

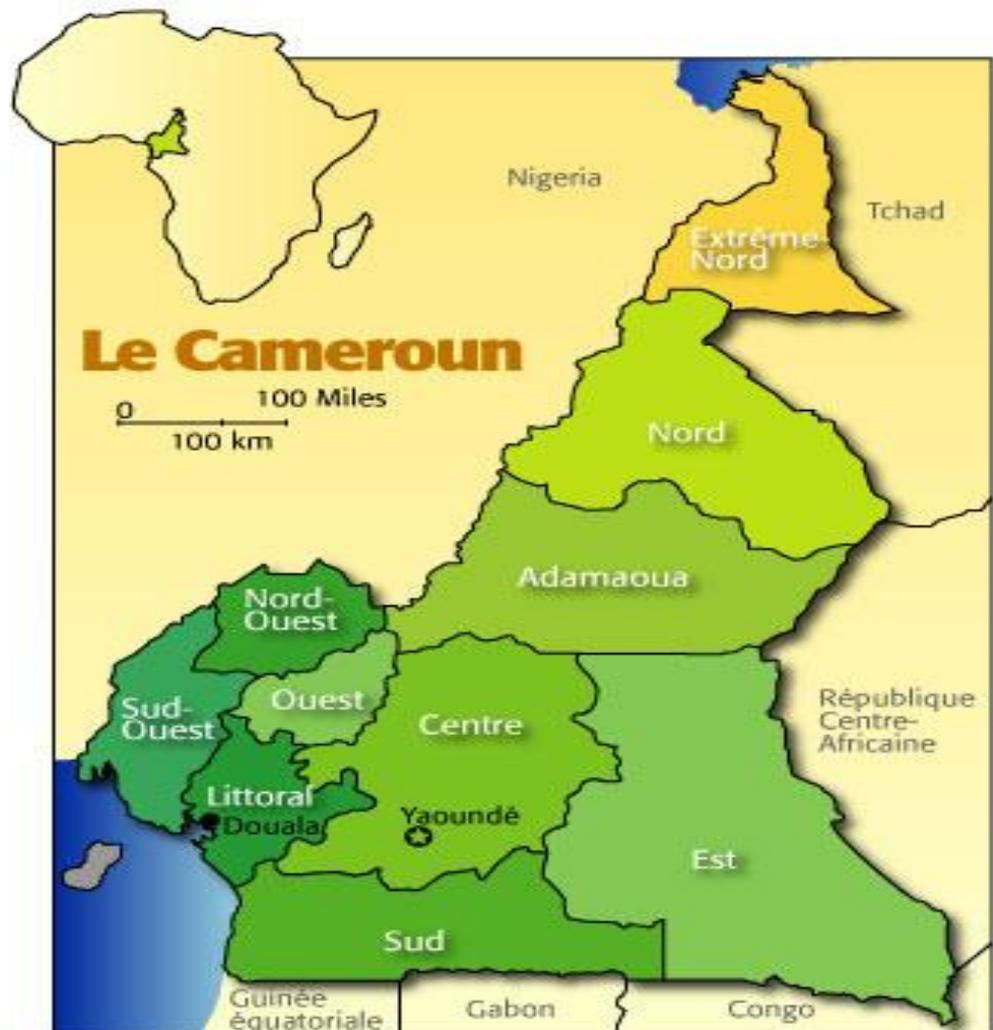
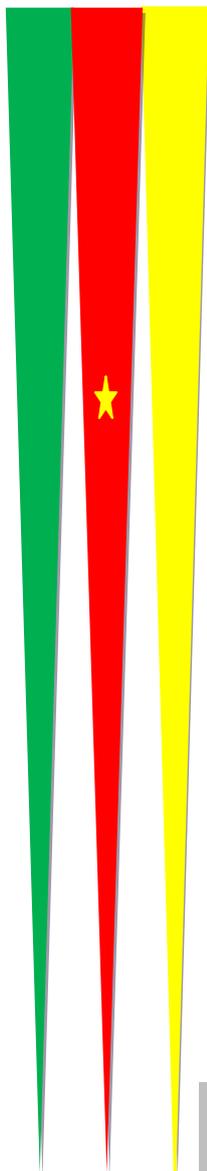


« Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »

Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP

Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014

Hôtel NOVOTEL



RAPPORT PAYS SUR LES POLITIQUES ET DISPOSITIFS D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DE CREATION D'EMPLOIS

Par : MM. NGATHE KOM Philippe, Conseiller Technique n°1 et NJIMBON Etienne, Chef de Division de la Promotion de l'Emploi. Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) – Cameroun.

Mai 2014.

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	3
SYNTHESE	4
SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS	6
INTRODUCTION GENERALE	8
1. Contexte et justification.....	8
2. Problématique	8
3. Objectif	8
4. Cible	8
5. Méthodologie d'approche	9
5. Les données de base concernant la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi.....	10
B. LES CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL	17
1. Les données de base concernant le monde du travail	18
2. Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail	19
C. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP	24
D. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION D'EMPLOIS	31
E. UNE EXPERIENCE PARTICULIEREMENT SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOI DES JEUNES	36
1. Le Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel.....	36
2. Programmes placés sous la double tutelle du MINEPIA et du MINADER.....	36
3. Programme Emploi Diplômé (PED).....	37
F. CONCLUSION	37

AVANT PROPOS

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Cameroun, créé en décembre 2004 est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelles. Il participe avec les autres départements ministériels en charge de l'éducation aux activités organisées par l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA).

En charge à la fois des questions d'emploi et de formation professionnelle, ce département ministériel prend activement part aux activités du Pôle Qualité Inter-Pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP) qu'abrite la République sœur de Côte d'Ivoire.

Le présent document a été réalisé dans le cadre du séminaire Inter-Pays des Experts du Pôle Qualité Inter-Pays du Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP) prévu du 31 mars au 1^{er} avril 2014 à Abidjan, sous la supervision générale de Son Excellence Monsieur **Zacharie PEREVET**, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de la Coopération de Madame **NGOBO EKOTTO Jeanne Aimée**, Secrétaire Général dudit Ministère, avec comme experts, Messieurs NGATHE KOM Philippe et NJIMBON Etienne, respectivement Conseiller Technique N°1 et Chef de Division de la Promotion de l'Emploi au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

SYNTHESE

Les Etats Généraux de l'Emploi organisés en 2005 par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et les travaux de l'Institut National de la Statistique (INS) ont permis d'établir un diagnostic de la situation de l'emploi au Cameroun et d'élaborer un document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle validé en 2007.

D'après les enquêtes EESSI 2 de 2010, les jeunes de 15-34 ans représentent 34,3% de l'ensemble de la population. Ils sont en proportion, plus nombreux en milieu urbain (41,6%) qu'en milieu rural (29,7%). Ceux de sexe masculin représentent 32,9% de la population masculine et ceux de sexe féminin 35,6% de la population féminine. La proportion de jeunes qui ont fait l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) est très faible par rapport à ceux de l'enseignement général quelque soit le cycle, le milieu de résidence ou le sexe. En outre, un peu plus de sept jeunes sur dix ne sont plus dans le système éducatif. Ils sont des potentiels candidats à l'insertion sur le marché du travail. La proportion des jeunes potentiellement candidats à l'insertion professionnelle en milieu rural est de loin supérieure à celle du milieu urbain (77,1% et 64,5%). Le taux d'activité des jeunes est de 69,8%. Ce taux d'activité est plus élevé chez les hommes (76,2%) que chez les femmes (64,1%) et ceci indépendamment de la région d'enquête et du milieu de résidence.

Le taux de chômage des jeunes au sens du BIT est plus élevé (6,0%) que celui de l'ensemble de la population (3,8%). En milieu urbain, ce taux de chômage est plus élevé chez les personnes ayant suivi un cursus académique général que chez ceux ayant suivi un cursus technique ou professionnel tant chez les jeunes de sexe masculin que chez ceux de sexe féminin. En matière de sous-emploi, l'analyse de la situation au Cameroun montre que le sous-emploi invisible, qui comprend les actifs occupés dont le revenu est inférieur au SMIG, représente 64,8% de la population active, tandis que le sous-emploi visible (11%) concerne les personnes travaillant involontairement moins que la durée légale hebdomadaire (40 heures par semaine).

S'agissant du marché du travail, l'absence de collecte régulière des données sur l'emploi rend difficile le suivi de la situation sur le terrain et débouche sur la production de données disparates et difficilement comparables. L'absence de coordination spécifique du système d'information sur le marché du travail (SIMT) entraîne l'utilisation de concepts et méthodologies non harmonisés. Dans le domaine de la formation professionnelle, il manque une véritable enquête sur les qualifications et l'insertion (situation et besoins du marché) qui permettrait aux structures de formation et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour les adapter aux besoins du marché.

Au regard de tout ce qui précède, dans sa déclaration de Politique Nationale de l'Emploi, le Gouvernement a décidé de faire désormais de l'emploi un axe central de sa politique de développement. Il l'intègre en conséquence comme un des trois axes stratégiques dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)¹, considérant ainsi l'emploi non seulement comme un résultat de la croissance économique mais aussi et surtout comme un facteur inducteur de cette croissance et accélérateur du recul de la pauvreté. Il adresse en conséquence la question de l'emploi dans le DSCE sous trois angles fondamentaux à savoir : (i) l'accroissement de l'offre d'emplois décents, (ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi et (iii) l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi.

Un autre diagnostic sur la situation de l'emploi au Cameroun établi sur la base de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2) paru en octobre 2011 et des résultats du recensement général des entreprises a révélé les caractéristiques suivantes : une économie dominée par la très petite entreprise et la micro activité, un secteur informel

¹ Le DSCE (2009), première phase pour l'accomplissement de la vision de développement à très long terme, est un document de stratégie globale intégrée, socle de toute action engagée dans les 10 prochaines années.

prépondérant par rapport au secteur moderne, un marché du travail caractérisé par le sous-emploi. Alors, un défi s'impose, celui de la stabilité économique et sociale.

