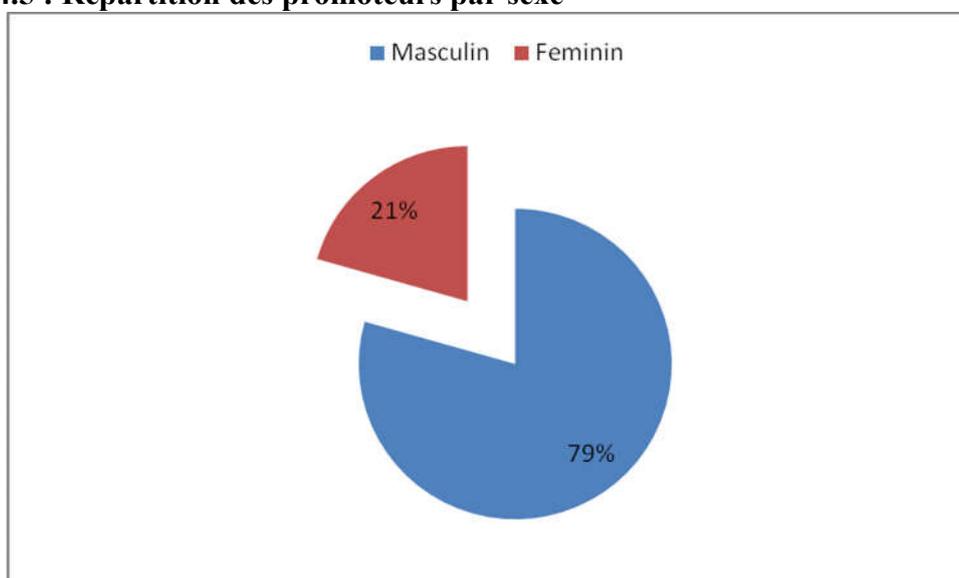
Tableau 4.14 : Répartition des instituts et centre privé de formation professionnelle par région

Région	Effectif	Proportion (%)
Adamaoua	15	5,7
Centre	68	25,8
Est	7	2,7
Extrême-nord	8	3
Littoral	61	23,1
Nord	10	3,8
Nord-ouest	32	12,1
Ouest	30	11,4
Sud	12	4,5
Sud-ouest	21	8
Total	265	100

Source : Enquête Emploi 2013

La plupart de ces centres ou instituts privé ont été créés par les hommes (79%).

Graphique 4.5 : Répartition des promoteurs par sexe



Source : Enquête Emploi 2013

Durée de la formation et coûts associés

La durée moyenne de formation est de 13 mois dans les instituts privés de formation professionnelle. Toutefois, on retrouve des formations qui durent 24 mois et certains qui durent à peine 3 mois. Les frais d'inscription s'élèvent en moyenne à 23559 F CFA, variables suivant les régions et les types de

formations. Pour ce qui est de la scolarité dans ces instituts, les frais s'élèvent en moyenne à 253 989 F CFA. Pendant que les frais d'inscription varient de 8767 F CFA dans la région de l'Adamaoua à 48 500 FCFA dans la région de l'Extrême-Nord, les frais de scolarité varient de 151 167 FCFA dans la région du Sud à 368 097 FCFA dans la région du Littoral.

Tableau 4.14 : durée de la formation, montant des frais d'inscription et de scolarité dans les instituts privés de formation professionnelle

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

Source : Enquête Emploi 2013

Entre 2011 et 2012, l'effectif des entrants dans les instituts et centre de formation privée est passé de 8 804 à 10 795 apprenants, soit un accroissement de 22,6%. Sur la même période, on a observé 6 755 apprenants qui ont obtenu leur parchemin. On enregistre toutefois des abandons avec un nombre de 1 314 apprenants.

Tableau 4.15 : Evolution des effectifs de 2011 à 2012

Région	Entrée 2011			Entrée 2012			Sortant 2012			Abandon 2012		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adamaoua	41	100	141	82	103	185	50	92	142	2	4	6
Centre	1 300	1 611	2 911	1 553	1 902	3 455	955	1 167	2 122	243	347	590
Est	74	62	136	47	37	84	62	38	100	12	23	35
Extrême-nord	32	25	57	20	25	45	73	74	147	5	1	6
Littoral	864	945	1 809	1 112	1 188	2 300	597	717	1 314	104	127	231
Nord	218	208	426	220	216	436	183	137	320	10	28	38
Nord-ouest	501	701	1 202	555	833	1 388	361	459	820	85	124	209
Ouest	329	331	660	306	421	727	257	229	486	49	72	121
Sud	34	34	68	248	111	359	34	29	63	3	8	11
Sud-ouest	786	608	1 394	1 080	736	1 816	767	474	1 241	36	31	67
Ensemble	4 179	4 625	8 804	5 223	5 572	10 795	3 339	3 416	6 755	549	765	1 314