Aussi, lorsqu'on met en regard le flux annuel des sortants du système de l'éducation et de la formation et le nombre d'emplois créés correspondant aux niveaux de ces sortants, on observe une disjonction importante. En effet, l'analyse du sous-secteur de la Formation Professionnelle au Cameroun met en évidence de nombreuses insuffisances qualitatives, quantitatives et organisationnelles qui mettent ce sous-secteur en inadéquation notoire avec les besoins réels de l'économie. Cette contrainte centrale réduit sa capacité à assurer la régulation des flux, et à contribuer à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les principales causes identifiées sont les suivantes :

- l'exiguïté de l'offre de la formation professionnelle,
- la faiblesse opérationnelle du dispositif d'ingénierie et de formation professionnelle,
- la vétusté du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle,
- le faible partenariat avec les milieux socioprofessionnels,
- les faiblesses du dispositif de pilotage et de gestion de la formation professionnelle,
- l'insuffisance de l'orientation professionnelle,
- les difficiles conditions de travail des personnels,
- le faible taux d'insertion en emploi qui dégrade davantage l'attrait de la formation professionnelle.

Au regard de toutes les difficultés inhérentes à l'insertion des jeunes dans le secteur productif, quelques pistes sont actuellement explorées et des engagements pris pour mieux organiser et diversifier l'offre de formation professionnelle, l'apprentissage, l'orientation professionnelle et le partenariat public-privé. Des mesures sont prises pour inciter les entreprises qui investissent au Cameroun à prendre une part active au développement des ressources humaines camerounaises, d'organiser systématiquement la formation continue de leurs personnels et d'assurer le transfert des technologies nouvelles. En matière de structures de formation professionnelle, des partenariats avec plusieurs pays d'Europe, d'Asie et d'Afrique permettront d'ici à 2017, d'impliquer davantage les organisations professionnelles lors de la mise en place des structures de formation professionnelles, le développement des programmes, la primo insertion, l'alternance, les stages et l'évaluation des formations. Plusieurs structures publiques de formation professionnelle à gestion privée vont voir le jour et huit Centres d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP)² seront construits et équipés dans les différentes régions du Cameroun pour palier à l'insuffisance d'informations sur le marché du travail et dans les offres d'éducation et de formation.

Le secteur informel quant lui reste une force économique qu'il va falloir continuer d'encadrer avec des programmes spécifiques à mettre en place en sa faveur. Dès l'année prochaine un accent sera mis sur l'apprentissage actuellement traditionnel afin qu'il mute vers un système national d'apprentissage rénové, moderne et organisé autour des petites unités de productions et des Centres professionnels d'apprentissage (CAP).

Tous les programmes, projets et actions cités participent de la mise en œuvre de la vision partagée de développement du Cameroun à l'horizon 2035, formulée ainsi qu'il suit par le Chef de l'Etat, **Son Excellence Monsieur Paul BIYA** : « **LE CAMEROUN : UN PAYS EMERGENT, DEMOCRATIQUE ET UNI DANS SA DIVERSITE** ».

² Deux (02) COSUP sont fonctionnels à Yaoundé et Douala, respectivement depuis 2010 et 2012. Fruits de la coopération avec le Canton de Genève.

SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS

ACEFA	Programme d'amélioration de la compétitivité des exploitants familiaux agropastoraux
AFD	Agence Française de Développement
AFOP	Programme d'Appui à la rénovation et au développement de la Formation Professionnelle dans les secteurs de l'Agriculture, de l'Élevage et des Pêches
APC	Approche par compétences
BTS	Brevet de technicien supérieur
C2D	Contrat de Désendettement et de Développement
CASANET	Cameroonian skills abroad network
CCIMA	Chambre de Commerce, de l'Industrie, des Mines et de l'Artisanat
CED	Cameroun Entreprise Développement
CEMAC	Communauté économique et monétaire des Etats de l'Afrique centrale
CETIC	Collège d'enseignement technique industriel et commercial
CFM	Centre de Formation aux Métiers
CFM	Centre de formation aux métiers
CFPS	Centre de formation professionnelle sectoriel
COSUP	Centre d'orientation scolaire, universitaire et professionnel
CQP, DQP, AQP	Certificat, Diplôme, Attestation de qualification professionnelle
DAVOC	Draw a vision of Cameroon
DCTP	Développement des compétences techniques et professionnelles
DSCE	Document de stratégie pour la croissance et l'emploi
DSSEF	Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDCF	Economic développement cooperation funds
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ENI	Ecole normale d'instituteurs (enseignement général – ENIEG, technique – ENIET)
FNE	Fonds national de l'emploi
GDF	Gaz de France
GICAM	Groupement Inter patronal du Cameroun
GIPA	Groupement interprofessionnel des artisans
HND	High national diploma (BTS en zone anglophone)
IECD	Institut européen de coopération et de développement
INS	Institut national des statistiques
IPES	Institut privé d'enseignement supérieur
LET	Lycée d'enseignement technique
MINADER	Ministère de l'agriculture et du développement rural
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPIA	Ministère de l'élevage, des pêches et de l'industrie animale
MINESEC	Ministère des enseignements secondaires
MINESUP	Ministère de l'enseignement supérieur
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
OIM	Organisation internationale des migrations
ONEFOP	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
PGMP	Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles
PIAASI	Programme d'appui aux acteurs du secteur informel
PSTE	Pays pauvre très endetté

PQIP	Pôle qualité Inter Pays
RESEN	Rapport d'Etat sur le Système Educatif National
SAR/SM	Section Artisanale Rurale et Section Ménagère
SIGE	Système d'information et de gestion de l'éducation
SIMT	Système d'information sur le marché du travail
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
VAE	Validation des acquis de l'expérience

INTRODUCTION GENERALE

1. Contexte et justification

La Côte d'Ivoire anime depuis 2010 dans le cadre des activités de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA), le Pôle de Qualité Inter-Pays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP).

Ce Pôle a depuis sa création organisé deux (02) conférences des ministres. Il a par ailleurs, depuis la triennale 2012 de l'ADEA à Ouagadougou, organisé deux (02) séminaires inter-pays sur les thématiques suivantes : l'insertion des jeunes dans le monde du travail et la mise en œuvre des Cadres Nationaux de Certification, donnant valeur à toutes les formes de compétences acquises.

Le PQIP/DCTP, au titre de son plan d'action 2014 entend organiser une grande manifestation régionale sur l'emploi des jeunes en Afrique les 20, 21 et 22 juillet 2014 en vue d'identifier les expériences les plus significatives menées par les pays pour conduire les jeunes à l'emploi et d'analyser les facteurs d'efficacité comme les facteurs de succès des dispositifs mis en œuvre à cet effet. La manifestation suscitée ne réussira que si elle est précédée d'un important travail de diagnostic en vue de l'identification et de l'analyse des expériences et actions menées au niveau du continent africain pour donner aux jeunes le maximum de chances d'accéder au monde du travail.

2. Problématique

La question de l'insertion professionnelle et de leur accès au monde du travail constitue une préoccupation constante des gouvernements africains. Malgré la moyenne du taux de croissance annuelle des économies africaines qui se situe à près de 5% cette dernière décennie, une préoccupation reste d'actualité : les jeunes constituent en Afrique près de 60% de la population des chômeurs, les jeunes qui dans le monde professionnel occupent dans leur grande majorité des emplois précaires. L'exclusion observée des jeunes sur le marché du travail a des conséquences néfastes sur leur évolution personnelle et professionnelle. Le Cameroun pour sa part, dans le cadre de la préparation de la grande manifestation du mois de juillet 2014, rend compte de ses expériences de formation professionnelle, d'insertion et de création d'emploi.

3. Objectif

La réalisation d'un état des lieux de la manière dont le Cameroun s'investit dans l'insertion, dans la formation professionnelle, l'emploi et la création d'emplois au profit des jeunes en faisant ressortir de manière spécifique :

- les données sur les structures économiques et la population active,
- les données de base concernant la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi,
- les données de base concernant le monde du travail,
- les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail,
- les mesures en projet ou en cours dans le domaine du développement de compétences techniques et professionnelles,
- les mesures en projet ou en cours pour favoriser la création des emplois,
- une expérience particulièrement significative d'insertion ou d'emploi des jeunes.

4. Cible

Elle est constituée essentiellement des jeunes c'est-à-dire la tranche de la population active, comprise entre [15 et 35 ans] au sens de l'UNESCO.

5. Méthodologie d'approche

La méthodologie d'approche utilisée a été axée sur une synthèse documentaire des documents récoltés auprès des Administrations publiques, organisations professionnelles d'emploi et des travailleurs à l'instar de l'Institut National de la Statistique (INS), l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), le Fonds National de l'Emploi (FNE), le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), le Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (DSSEF).

Le document pays s'articule ainsi qu'il suit :

- Les structures économiques et la population active,
- Les caractéristiques du marché du travail,
- Les mesures en projet ou en cours dans le domaine du DCTP,
- Les mesures en projet ou en cours pour favoriser la création d'emplois,
- Une expérience particulièrement significative d'insertion ou d'emploi des jeunes,
- Conclusion.

A. LES STRUCTURES ECONOMIQUES ET LA POPULATION ACTIVE

1. Une économie extravertie et peu diversifiée

L'économie est de manière générale faiblement diversifiée. Depuis près de 05 (cinq) décennie environ, le tissu économique reste dominé par des activités agricoles pastorale qui occupent plus de 3/4 de la population active dans l'ensemble. Le secteur industriel a de la peine à décoller et n'occupe que moins de 10% en moyenne des actifs. Le tertiaire est caractérisé par les activités commerciales et les services, l'administration publique notamment.

Sur une population estimée à environ 21 millions de personnes, près de 60% environ sont des actifs. Quelque soit la zone de résidence, la population active est essentiellement rurale et composée en majorité des hommes. La population croît et s'oriente majoritairement vers le secteur agricole.

La concentration de la population active dans le secteur agricole s'explique par le fait que les structures de l'économie n'ont pas fondamentalement évolué depuis de nombreuses décennies. Par ailleurs, ces secteurs offrent plus facilement des emplois informels de fortune caractérisés par une forte précarité de revenus faibles et n'offrant pas de perspectives d'émancipation sociale aux exclus du système formel d'acquisition de connaissances valorisable sur le marché du travail.

2. Une main d'œuvre abondante mais peu qualifiée

En l'absence de données fiables sur la structure des qualifications professionnelles, le repère de qualification utilisé est le niveau d'instruction. Ce repère est souvent rappelé dans les conventions collectives et accords d'établissement matérialisant les protocoles d'accord entre les organisations d'employeurs et des travailleurs.

Selon la synthèse des données disponibles, la population active est très suffisamment qualifiée (41% d'actifs n'ont jamais été à l'école, et parmi les 49% ayant été à l'école 45% n'ont été qu'à l'école primaire, 43% dans l'enseignement secondaire et moins de 01% dans l'enseignement supérieur). Ce déficit de qualification est perceptible dans tous les secteurs de l'activité économique, en contradiction avec le surnombre apparent des diplômés.

3. Une forte proportion des indépendants et des aides familiaux

On observe dans la population active une très forte proportion de travailleurs indépendants et d'aides familiaux qui, il y a quelques années (environ 3), représentaient plus de 90% des actifs. La plupart, soit environ 68% d'entre eux, sont sans qualification, n'ayant jamais été à l'école. Près de 86% de ces indépendants et aides familiaux exercent des activités agricoles et pastorales. Cette situation est la conséquence d'une structure économique très peu développée et dominée par les activités traditionnelles et artisanales à caractère familial. « Cette situation reflète néanmoins des insuffisances graves pour le développement. Elle illustre en effet, pour une part importante, le manque d'emplois offerts. Elle manifeste tout autant le manque de formation professionnelle et partant, contribue à maintenir une part importante du secteur dit non structuré en position de faibles productivités et de qualité irrégulière de production de biens ou de service ».

4. Les travailleurs immigrés

L'absence de données statistiques désagrégées sur les profils des migrants dans le pays, ne permet pas d'avoir une vision nette de signification du phénomène migratoire, ni de son poids dans le marché du travail.

Toutefois, il est important de relever que le Cameroun est un pays touché par le phénomène, l'immigration concerne dans l'ordre, les ressortissants d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale, les asiatiques, les européens et les Sud américains.

5. Les données de base concernant la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi

a) Taux de jeunes au chômage et en situation de découragement

Au sens du BIT, le taux de chômage au Cameroun est estimé à 3,8%. Il est en léger recul par rapport à 2005 (4,4%) en raison de quelques avancées économiques réalisées grâce aux retombées de l'atteinte du point d'achèvement en 2006. (Cf. Tableau 1).

Au sens élargi, c'est-à-dire en incluant les chômeurs dits découragés, le taux de chômage passe à 5,6%. L'écart entre les deux taux traduit une exiguïté du marché du travail et l'insuffisance des canaux formels de recherche d'emploi notamment en milieu urbain, à l'origine du découragement de bon nombre de chômeurs.

La proportion des jeunes utilisant principalement le canal des agences de placement et autres pour trouver un emploi restent très faible (3,5%). Il est véhiculé l'idée selon laquelle les agences de placement ne sont pas objectives, les critères de recrutement sont flous, ce qui entraîne un découragement des jeunes à passer par ces canaux pour rechercher un emploi. Cette situation augmente le nombre de chercheurs d'emploi découragés.

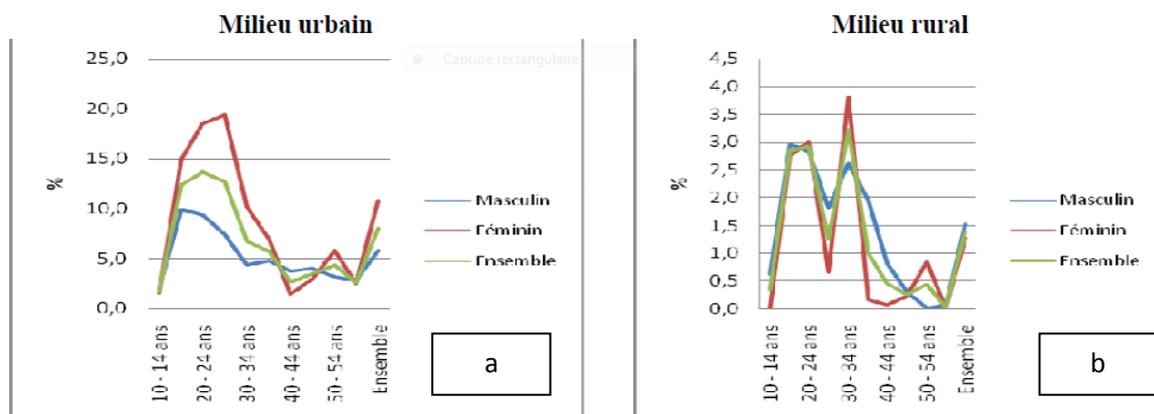
	Chômage BIT			Chômage élargi		
	Urbain	Rural	Cameroun	Urbain	Rural	Cameroun
Sexe						
Masculin	7,3	2,5	4,6	8,5	3,3	5,6
Féminin	16,1	2,5	7,6	23,5	5,2	12,3
Groupes d'âge des jeunes						
15 - 24 ans	13,2	2,9	6,4	19,2	5,3	10,2
25 - 34 ans	10,0	2,1	5,7	12,9	3,2	7,7
Ensemble des jeunes	11,2	2,5	6,0	15,5	4,3	8,9
10 ans ou plus	8,1	1,4	3,8	11,4	2,4	5,7
35 ans ou plus	4,1	0,4	1,7	6,1	0,7	2,6

Tableau 1 : Taux de chômage (BIT, élargi) par sexe et âge selon le milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

	Urbain			Rural			Cameroun		
	Jeune	Adulte	Ensemble	Jeune	Adulte	Ensemble	Jeune	Adulte	Ensemble
Canal									
Aucun	17,4	23,3	18,7	22,1	29,6	23,0	18,8	24,5	19,8
Relations personnelles (parents ou amis)	38,8	51,2	41,3	43,8	64,1	46,3	40,2	53,4	42,7
Directement auprès des employeurs	22,8	13,0	20,8	16,4	4,5	15,0	21,0	11,5	19,2
Petite annonce/journal/autre	6,9	5,1	6,6	10,6	0,0	9,3	8,0	4,2	7,3
Canal informel (I)	85,9	92,6	87,4	92,9	98,2	93,6	88	93,7	89,0
Concours	10,5	2,8	8,9	3,7	1,7	3,4	8,5	2,6	7,5
Agences de placement et autres	3,6	4,5	3,8	3,4	0,0	3,0	3,5	3,7	3,6
Canal formel (II)	14,1	7,3	12,7	7,1	1,7	6,4	12	6,3	11,1
Ensemble (I & II)	100,0								

Tableau 2 : Répartition (%) des chômeurs au sens élargi par canal de recherche d'emploi selon le milieu de résidence et la génération. (EESI 2, 2010)

Les Graphiques 1 montrent que le taux de chômage décroît avec l'âge, donc plus accentué chez les jeunes que chez les adultes. En outre, le taux de chômage passe de moins de 2% chez les 10-14 ans à 12,4% chez les 15-19 ans et atteint un pic de 13,7% chez les 20-24 ans. Cette tendance avait été également observée en 2005 où on est passé d'un taux de chômage de 3,5% chez les 10-14 ans à 13,5% chez les 15-19 ans, pour atteindre un pic de 18,6% chez les 20-24 ans.



Graphique 1 a & b : Taux de chômage au sens du BIT par âge et sexe selon le milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

Le tableau 2 ci-dessous montre que l'âge moyen des jeunes en situation de chômage est de 23,9 ans alors que l'âge moyen des adultes en situation de chômage est de 43,3 ans, avec des différences suivant le milieu de résidence (urbain ou rural). L'âge moyen des jeunes en situation de chômage est de 24,4 ans en milieu urbain contre 22,6 ans en milieu rural. S'agissant des études faites, le nombre moyen d'années d'études chez les jeunes en situation de chômage est de 9,9 ans (classe de 3ème de l'enseignement général ou 4ème année de l'enseignement technique) contre 8,7 ans chez les adultes (classe de 4ème de l'enseignement général ou 3ème année de l'enseignement technique).

	Âge moyen (années)		Nombre moyen d'années d'études		Proportion de chômeurs de plus d'un an (%)		Proportion de chômeurs de première insertion (%)	
	Jeunes	Adultes	Jeunes	Adultes	Jeunes	Adultes	Jeunes	Adultes
Milieu de résidence								
Urbain	24,4	43,7	10,3	8,8	56,3	72,7	62,0	16,1
Rural	22,6	41,8	8,7	8,1	51,1	76,7	69,1	31,7
Ensemble	23,9	43,3	9,9	8,7	54,7	73,4	64,0	18,8

Tableau 3 : Age moyen des chômeurs, nombre moyen d'années d'études, proportion de chômeurs par milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

Selon l'enquête, le taux de chômage des jeunes en milieu urbain est plus élevé pour ceux qui sont sortis des enseignements secondaire et supérieur, avec une proportion féminine plus importante, notamment du supérieur. Ceux des jeunes ayant fait l'enseignement technique semblent être plus outillés pour mener une activité. (Cf. Tableau 3).

	BIT			Élargi		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Niveau d'instruction						
Sans niveau	5,1	10,4	7,0	7,3	26,1	14,9
Primaire	3,7	14,0	8,1	4,4	22,1	12,4
Secondaire général 1 ^{er} cycle	4,8	11,5	8,2	6,2	20,7	14,0
Secondaire général 2 nd cycle	9,8	17,1	13,4	11,0	21,5	16,3
Secondaire technique 1 ^{er} cycle	4,6	9,7	6,5	4,8	19,1	10,4
Secondaire technique 2 nd cycle	3,0	15,1	7,3	4,9	19,3	10,1
Supérieur	17,8	35,9	24,6	19,0	39,9	27,1
Ensemble	7,3	16,1	11,2	8,5	23,5	15,5

Tableau 4 : Taux de chômage en milieu urbain par cycle d'études et selon le sexe. (EESI 2, 2010)

D'après le Tableau 4 ci-dessous, pour les jeunes qui ont quitté le système éducatif ou qui ne l'ont jamais intégré, leur taux de chômage au sens élargi est de 7,9%. Ce résultat révèle que l'éducation exposerait plus les jeunes au chômage. En outre, il impose de questionner la qualité des emplois offerts sur le marché du travail.