Source : Enquête Emploi 2013

Equipement des centres et instituts privés de formation professionnelle

De l'ensemble des écoles enquêtées, il ressort que 76% ont accès à l'énergie électrique, 60% ont une salle de formation, 56% ont une connections internet, 51% ont une salle multimédias et 45% ont une bibliothèque. Les écoles de l'Est (14%) et du Nord (20%) et celles du centre (34) ne disposent pas toujours de bibliothèque.

Tableau 4.16 : Disponibilité des équipements dans les centres et instituts privés de formation professionnelle

	Type d'équipement				
	accès énergie électrique	connections internet	salle multimédia	salle de formation	bibliothèque
Région					
Adamaoua	87	53	47	67	47
Centre	57	44	41	40	34
Est	86	71	71	29	14
Extrême-nord	75	88	63	75	63
Littoral	87	53	48	68	45
Nord	70	60	40	70	20
Nord-ouest	69	44	41	63	53
Ouest	97	80	73	73	77
Sud	75	33	50	67	42
Sud-ouest	81	86	76	76	38
Ensemble	76	56	51	60	45

Source : Enquête Emploi 2013

Difficultés rencontrées par les promoteurs

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

Tableau 4.17 : Difficultés des Centres et instituts privés de formation professionnelle

	Difficultés (%)				
	insuffisance des équipements	cout de la formation	difficulté obtention de stage pour les apprenants	insuffisance du personnel enseignant	faible effectif des apprenants
Région					
Adamaoua	67	100	67	47	73
Centre	35	41	38	12	87
Est	43	71	43	14	71
Extrême-nord	63	63	63	25	50

Littoral	61	71	52	16	84
Nord	80	80	70	60	80
Nord-ouest	75	91	56	47	69
Ouest	30	83	27	37	87
Sud	67	67	25	8	75
Sud-ouest	67	71	48	38	62
Ensemble	54	69	46	26	79

Source : Enquête Emploi 2013

4.5 Formation dans les entreprises

La formation est en effet l'un des leviers de la gestion des ressources humaines. Elle doit permettre d'accompagner les agents face aux évolutions, et elle est également la clef de la mutation du service public, afin que celui-ci continue à répondre aux attentes des citoyens. La formation continue et le recyclage constituent des moyens par lesquels les employés d'une entreprise acquièrent de compétences nouvelles pour améliorer leur productivité.

Les objectifs de la formation professionnelle continue en entreprise sont le plus souvent de :

- Favoriser l'insertion professionnelle pour les travailleurs ;
- Permettre leur maintien dans l'emploi ;
- Favoriser le développement de leurs compétences ;
- Faciliter l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- Permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Ces objectifs peuvent être atteints par différentes actions de formations visant chacune à apporter une forme de progression personnelle à la personne formée. Les dispositifs de formation existants peuvent se regrouper en trois catégories :

- ceux à l'initiative de l'employeur, prévus par l'organisation ;
- ceux émanant de la volonté du salarié ;
- ceux formés après accord entre salarié et employeurs.

Ces différents types de formation professionnelle continue déterminent la carte des formations au sein de l'entreprise ou du service. Il a paru nécessaire d'apprécier la disponibilité d'un plan de formation dans les entreprises et de la participation de l'entreprise à la formation des salariés.

4.5.1 Existence d'un plan de formation

Le plan de formation est un instrument important dans l'entreprise qui permet de développer les ressources humaines. En vue d'évaluer la participation des entreprises au développement des salariés, il leur a été demandé au cours l'enquête réalisée auprès des entreprises, s'il disposait d'un plan de formation. Il y ressort qu'en 2011, seulement 4 entreprises sur 10 (39,1%) déclarent disposer d'un plan de formation du personnel. Cette proportion varie selon le secteur d'activité. Il passe de 31,8% pour les entreprises du secteur primaire à 42,4% pour celles du secteur tertiaire. Cette situation pourrait se justifier par les exigences que requiert ce secteur en matière de technologie et d'innovation.

Tableau 4. 18 : Proportion d'entreprises disposant un plan de formation en 2011 par secteur d'activité (en %)

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

Source : INS/Enquête Annuelle dans les entreprises en 2012

4.5.2 Participation des entreprises à la formation des salariés

D'après le tableau 3.10, la formation sur le lieu de travail et pendant le temps de travail constitue une des dimensions essentielles de la formation tout au long de la vie. De l'ensemble des entreprises enquêtées, 46,4 % déclarent avoir formé ou recyclé au moins un salarié. Le taux de recours des entreprises à la formation varie selon le secteur d'activité. Cette proportion est plus importante dans les entreprises de service (51,3%). Les entreprises du secteur primaire ont moins recouru à la formation des salariés (31,8%).

Tableau 4.19 : Recyclage/formation du personnel en entreprise par secteur d'activité

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

Source : INS/Enquête Annuelle dans les entreprises en 2012

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

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 rattachés 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'informalisation 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 Auprès des Ménages ECAM1, ECAM2, ECAM3, Yaoundé

Baron C., Bureau M.-C, Leymarie C., Nivolle P. (1995), « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs : des repères pour l'évaluation*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 34, PUF.

Bougroum M., Ibourk A., Trachen A. (2002a), « Le chômage des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels », *Revue Région et Développement*, n° 15.

Meyer J.-L. (1998), « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3/98, pp. 345-364.

Diomande Kanvaly. Quelle main d'œuvre pour l'industrie ivoirienne dans un contexte de mondialisation des échanges ? ; AGEPE ; Abidjan ; Février 1998.

République du Cameroun (2009). Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE); Yaoundé, août 2009.

République du Cameroun (2003). Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), Yaoundé, Avril 2003.

Ministère de l'Economie, de la Programmation et de l'Aménagement du Territoire. Concertation avec le Secteur Privé ; Douala ; 20 octobre 2010.

BUCREP. La Population du Cameroun en 2010 ; 2010.

Loi N° 92-007 du 14 août 1992 portant Code du Travail de la République du Cameroun.

Les règles du jeu, brève introduction aux normes internationales du travail.

Salimatou Diallo, Profil national de droit du travail : le Cameroun.

GABRIEL NKODO. Etude Sur Les Possibilités De Migration Des Acteurs Du Secteur Informel Vers L'artisanat, La Très Petite Entreprise, La Petite Et Moyenne Entreprise, Yaoundé, 2009.

ANNEXES

ANNEXE1 : EQUIPE DE REALISATION

1-Equipe de Pilotage

Edzoa Didier, SG/MINEPAT
Ngobo Ekoto Jeanne Aimée, SG/MINEFOP
Moguea Jeannette, INS
Tedou Joseph, DG/INS
Mbongue Njoh née Son Dooh
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, Expert consultant
Yabi, Coordonnateur du Secrétariat Technique n° 1 Membre, INS
Kelodjoue Samuel, Coordonnateur du Secrétariat Technique n° n°2, INS
Gregoire Mebada, Membre, CTS
Inack Inack Samuel, Membre, MINEFOP/ONEFOP
Fowang Ignatius T., Membre, INS
Nkou Jean Pascal, Membre, MINEPAT
Njimbom Etienne, membre, MINEFOP
Ela Ela Amos, Membre, FNE
Fandio Ferdinand, Membre, INS
Niekou née Ndjokam 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

3-Equipe d'appui Financier

Blaoura Mahmoudou Blaise, CFS/INS
Songo Martin, SBM/INS
Menwabo Thérèse, AC/INS

4- Personnel d'appui

Yonkeu Yvonne
Moguéa Jeannette
Guiakam Bernadette
Ketcha Nana épouse Youngou Blaise, INS

ANNEXE2 : TABLEAUX

Tableau A2.1 : Croissance des secteurs au PIB

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	2012**	2013	2014	2015
Secteur primaire	3,00	5,90	5,20	2,90	6,00	3,40	5,00	4,30	5,10	5,90
Secteur secondaire	1,80	-1,40	1,20	-2,50	0,50	0,50	5,60	6,80	5,60	8,60
Secteur tertiaire	3,70	4,70	1,80	3,50	4,00	5,70	5,20	5,20	5,50	5,10
PIB	3,20	3,30	2,90	1,90	3,30	3,80	5,30	5,40	5,40	6,20

Sources : INS/Comptes Nationaux et MINEPAT (*) Estimation (**) Projections à partir de 2012

Tableau A2.2 : Structure de la main d'œuvre permanente selon la CSP par secteur d'activité (en %)

CSP	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Cadres supérieurs	1,6	8,5	8,8	5,5
Techniciens supérieurs et cadres moyens	2,8	13,1	17,5	9,8
Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	9,6	34,9	19,3	18,2
Employés, ouvriers et manœuvres	86,0	43,6	54,4	66,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau A2.3: structure des salaires et autres charges de personnel par Catégorie socio professionnelle et selon le secteur d'activité