	BIT			Élargi		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
Sexe						
Masculin	5,2	2,4	3,6	5,9	2,8	4,1
Féminin	14,9	2,0	6,7	22,4	4,8	11,5
Ensemble	9,5	2,2	5,2	13,6	3,9	7,9

Tableau 5 : Taux (%) de chômage BIT, élargi) des jeunes ne fréquentant pas/plus l'école par sexe selon le milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

b) Taux de jeunes étant ni en éducation, ni en formation, ni en emploi.

D'après l'INS (2010), les jeunes représentent un tiers (34,3%) de l'ensemble de la population tant en 2010 qu'en 2005 (33,2%). Une analyse par milieu montre que les jeunes sont relativement plus nombreux en milieu urbain (41,6%) qu'en milieu rural (29,7%). Selon le sexe, l'enquête révèle une différence très faible entre les proportions de jeunes garçons et de jeunes filles (respectivement 32,9% et 35,6%). Par région d'enquête, on observe que la ville de Yaoundé abrite la plus forte proportion de jeunes (44,2%) et la région de l'Ouest, la plus faible (27,3%). *Les jeunes qui ne sont ni en éducation, ni en formation, ni en emploi constituent les jeunes en chômage dont le taux est compris entre 3,8% et 5,6%.*

c) Taux de jeunes en formation professionnelle ou EFTP.

Du tableau 7 ci-dessous, il ressort que 78,2% de jeunes sont alphabétisés. Les jeunes du milieu urbain sont en proportion plus nombreux que ceux du milieu rural à savoir lire et écrire une phrase simple en français ou en anglais (93,4% contre 65,0%). Dans l'ensemble, la proportion des jeunes de sexe masculin alphabétisés est plus élevée que celle des jeunes de sexe féminin (83,7% contre 73,3%).

La quasi-totalité des jeunes ont déjà été à l'école. Un jeune sur trois (34%) a le niveau primaire, 28,4% celui du secondaire 1er cycle de l'enseignement général et 17,6% celui du secondaire 2nd cycle de l'enseignement général. La proportion de jeunes qui ont fait l'enseignement technique est très faible par rapport à ceux de l'enseignement général quel que soit le cycle, le milieu de résidence ou le sexe.

	Urbain			Rural			Cameroun		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Niveau d'instruction									
Sans niveau	0,1	0,1	0,1	0,4	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2
Primaire	20,3	20,6	20,5	44,8	53,1	48,8	32,3	35,8	34,0
Secondaire général 1er cycle	24,3	31,6	28,0	30,0	27,6	28,8	27,1	29,8	28,4
Secondaire général 2nd cycle	23,1	23,5	23,3	13,0	9,6	11,3	18,2	17,0	17,6
Secondaire technique 1er cycle	7,8	6,1	6,9	7,0	4,4	5,7	7,4	5,3	6,4
Secondaire technique 2nd cycle	6,9	3,9	5,4	2,1	1,7	1,9	4,5	2,9	3,7
Supérieur	17,4	14,1	15,8	2,7	3,3	3,0	10,2	9,1	9,7
Total	100,0								
Taux d'alphabétisation	94,3	92,6	93,4	73,9	57,3	65,0	83,7	73,3	78,2
Durée moyenne des études	9,8	9,4	9,6	7,2	6,8	7,0	8,5	8,2	8,4

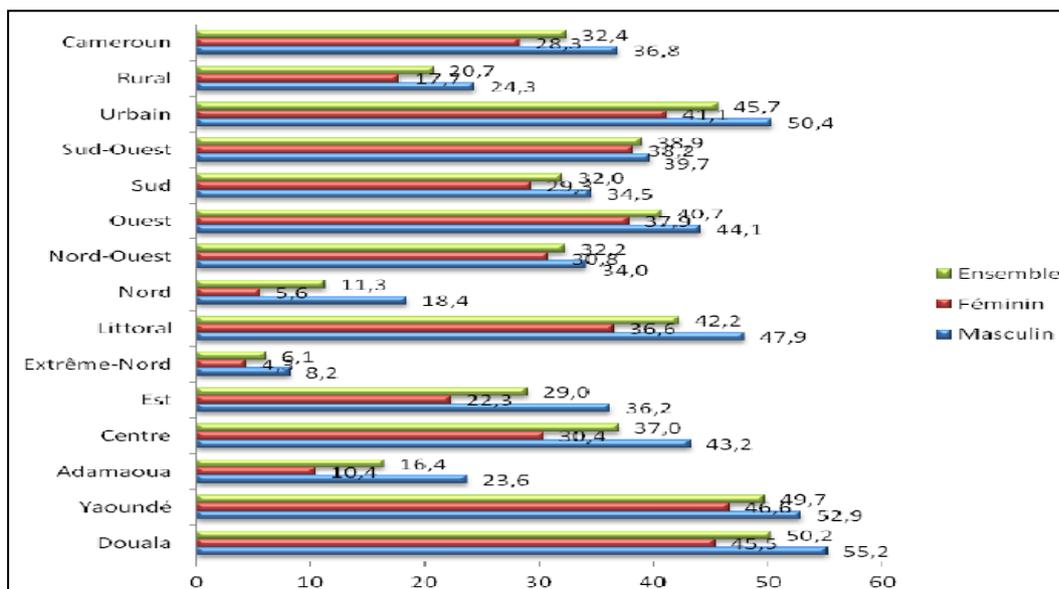
Tableau 6 : Répartition (%) des jeunes par niveau d'instruction, taux d'alphabétisation et durée moyenne des études, selon le milieu de résidence et le sexe. (EESI 2, 2010)

Niveau d'enseignement	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Précolaire	217 283	263 855	287 885	316 722	339 585
Public	81931	90 558	97 881	109 770	122907
Privé	135 353	173 297	190 004	206 952	216678
Primaire	3 120 357	3 201 477	3 350 662	3 510 396	3 576 850
Public	2 468 202	2 509 958	2 580 010	2 719 294	2 781332
Privé	652 155	691 519	770 652	791 102	795518
Alphabétisation	63738	96262	160 000	97027	81377
Secondaire Général	792 476	913 521	1 009 784	1 114 549	1 252 592
1er Cycle	570 794	628 759	720 795	808 657	911 463
Public	439 961	452 939	600 177	608 420	688 100
Privé	130 833	175 820	120 618	200 237	223 363
2nd Cycle	221 682	284 762	288 989	305 892	341 129
Public	173 261	196 685	224 170	213 819	238 864
Privé	48 421	88 077	64 819	92 073	102 265
Secondaire Technique	184 434	213 245	258 868	274 938	321 860
1er Cycle	132 805	153 611	175 339	198 001	219 722
Public	94 549	110 030	136 066	156 783	182 727
Privé	38 256	43 581	39 273	41 218	36 995
2nd Cycle	51 629	59 634	83 529	76 937	102 138
Public	36 010	36 282	43 568	46 526	64 189
Privé	15 619	23 352	39 961	30 411	37 949
Formation Professionnelle	nd	32 317	44 420	49 442	54 000
Public	nd	14 008	14 002	13 238	12 500
Privé	nd	18 309	30 418	36 204	41 500
Enseignement Supérieur	132 101	150 932	182 353	209 043	244 229
Enseignement Supérieur général	111 025	126 924	147 153	168 264	196 461
Public	100 580	114 141	131 378	148 796	173 301
Privé	10 445	12 783	15 775	19 468	23 160
Enseignement Supérieur Technologique et Professionnel	21 076	24 008	35 200	40 779	47 768
Public	15 130	16 731	26 219	29 696	34 586
Privé	5 946	7 277	8 981	11 083	13 182

Tableau 7³ : Evolution des effectifs scolarisés par niveau d'enseignement et de formation entre 2006 et 2011. (DSSEF - 2013)

C'est en 2010 qu'avec l'appui technique et financier de l'UNESCO que le MINEFOP a pu réaliser son premier annuaire statistique. Les enquêtes partant de 2007/2008, l'on voit bien une évolution des effectifs des apprenants en formation professionnelle. Cette évolution reste insuffisante par rapport aux autres sous secteur, mais présente le résultat des efforts du MINEFOP pour donner une place à la formation professionnelle, depuis sa création en 2004. (Cf. Tableau 8).

³ Tableau élaboré sur la base des Annuaire statistiques publiés par le MINEDUB, le MINESEC et le MINESUP entre 2006 et 2011 et le MINEFOP.



Graphique 2 : Proportion des jeunes ayant suivi une formation professionnelle par région d'enquête, sexe et milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

Le graphique 2 ci-dessus montre qu'en ce qui concerne la formation professionnelle, près d'un jeune sur trois (32,4%) a suivi une formation professionnelle de quelle que nature que soit. Cette proportion est plus élevée chez les hommes (36,8%) que chez les femmes (28,3%), en milieu urbain (45,7%) qu'en milieu rural (20,7%). La région de l'Extrême-Nord est celle où très peu de jeunes ont suivi une formation professionnelle (6,1%), alors que les villes de Douala (50,2%) et de Yaoundé (49,7%) enregistrent les plus fortes proportions de jeunes ayant suivi une formation professionnelle. L'offre de formation professionnelle pourrait justifier cet état de chose.

d) Taux d'insertion des jeunes en fin de formation professionnelle ou EFTP

Pour ce qui est de formation professionnelle, un jeune qui n'a pas suivi une formation professionnelle a 51,6% de risque de moins respectivement 71,0% de risque de moins qu'un jeune qui a suivi une formation professionnelle d'être chômeur respectivement inactif plutôt qu'actif occupé. Les risques pour un jeune d'être chômeur plutôt qu'actif occupé augmentent avec le niveau d'instruction. En effet, un jeune de niveau d'instruction "primaire" a 13,2% de risques de moins qu'un jeune de niveau d'instruction "secondaire technique" d'être chômeur plutôt qu'actif occupé. Par contre, un jeune de niveau "supérieur" a 2,8 fois plus de risque qu'un jeune de niveau d'instruction "secondaire technique" d'être chômeur plutôt qu'actif occupé.

e) Taux de jeunes en apprentissage traditionnel ou rénové.

L'apprentissage rénové n'est pas encore mis en place au Cameroun. Le GIPA, dans le cadre de ses activités encadre, au sein d'une centaine d'entreprises membres quelques 200 jeunes apprentis seulement. Plusieurs milliers d'autres jeunes sont en apprentissage dans des petites unités de production, des PME et PMI, mais ils sont pas reconnus comme apprentis donc, leurs employeurs n'appliquent pas ce qui est prévu par la loi sur le code du travail.

f) Taux d'insertion des jeunes dans l'économie formelle.

A l'occasion de son message traditionnel à la jeunesse, le **Chef de l'Etat, Son Excellence Monsieur Paul BIYA** a décidé le recrutement au cours de l'année 2011 de 25 000 agents publics d'âge compris entre 17 et 40 ans dans la Fonction Publique. Cette décision, d'une très grande portée politique et socioéconomique, a été saluée par toutes les populations.

Le tableau 12 en annexe donne une évolution des emplois créés entre 2002 et 2012. C'est une décennie de l'emploi avec la fin de l'ajustement caractérisé par la relance de l'emploi avec l'avènement des grands chantiers et la volonté du Chef de l'Etat de faire de l'emploi une cause nationale à travers la vision du développement à l'horizon 2035 et le DSCE.

Toutefois, une analyse détaillée de la période 1988 à 1997 permet de révéler l'évolution de l'emploi dans certains secteurs clés de l'économie dans les tableaux 13 et suivants.

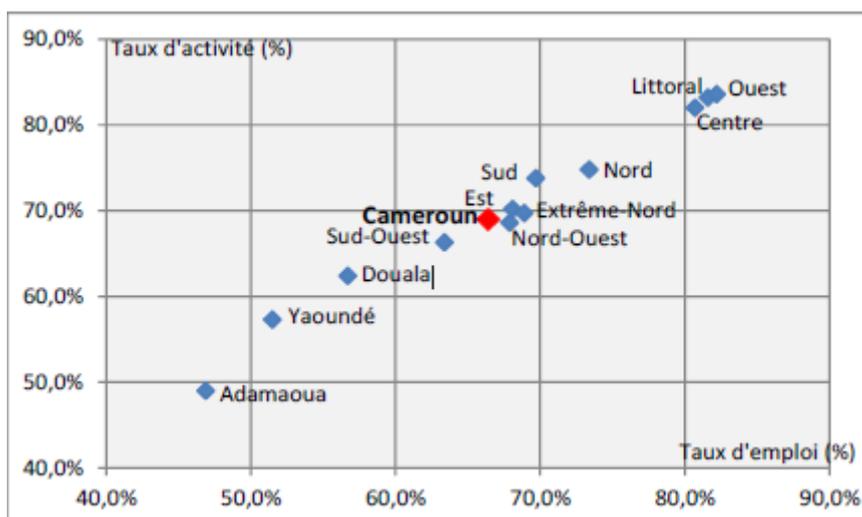
g) Taux d'insertion des jeunes dans l'économie informelle.

Le secteur informel reste de loin le principal pourvoyeur d'emplois, car 90,5% de travailleurs y exercent leur emploi.

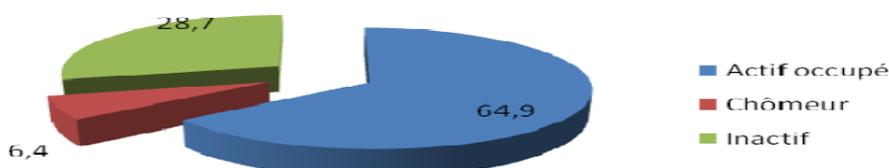
D'après EESI 2, le niveau d'instruction est une caractéristique importante pour comprendre le chômage des jeunes. En effet, le type d'enseignement reçu et le niveau d'instruction atteint sont des facteurs les plus souvent avancés pour expliquer le chômage des jeunes. Les jeunes ayant le niveau supérieur (28%), ceux du niveau secondaire général (27,2%) et ceux du niveau secondaire technique (23,9%) sont respectivement les plus nombreux parmi les chômeurs de première insertion. La vraie question est celle de l'existence des emplois car la plupart des emplois offerts par l'économie sont des emplois précaires du secteur informel. Les jeunes sans instruction ne sont presque pas concernés par ce phénomène (0,1%). La proportion des primo-demandeurs d'emploi sans instruction était de 5% en 2005. Il y a donc une baisse de la proportion des primo-demandeurs d'emplois dans cette sous population entre 2005 et 2010. Le développement des activités de call box et de mototaxi pourraient justifier cette situation.

La difficulté des jeunes à s'insérer sur le marché du travail est encore plus accentuée lorsqu'il s'agit des primo-demandeurs d'emploi. En effet, la durée moyenne du chômage de première insertion chez les jeunes est de 32,1 mois, dont 27,7 mois chez les hommes et 34,1 mois chez les femmes. En général, ces primo-demandeurs sont le plus souvent confrontés au manque d'expérience professionnelle, à l'inadéquation entre leur formation et les emplois offerts, à la méconnaissance même des réseaux de recherche d'emploi, etc. Il n'existe pas de différence de durée moyenne au chômage selon le milieu de résidence.

Le taux d'activité se situe à 69% au Cameroun, tandis que le taux d'emploi s'établit à environ 66% de la population en âge de travailler (10 ans et plus). Par région, les grands centres urbains (Douala et Yaoundé) sont parmi les localités qui affichent les plus faibles taux d'activité et d'emploi. L'exode rural vers ces villes, en augmentant la population des inactifs et des chômeurs, expliquerait ceci. Par contre, du côté des régions de l'Ouest, du Littoral (hors Douala) et du Centre (hors Yaoundé), on enregistre les plus forts taux d'activité et d'emploi, ces régions concentrant l'essentiel des activités de l'agriculture informelle, principal pourvoyeur d'emploi au Cameroun. (Source : INS d'après données EESI 2-2010) Cf. Graphique 3.



Graphique 3 : Taux d'activités (EESI 2 – 2010=



Graphique 4 : Répartition des jeunes par situation d'emploi. (EESI 2, 2010)

Le graphique 4 ci-dessus montre la répartition des jeunes selon la situation d'activité. Il révèle que 64,9% de jeunes sont des actifs occupés, 6,4% sont des chômeurs et 28,7% sont des inactifs.

	Région d'enquête												Milieu de résidence		
	Douala	Yaoundé	Adamaoua	Centre	Est	Extrême-Nord	Littoral	Nord	Nord-Ouest	Ouest	Sud	Sud-Ouest	Urbain	Rural	Ensemble
Sexe															
Masculin	71,7	63,3	71,7	85,2	83,3	80,5	85,4	86,2	76,8	85,0	76,1	71,5	68,6	83,2	76,2
Féminin	54,6	51,4	35,8	79,6	61,2	68,2	81,7	71,8	69,2	82,2	73,7	63,3	52,4	73,8	64,1
Ensemble	63,0	57,2	52,2	82,5	71,9	73,9	83,5	78,1	72,6	83,4	74,9	67,3	60,3	78,1	69,8

Tableau 8 : Taux d'activité (%) des jeunes par sexe, selon la région d'enquête et le milieu de résidence. (EESI 2, 2010)

Dans le tableau 9 ci-dessus, l'enquête montre que sept jeunes sur dix (69,8%) participent au marché du travail. En outre, le taux d'activité des hommes est plus élevé que celui des femmes (76,2% et 64,1% respectivement) et ce indépendamment de la région d'enquête et du milieu de résidence. Le taux d'activité dans les régions du Littoral, du Centre et de l'Ouest s'explique par la qualité du tissu économique et la dynamique des populations, notamment dans l'Ouest et le Littoral. Douala qui est la capitale économique du Cameroun dispose d'un port et plusieurs centaines de PME/PMI qui créent des activités diverses.

B. LES CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL

1. Les données de base concernant le monde du travail

1.1. Un marché du travail très segmenté

Le marché du travail est divisé en quatre (04) grands segments ou secteurs définis par rapport à l'importance des effectifs donnés sur : le secteur rural ou traditionnel, le secteur informel, le secteur privé moderne, le secteur public.

a. Le secteur rural ou traditionnel

Au niveau du secteur rural ou traditionnel, les activités agropastorales occupent près de 71% des actifs et plus de 90% des travailleurs ruraux. Du fait de l'existence de vastes étendues non mises en valeur, ce secteur présente de nombreuses possibilités de création d'emplois. Cependant, les perspectives de création d'emploi dans ce secteur souffrent des signes de vieillissement des plantations et des planteurs et de la stagnation ou de la baisse de production. Près de 97% des travailleurs de ce secteur sont des indépendants (68%) des aides familiaux sans qualification, le salaire ne concerne que 3% des travailleurs agricoles et pastoraux. Les prix pratiqués ne sont pas suffisamment incitatifs pour les jeunes diplômés qui s'orientent généralement vers le salariat du secteur moderne. A la question de la faiblesse des revenus tirés des activités agro-pastorales s'ajoutent les difficultés d'accès à la propriété foncière et aux crédits qui limitent considérablement les possibilités d'insertion d'un grand nombre de travailleurs dans ce secteur.

b. Le secteur informel

Le secteur informel est très développé dans les centres urbains ce qui contribue en grande partie à la résorption du chômage urbain. Tout comme le secteur rural, ce secteur est dominé par les activités à caractère artisanal et le petit commerce de détail. En raison de la conjoncture économique observée, le salariat y est en nette régression et procure un revenu généralement insuffisant. De nombreuses études décrivent ce secteur comme le lieu d'acquisition des qualifications professionnelles et comme une étape de transition vers le secteur moderne de l'économie. Vue sous cet angle, et moyennant quelques mesures d'accompagnement, le secteur informel est un passage utile permettant de supplier aux carences du système éducatif par un apprentissage dans un cadre non conventionnel. Les problèmes dans ce secteur sont l'absence ou l'inadaptation des politiques de crédits ou d'assistance.

c. Le secteur moderne

Le secteur moderne privé regroupe toutes les PME/ PMI et les grandes entreprises capitalistes privées et parapubliques. Ce secteur dit moderne est l'un de ceux dans lequel les correspondances entre diplôme, qualification et salaire sont établis, et partant l'un des plus convoités par les sortants du système éducatif en quête d'emploi. Ce secteur est aussi celui qui a le plus souffert de la crise économique et des politiques d'ajustement structurel.

d. Le secteur public

Depuis l'indépendance, la relative croissance économique de l'époque et les immenses besoins en main d'œuvre, les pouvoirs publics ont fait du secteur public le plus grand employeur des sortants du système éducatif, tous niveaux confondus. Les causes économiques ont eu pour conséquences : le gel des recrutements dans la fonction publique, l'encouragement des départs en retraite anticipés, la baisse de l'âge de départ à la retraite, la baisse drastique des salaires et la précarité ainsi que l'incertitude même de l'emploi dans ce secteur jadis réputé stable.