CSP	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Ensemble
Cadres supérieurs	11,2	31,4	31,5	25,0
Techniciens supérieurs et cadres moyens	10,9	19,2	27,2	19,4

Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	18,2	31,1	18,2	22,6
Employés, ouvriers et manœuvres	59,7	18,2	23,0	33,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS/Enquête Emploi dans les Entreprises 2012

Tableau A2.4 : Liste des principaux syndicats des travailleurs

N°	Nom	Sigle	Ville	Tél
1	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun	CSTC	Yaoundé	33 42 39 72 33 42 98 29 99 84 30 07
2	Confédération des Travailleurs Autonomes du Cameroun	CSAC	Yaoundé	22 01 14 29
3	Union des Syndicats Libres du Cameroun	USLC	Yaoundé	22 20 66 54
4	Union Générale des Travailleurs du Cameroun	UGTC	Yaoundé	22 23 95 58
5	Confédération Camerounaise du Travail	CCT	Yaoundé	77 51 05 94
6	Confédération Générale des Travailleurs du Cameroun-Liberté	CGT LIBERTE	Yaoundé	99 83 10 83
7	Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun	CSIC	Yaoundé	
8	Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun	CTUC	Yaoundé	99 56 86 26
9	Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun	CGSTC	Yaoundé	77 35 49 35
10	Centrale syndicale du secteur public	CSP	Yaoundé	

Tableau A2.5: 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
Ensemble	6713	100,0

Source : MINEFOP

Tableau 3.3: Evolution de l'emploi dans les entreprises entre 2011 et 2013 suivant les branches d'activité

	effectif en 2011			effectif en 2012			Créations nettes 2012
	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	
Agriculture	31 796	1 344	33 139	32 195	1 653	33 848	709
Sylviculture/Elevage/Pêche et pisciculture	8 965	613	9 578	10 056	734	10 790	1 212
Sous total	40 761	1 957	42 718	42 251	2 387	44 638	1 921
Extraction	1 455	42	1 497	1 706	54	1 760	263
Industrie agroalimentaire	25 634	10 271	35 904	30 444	11 740	42 184	6 280
Autres industries manufacturières	58 376	9 519	67 895	80 688	11 099	91 787	23 892
Electricité eau et gaz	9 978	1 633	11 611	11 118	1 893	13 011	1 399
Construction	10 888	3 938	14 826	13 460	4 504	17 964	3 138
Sous total	106 331	25 403	131 734	137 416	29 291	166 707	34 973
Commerce	129 438	7 720	137 158	138 423	9 283	147 706	10 547
Transport	18 536	1 118	19 654	22 839	1 356	24 194	4 541

	effectif en 2011			effectif en 2012			Créations nettes 2012
	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	
Banque et assurance	15 132	822	15 954	17 089	1 000	18 089	2 136
Autres Services	157 285	28 336	185 621	169 354	32 724	202 078	16 457
Sous total	320 391	37 996	358 387	347 705	44 362	392 067	33 680
Ensemble	470 510	65 356	535 866	527 372	76 040	603 412	67 546