1.2. Les caractéristiques de l'emploi

a. Opportunités d'emplois

La population active croît au taux moyen annuel de 2,8% depuis 1998. Pour que le niveau de chômage soit contenu à un niveau acceptable il faut que les emplois croissent à un rythme élevé.

Il importe de préciser que même avant la crise économique du milieu des années 80 une crise de l'emploi se profilait déjà à l'horizon. A cet effet, l'Etat avait dû recourir à des recrutements exceptionnels dans les administrations publiques pour contenir les flux de chômeurs issus de l'enseignement supérieur dont l'effectif annuel était de l'ordre de 5000 demandeurs d'emplois supplémentaires sur le marché du travail.

Au niveau du secteur privé, les micros-entreprises (employant moins de cinq (05) personnes) sont celles qui semblent absorber une bonne partie de la main d'œuvre informelle.

b. Sous-emploi et chômage

Selon les statistiques, le taux de chômage en milieu rural semble être de faible niveau car elle se situe en dessous de 5%. Cette situation s'explique par le fait de l'auto-emploi agricole et des travailleurs familiaux.

Cependant, de même que pour le secteur informel urbain, le travail est caractérisé par un sous-emploi endémique avec la prédominance d'activités à faible productivité, des rémunérations modestes et précaires, le manque de protection sociale et une faible intégration dans l'économie formelle.

Le chômage concerne principalement les jeunes ; environ 10% de chômeurs ont moins de 24 ans. Ils éprouvent des difficultés énormes d'insertion dans la vie active. La majeure partie des chercheurs d'emplois ont abandonné leurs études avant d'avoir achevé le cycle primaire (seulement 40% de la population scolarisée termine le cycle). Cependant, surtout depuis la crise économique, le nombre de jeunes seulement qualifiés sans opportunités d'emplois liés à leurs qualifications s'est accru de manière préoccupante et constitue de ce fait un véritable défi pour le Gouvernement.

Enfin, il existe d'importantes disparités entre les femmes et les hommes en milieu urbain et rural. Dans la mesure où le chômage affecte plus les jeunes et plus particulièrement les diplômés, cette situation peut être la conséquence du manque de qualification, d'expériences et de ressources pour des installations à des comptes individuels. D'où une grande vulnérabilité pour cette catégorie d'actifs potentiels sur le marché du travail. Toutes les caractéristiques du marché du travail sus-évoquées expriment les insuffisances des réponses que le fonctionnement normal qu'une économie aurait pu apporter.

La conséquence de ce dysfonctionnement est une saturation du marché du travail avec un nombre de plus en plus croissant de chômeurs nantis de diplômes d'enseignement général et technique, mais sans expérience professionnelle.

2. Les difficultés d'accès des jeunes au monde du travail

2.1. Quels sont les diagnostics portés par votre pays sur la situation de l'emploi des jeunes et notamment sur les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi.

Les Etats Généraux de l'Emploi organisés en 2005 par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) et les travaux de l'Institut National de la Statistique (INS) ont permis d'établir un diagnostic de la situation d'emploi au Cameroun et d'élaborer un document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle validé en 2007. Avec l'appui du Bureau International du Travail et dans la perspective de la révision du Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté, le Ministère de l'Emploi et de la

Formation Professionnelle a par ailleurs réalisé en octobre 2008 une étude sur l'état des lieux du système d'information du marché du travail au Cameroun.

Ainsi, l'emploi au Cameroun est caractérisé par un faible taux de chômage (4,4%) au sens strict du terme, alors que le taux de chômage élargi qui reflète mieux le contexte camerounais se situe à environ 13%. Ce niveau de chômage masque cependant un sous-emploi dont le taux est de 75,8%. Cette situation s'est développée de manière concomitante à un accroissement important du secteur informel qui emploie environ 90% de la population active occupée. Cette dernière est estimée au Cameroun à environ 08 millions de personnes dont moins de 200 000 sont employées dans le secteur public, environ 800 000 dans le secteur privé formel et le reste dans le secteur informel, y compris le monde rural. L'analyse de la situation du sous-emploi au Cameroun montre que le sous-emploi invisible qui comprend les actifs occupés dont le revenu est inférieur au SMIG, représente 64,8% de la population active, tandis que le sous-emploi visible (11%) concerne les personnes travaillant involontairement moins que la durée légale hebdomadaire (40 heures par semaine).

La prédominance de l'emploi dans le secteur informel est révélatrice d'une part de l'inefficacité des politiques publiques menées dans le domaine de l'emploi, et d'autre part du dynamisme des populations et de leur esprit d'entreprise, qui les pousse à trouver des emplois fussent-ils précaires.

S'agissant du marché du travail, l'absence de collecte régulière des données sur l'emploi rend difficile le suivi de la situation sur le terrain et débouche sur la production de données disparates et difficilement comparables. L'absence de coordination spécifique du système d'information sur le marché du travail (SIMT) entraîne l'utilisation de concepts et méthodologies non harmonisées. Dans le domaine de la formation, il manque une véritable enquête sur les qualifications et l'insertion (situation et besoins du marché) qui permettrait aux écoles professionnelles et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour les adapter aux besoins du marché.

Dans sa Déclaration de Politique Nationale de l'Emploi, le Gouvernement a décidé de faire désormais de l'emploi un axe central de sa politique de développement. Il l'intègre en conséquence comme un des trois axes stratégiques dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), considérant ainsi l'emploi non seulement comme un résultat de la croissance économique mais aussi et surtout comme un facteur inducteur de cette croissance et accélérateur du recul de la pauvreté. Il adresse en conséquence la question de l'emploi dans le DSCE sous trois angles fondamentaux à savoir :

- l'accroissement de l'offre d'emplois décents ;
- la mise en adéquation de la demande d'emploi ; et
- l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi.

Un autre diagnostic sur la situation de l'emploi au Cameroun établi sur la base de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2) paru en octobre 2011 et des résultats du recensement général des entreprises a révélé les caractéristiques suivantes :

- une économie dominée par la très petite entreprise et la micro activité,
- un secteur informel prépondérant par rapport au secteur moderne,
- un marché du travail caractérisé par le sous-emploi,
- un défi s'impose, celui de la stabilité économique et sociale.

Lorsqu'on met en regard le flux annuel des sortants du système de l'éducation et de la formation et le nombre d'emplois créés correspondant aux niveaux de ces sortants, on observe une disjonction importante comme le montre le tableau suivant :

Niveau de sortie du système éducatif			Accès à l'emploi			
Niveaux éducatifs	Nombre	%	Activité	Emploi	Nombre	%

Niveau de sortie du système éducatif			Accès à l'emploi			
Niveaux éducatifs	Nombre	%	Activité	Emploi	Nombre	%
Supérieur complet	16 782	3,6		Cadres supérieurs	13 444	2,9
Supérieur incomplet	50 723	11,0		Cadres moyens	14 156	3,1
Secondaire 2 complet	29 425	6,4		Employés qualifiés	23 505	5,1
Secondaire 2 incomplet	78 467	17,0		Employés non qualifiés	36 496	7,9
Secondaire 1 complet	55 389	12,0		Informel non agricole	119 001	25,8
Secondaire 1 incomplet	96 930	21,0		Informel agricole	115 047	24,9
Primaire complet	46 157	10,0	Chômeurs		6 445	1,4
Primaire incomplet	87 699	19,0	Inactifs		133 479	28,9
Ensemble	461 573	100	Ensemble		461 573	100

Tableau 9 : RESEN, Cameroun 2013.

Dans la partie basse du système de l'éducation et de la formation, on compte environ 19 % de la cohorte qui est entrée dans la vie active sans un niveau primaire complet, donc avec peu de chances de s'insérer efficacement dans un emploi, même parmi les moins qualifiés. Dans la partie haute, l'écart va dans le même sens : chaque année, on a compté 67 000 sortants pour 27 500 emplois créés.

Au niveau secondaire, on observe encore le même phénomène : 99 000 sortants chaque année ayant terminé le cycle complet pour 23 500 emplois qualifiés correspondants, contre plus de 119 000 emplois dans le secteur informel agricole. Cet écart en termes de flux annuels amplifie le niveau du stock de sortants des promotions antérieures qui n'ont pas pu trouver un emploi correspondant en principe à leur qualification. Il en résulte un déclassement progressif des sortants des différents niveaux d'études car les emplois qu'ils occupent peuvent être souvent d'un niveau inférieur à celui qui correspond à la fois à leur formation et à leurs attentes.

L'examen de l'adéquation entre formation et emploi montre en effet une dégradation importante pour les sortants du supérieur et de la fin du secondaire :

% de formés	2001	2010
du supérieur ayant un emploi de cadre.	45%	43%
du second cycle secondaire ayant un emploi qualifié	32%	21%

Tableau 10 : Evolution des déséquilibres quantitatifs entre formation et emploi en une dizaine d'années pour la population active 15-59 ans. (RESEN, Cameroun 2013)

La dégradation rapide observée pour les sortants du second cycle du secondaire découle du déclassement progressif des formés de l'enseignement supérieur : en 2001, seulement 8% des emplois qualifiés étaient occupés par des sortants du supérieur ; en 2011, cette proportion est montée à près de 20%.

Les jeunes sont le groupe dont la situation sur le marché de l'emploi est la plus préoccupante. Leur insertion en particulier demeure très difficile. Le niveau et la qualité de leur qualification ne leur permettent pas d'accéder facilement à des emplois stables et rémunérateurs. Les obstacles qu'ils rencontrent pour s'auto employer se résument à un problème de disponibilité des facteurs de production : (i) le manque de garanties pour accéder au crédit constitue le principal frein aux activités entrepreneuriales des jeunes ; (ii) dans le secteur rural, ils font face à des difficultés d'accès aux terres.

Bien que l'on ne dispose pas de statistiques sur la situation des personnes jeunes handicapées. Il convient d'observer que les discriminations de toutes sortes ne favorisent pas leur intégration dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail.

S'agissant des jeunes des populations marginales, ils sont victimes de leur mode de vie dont les cultures sont différentes de ceux de la société dominante, subissent toutes sortes de discriminations et de stigmatisation. La situation des pygmées, Bororo et Kirdi des monts Mandara dans l'emploi serait peu enviable au regard de leur lamentable situation socio-économique.

Au demeurant, le système d'éducation et de formation est régi par plusieurs départements ministériels. On note le Ministère des Enseignements Secondaire (MINESEC) qui a sous sa tutelle les Lycées et Collèges d'enseignement général et technique, les ENI, le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP) qui est chargé des Universités, des Instituts d'enseignement supérieurs préparant aux BTS, Licences, DUT, etc. La formation professionnelle, quoique placée sous le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, est également organisée par plusieurs autres départements ministériels (Poste, Agriculture, Forces armées, Jeunesse, etc.). Comme l'ensemble du secteur éducatif, la formation professionnelle fait face à un ensemble de problèmes dont la plupart trouvent leur source dans la sévère crise économique et sociale qui a secoué le pays à partir du milieu des années 80. De plus, la formation professionnelle est restée pendant longtemps de type traditionnel, mécanique et confiné essentiellement aux métiers de l'artisanat et des prestations habituelles de service (mécanique, maçonnerie, couture, menuiserie, etc.). Avant qu'elle n'apparaisse comme un atout pour l'insertion professionnelle, elle fut pendant longtemps considérée comme instrument d'insertion sociale pour des personnes vulnérables et marginalisées.

L'analyse du sous-secteur de la formation professionnelle au Cameroun met en évidence de nombreuses insuffisances qualitatives, quantitatives et organisationnelles qui mettent ce système de formation en inadéquation notoire avec les besoins réels de l'économie. Cette contrainte centrale réduit la capacité de ce sous-secteur à assurer la régulation des flux, et à contribuer à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les principales causes identifiées sont les suivantes :

- l'exiguïté de l'offre de la formation professionnelle,
- la faiblesse opérationnelle du dispositif d'ingénierie et de formation professionnelle,
- la vétusté du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle,
- le faible partenariat avec les milieux socioprofessionnels,
- les faiblesses du dispositif de pilotage et de gestion de la formation professionnelle,
- l'insuffisance de l'orientation professionnelle,
- les difficiles conditions de travail des personnels,
- le faible taux d'insertion en emploi qui dégrade davantage l'attrait de la formation professionnelle.

3.2. Quelle est la part, dans ces difficultés et des problèmes.

Le diagnostic ci-dessus permet d'apprécier le tissu économique, les forces et les faiblesses du système d'éducation et de formation et les engagements pris par le Gouvernement. Ces réflexions ont abouti en 2009 à l'élaboration du DSCE et en 2013 à un Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (DSSEF 2013-2020) et un plan décennal de développement de la formation professionnelle (2013-2023) mis en œuvre au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

- (i) Effectivement plus de 90% des difficultés d'accès à l'emploi et la conséquence d'une formation dont le contenu n'est pas adapté aux besoins réels du milieu du travail. Une enquête menée, montrait qu'à l'horizon 2015, c'est plus de 150 000 jeunes qui sortiraient du système éducatif, chaque année, sans qualification professionnelle, donc prêts pour le chômage. Quand dans certains cas les contenus des enseignements et des formations se rapprochent des besoins du milieu du travail, les apprentissages butent sur le refus des entreprises d'accepter les apprenants en stage. En outre, les équipements ne sont pas

- toujours à la hauteur des contenus des programmes et les formateurs se plaignent de leur traitement salarial, surtout dans le secteur de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP). Aussi les services d'inspections ne disposent pas suffisamment de moyens (matériels, financiers) pour accompagner, conseiller les formateurs sur le terrain.
- (ii) Le marché du travail n'est pas connu de la plupart des apprenants. Les entreprises les plus nombreuses sont de type familial et n'offrent le travail qu'aux membres de la famille. Le sous-emploi global touche environ sept actifs sur dix (71,7%). Son ampleur est plus marquée dans le milieu rural (78,8%) que dans le milieu urbain (57,4%), à cause de l'absence d'information sur le marché du travail. Il se présente donc comme le véritable problème du marché du travail au Cameroun, avec des disparités importantes suivant la région d'enquête et le sexe. Ainsi, la stratégie de croissance et d'emploi adresse la question de l'emploi en trois principaux axes parmi lesquels « l'amélioration de l'efficacité du marché ». D'après le DSCE, il s'agira de rendre transparent le marché de l'emploi et de réussir l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs d'emplois. Pour cela, il faudra : (i) amener de plus en plus les entreprises à exprimer leurs besoins en ressources humaines de manière mieux articulée et à travers des circuits formels, afin de se donner le maximum de chances de trouver sur le marché les profils exigés, (ii) accompagner les demandeurs d'emplois à bien définir leurs projets professionnels et augmenter ainsi leurs chances de trouver rapidement un emploi et (iii) assurer une bonne communication sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi et une bonne information des acteurs.
- (iii) Le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE), élaboré en 2009 indiquent clairement les secteurs porteurs susceptibles de permettre au Cameroun de devenir un pays émergent à l'horizon 2035. Quelques investissements sont faits pour la promotion des secteurs identifiés (les bâtiments et travaux publics, l'agriculture, le bois, les mines, etc.). Des compétences se développent progressivement dans ces secteurs avec la mise en place progressives par l'Etat, de nouvelles structures de formation et les incitations diverses aux entreprises qui aimeraient s'y investir. Dans le domaine des mines par exemple, l'Université de Ngaoundéré a ouvert une filière et avec l'appui du Canada, un référentiel de formation a été élaboré en 2012 au MINEFOP pour inciter les femmes à s'insérer. Plusieurs autres projets de formation professionnelle sont en cours avec des partenaires extérieurs. Les promoteurs privés de formation professionnelle qui s'investissent dans les secteurs prioritaires bénéficient des appuis financiers de l'Etat⁴. Ces investissements restent encore insuffisants et le corollaire est que les entreprises qui y investissent sont obligés d'utiliser une main d'œuvre étrangère sur laquelle l'Etat veille.
- (iv) Des dispositifs de suivi et d'insertion existent⁵. Au MINEFOP par exemple, une direction est chargée du suivi et de l'insertion. Des bureaux de statistiques sont mis en place dans les structures déconcentrées du MINEFOP pour disposer d'une base de données sur la main d'œuvre potentiel et de les proposer aux entreprises en recherche de compétences. Ces dispositifs restent encore peu fonctionnels, les responsables n'étant pas suffisamment outillés. Tous les chercheurs d'emploi ne peuvent pas aussi s'inscrire dans les registres ouverts par le Fonds National de l'Emploi (FNE), parce que loin de leurs localités ou ne donnant pas toujours un bon crédit à cette structure.
- (v) L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) a été créé en 2002 pour être un instrument d'aide à la décision pour le Gouvernement. Il a pour mission d'assurer la transparence du marché du travail à

⁴ Une subvention est octroyée aux établissements scolaires privés et d'EFTP. En formation professionnelle, les structures ont bénéficié en 2013 d'une subvention de 100 millions de FCFA. Des bourses de l'Etat sont octroyés aux apprenants depuis 2006 (800 à 1000 bénéficiaires chaque année).

⁵ Au MINEFOP : la Direction de la régulation de la main d'œuvre (DRMO).

travers (i) la collecte secondaire d'informations, (ii) le retraitement et l'analyse et (iii) la diffusion des analyses relatives à l'emploi et la formation professionnelle pour éclairer la prise de décision. Le Fonds National de l'Emploi (FNE) quant à lui, mis en place dès 1990, est un organe d'exécution, chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Ses missions sont d'accroître les possibilités d'emploi, d'appuyer la création de micro - entreprises, concevoir, de financer et suivre les programmes de formations formelles sur le tas, de diffuser les informations pour les chercheurs d'emploi, de favoriser l'insertion des jeunes diplômés et la réinsertion des sans emploi. Le FNE offre un ensemble d'appui aux chercheurs d'emploi et une panoplie de services gratuits aux entreprises afin d'améliorer leurs ressources humaines et financières. Tous ces deux outils gouvernementaux mériteraient d'être suffisamment accompagnés. Le FNE devrait être représenté sur toute l'étendue du territoire et l'ONEFOP bien outillé en personnels et en équipements.

C. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS DANS LE DOMAINE DU DCTP.

1. Quelles sont les réformes en projet ou en cours de réalisation pour actualiser les dispositifs et parcours de formation existants en fonction des compétences requises par le monde économique et professionnel ?