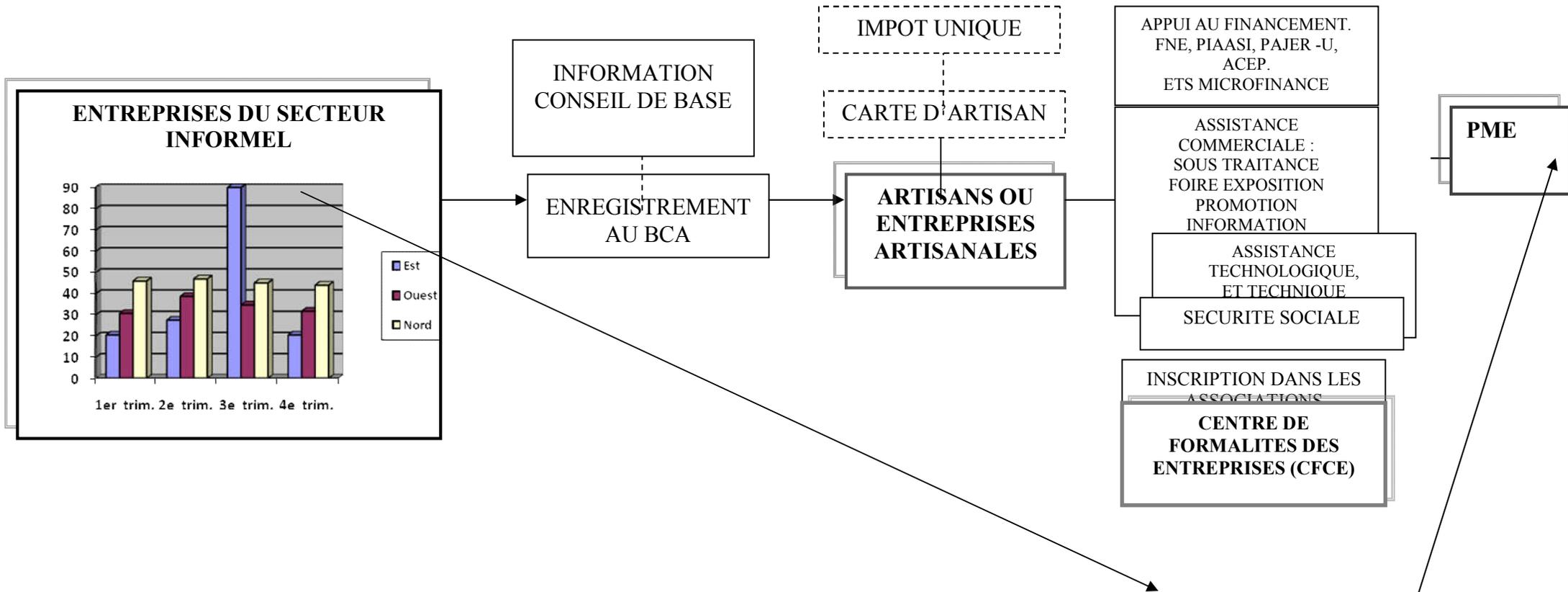
Tableau 3.15 : Répartition des créateurs d'entreprises selon le sexe et suivant la branche d'activité

Branche d'activité	Homme	Femme	Total général
Agriculture vivrière	0,0%	100,0%	100,0%
Agriculture industrielle et d'exportation	55,6%	44,4%	100,0%
Elevage et chasse	60,0%	40,0%	100,0%
Sylviculture et exploitation forestière	60,0%	40,0%	100,0%
Industrie du cacao, du café, du the et du sucre	100,0%	0,0%	100,0%
Industrie des oléagineux et alimentation pour animaux	100,0%	0,0%	100,0%
Fabrication de produits a base de céréales	75,0%	25,0%	100,0%
Industrie du lait, des fruits et légumes et des autres produits alimentaires	100,0%	0,0%	100,0%
Industrie de boissons	100,0%	0,0%	100,0%

Industrie du textile et de la confection	42,9%	57,1%	100,0%
Industries du bois sauf fabrication des meubles	100,0%	0,0%	100,0%
Fabrication de papier et d'articles en papier, imprimerie et édition	87,0%	13,0%	100,0%
Production de caoutchouc et fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques	100,0%	0,0%	100,0%
Fabrication des produits métallurgiques de base et d'ouvrage en métaux (sauf machines et matériels)	100,0%	0,0%	100,0%
Fabrication de machines, d'appareils électriques et matériels n.c.a	100,0%	0,0%	100,0%
Fabrication de meubles ; activités de fabrication n.c.a et récupération	100,0%	0,0%	100,0%
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	100,0%	0,0%	100,0%
Construction	80,6%	19,4%	100,0%
Commerce de gros et de détail	68,2%	31,8%	100,0%
Activités de réparation	82,6%	17,4%	100,0%
Restaurants et hôtels	40,5%	59,5%	100,0%
Transport, entreposage et communication	95,7%	4,3%	100,0%
Postes et télécommunications	71,4%	28,6%	100,0%
Activités financières	100,0%	0,0%	100,0%
Activités immobilières	100,0%	0,0%	100,0%
Activités de services aux entreprises	68,9%	31,1%	100,0%
Education	72,7%	27,3%	100,0%
Santé et action sociale	42,9%	57,1%	100,0%
Autres activités fournis à la collectivité, services sociaux et personnels	47,4%	52,6%	100,0%
Total général	69,6%	30,4%	100,0%

Source : INS/DEMO

Mesures D'appui



¹⁸ 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.

ANNEXE3 : 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

ANNEXE4 : GLOSSAIRE ET DEFINITIONS

1. **Activité principale** : Activité qui est déclarée comme telle par l'enquêté.
2. **Activité secondaire** : Activité exercée en plus de l'activité principale.
3. **Aide familial** : Personne occupant un emploi dans une entreprise (échope, 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 continuellement.
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** :