Le nouveau RESEN réalisé en 2012 et 2013, a permis de réactualiser les analyses du précédent RESEN de 2003 et de les affiner. Son diagnostic pointe les difficultés les plus saillantes d'aujourd'hui, à savoir :

- la persistance de disparités liées au genre, à la région de résidence et à la richesse, ces disparités s'exprimant avec plus de force à mesure que l'enfant progresse dans sa scolarité,
- l'existence probable d'un groupe résiduel d'enfants, aux environs de 8 % d'une classe d'âge, qui échappe encore à la scolarisation pour des raisons diverses,
- une dégradation sensible de la qualité de l'éducation, telle qu'elle est perçue à travers des mesures d'acquisitions scolaires,
- la faiblesse des régulations vers la partie haute du système,
- le caractère peu pertinent de l'offre de formation dans l'enseignement technique, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle,
- et enfin, la faiblesse des régulations et du pilotage dans l'ensemble du système, menant à une distribution peu équitable des intrants et à une certaine inefficacité dans leur utilisation.

Pour pallier à ces insuffisances, plusieurs réformes ont été entreprises dans plusieurs départements ministériels et en relation avec les milieux socioéconomiques et professionnels. Les plus significatifs sont :

1.1. Au Cameroun, le champ de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) est couvert par différents promoteurs (publics, parapublics, privé, etc.) qui gèrent des structures formelles ou informelles d'acquisition de compétences qualifiante ou des centres d'apprentissage. L'EFTP est au cœur de tout processus de développement et au Cameroun à l'instar des autres pays et plus généralement ceux en développement, l'EFTP peu à peu considéré comme une solution déterminante aux crises sociales et économiques que connaissent les Etats et qui se matérialisent par un taux élevé de chômage pour les jeunes en général et les jeunes diplômés en particulier. Pour relever les défis de l'EFTP, leur gestion doit s'inscrire dans une perspective de moyen terme mettant en évidence ses spécificités par rapport aux autres sous-secteur de l'Education. Un projet de loi cadre de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) a été élaboré avec les partenaires publics et privés, ainsi que des textes d'application pour permettre une meilleure gouvernance des structures. Ainsi ces textes faciliteront la mise en

place de nouveaux types de structures et de formation, leur gestion et les modalités d'accompagnement des formés.

1.2. En 2012 – 2013, le Ministère des enseignements secondaires disposait de : cent cinq (105) Lycées d'enseignement technique, deux cent trente un (231) Collège d'enseignement technique et plus de quatre cent vingt-quatre (424) établissements privés d'enseignement technique. Chaque année, en fonction des besoins, d'autres structures publiques sont créées et des établissements privés sont autorisés à fonctionner. Quant aux structures de formation professionnelle, il est prévu que celles privées (souvent en rapport avec les administrations techniques : tourisme, transport, etc.), bénéficient d'un agrément pour une période de deux (2) ans renouvelables. Quant aux instituts d'enseignement supérieur, une Commission nationale des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur (IPES) est créé par le Premier Ministre, Chef du Gouvernement, pour statuer sur toutes les demandes de création, d'ouverture des établissements formant aux niveaux de BTS, Licences, HND, etc. Cette commission siège une à deux fois par an en fonction des demandes et examine également les demandes d'autorisation d'enseigner et de diriger un IPES.

1.3. La gestion du secteur de l'éducation et de la formation est assurée par cinq (5) ministères : le Ministère de l'Education de Base pour la partie basse, le Ministère des Enseignements Secondaires pour la partie moyenne et le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour la partie haute. A ceux-ci s'ajoutent le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle chargé, entre autres, de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique en charge de l'encadrement de la jeunesse non scolarisée. Cette multiplicité de départements ministériels consacre un fonctionnement hautement fractionné du secteur, rendant ainsi difficile sa coordination. Il en résulte la difficulté à disposer des données statistiques du secteur, les systèmes d'information existants ayant un caractère davantage sous-sectoriel d'une part, et, à procéder à la régulation des flux pourtant nécessaire, d'autre part. Les consultations régionales et nationales tenues lors de l'élaboration du DSSEF ont relevé cet état de choses et ont fortement recommandé la création d'un Ministère de l'Education Nationale unique.

1.4. Un document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation a été élaboré et endossé en août 2013 par les partenaires techniques et financiers. Cet important document est à la fois : (i) un cadre intégrateur des actions de développement de l'éducation en cohérence avec les objectifs de développement nationaux, (ii) un cadre de consultation et de concertation avec la société civile et les partenaires au développement, (iii) un cadre de coordination de l'action gouvernementale et des appuis extérieurs, notamment ceux provenant du PME, (iv) un cadre de cohérence financière et de budgétisation à moyen terme du secteur de l'éducation et de la formation et (v) un cadre de définition et d'organisation des travaux analytiques pour éclairer le développement du secteur. Il constitue en somme le cadre d'orientation de l'action du gouvernement dans le secteur de l'éducation et de la formation pour les prochaines années.

Dans le DSCE, en formation professionnelle ainsi que dans l'enseignement technique, professionnel et supérieur, il est dit que les premiers objectifs de la qualité sont d'aller vers la pertinence de l'offre par : (i) la réalisation d'études sur les exigences futures de l'emploi en termes de qualifications, (ii) le développement de formations orientées vers les spécialités techniques porteuses, (iii) des activités de structuration des sous-secteurs et (iv) le développement de partenariats. De cette façon, la relation entre les enseignements dispensés dans les parties moyenne et haute du système avec les besoins réels de l'économie camerounaise sera mieux assurée. En outre, les capacités d'accueil du système éducatif national pourraient continuer à croître et la qualité des services pourrait s'améliorer sans effort de financement important, si la gouvernance du secteur s'améliore. L'amélioration de la gouvernance vise la restauration de la confiance des usagers et des partenaires du système éducatif. La déconcentration étendue des lieux de décision ou de concertation, la visibilité améliorée sur les actions entreprises et les dépenses engagées, l'encadrement plus

strict des comportements et le contrôle régulier des résultats sont les moyens de cette amélioration.

Pour cela, les objectifs que le gouvernement se fixe sont de : (i) partager avec les collectivités locales et les communautés la gestion quotidienne des questions scolaires, ce qui constituera le point d'achèvement de la décentralisation du secteur, (ii) rendre plus rationnelle la gestion d'ensemble du système éducatif par l'emploi de données objectives, fiables et à jour et de critères justes et connus de répartition des ressources. Le développement d'un SIGE interministériel, l'emploi de tableaux de bord et des outils de gestion locale de la qualité des apprentissages (GLQA) concourront à cette rationalisation et (iii) faire connaître de façon étendue le contenu de ses politiques, les objectifs et les critères de ses décisions au moyen de plans de communication plus ambitieux et de publications régulières sur les normes, les allocations de ressources et les résultats.

1.5. Dans le cadre du deuxième Contrat de Désendettement et de Développement (C2D) entre la République du Cameroun et la République Française, un appui significatif est destiné spécifiquement au secteur de la formation professionnelle (16,3 milliards FCFA). En partenariat avec le Groupement Inter patronal du Cameroun (GICAM), deux projets ont été retenus et qui s'inscrivent dans les objectifs du MINEFOP et en référence au Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) et à la vision du Cameroun à l'horizon 2035. (i) Le premier projet⁶ en cours vise la mise en place de Centres de Formation aux Métiers (CFM), offrant des formations non agricoles en milieu rural. En complément du projet AFOP, il permettra de rénover la formation professionnelle dans les zones rurales pour les activités non agricoles. Ceci consistera à mettre en place un nouveau dispositif de formation performant, en alternative aux anciennes SAR/SM⁷. Il s'agira d'ici à 2017, de mettre en place des structures publiques à gestion publique avec une autonomie de gestion, une structure de formation professionnelle pour l'emploi offrant des formations qui répondent aux besoins de la zone agro écologique (bassin agricole). Les formations (initiale et continue) y seront organisées toute l'année. Les formations qualifiantes et diplômantes avec comme niveau de sortie celui d'ouvrier qualifié. Ces structures vont disposer d'Incubateurs de micro entreprise (IME). (ii) Le deuxième projet de formation professionnelle identifié consiste à créer deux Centres de Formation Professionnelle Sectoriels (CFPS) dont l'un en Maintenance industrielle et Transport/logistique, l'autre en Agroalimentaire. Ces structures seront des structures publiques à gestion privée avec quatre fonctions essentielles à savoir : la formation initiale (ouvrier et technicien), la formation continue, la validation des acquis de l'expérience, le centre de ressources aux entreprises. Il s'agit là d'une réforme significative qui apporte une réponse concrète aux exigences des entreprises qui déplorent une inadéquation entre leurs offres d'emplois et la formation.

1.6. Le Cameroun à travers le MINEFOP, dans le cadre du Programme de Gestion des Migrations Professionnelles (PGMP) avec l'Union Européenne, l'équité et la justice sociale c'est intéressé à ce mode de reconnaissance des compétences qu'est la Validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnelle et a adressé au GipiInternational de France, une demande d'appui à la mise en place au Cameroun d'un cadre national de Validation des Acquis de l'Expérience. L'AFPA a été donc désignée pour accompagner le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Une équipe VAE a été formée et trois sessions expérimentales ont été organisées en 2011, 2012 et 2013. Tous le cadre législatif et réglementaire a été élaboré et transmis à la haute hiérarchie pour la mise en place d'un système national de validation des acquis de l'expérience (VAE) professionnelle.

1.7. Le MINEFOP a été créé en 2004 et les structures de formation sous sa tutelle utilisaient essentiellement des programmes élaborés par discipline. A l'issue des Etats généraux de l'emploi de 2005, plusieurs réflexions ont été menées avec les partenaires pour répondre à

⁶ La convention de financement a été signée en juin 2012 et actuellement mis en œuvre par une Unité de suivi et de coordination mise en place par le Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle.

⁷ Section Artisanale Rurale et Section Ménagères (SAR/SM), mises en place dans les années 50 pour former des artisans et lutter contre l'exode rural des jeunes.

l'épineuse question d'inadéquation formation-emploi. Avec l'appui de l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF), une réforme a été adoptée pour développer, en formation professionnelle des référentiels de formation professionnelle selon l'approche par compétences et présentés par modules. Cette réforme a également conduit à la délivrance des titres dénommés : Attestation de qualification professionnelle (AQP), Certificat de qualification professionnelle (CQP), Diplôme de qualification professionnelle (DQP) qui s'arriment aux niveaux de qualification allant de celui d'ouvrier au technicien. Rien n'est encore engagé pour les niveaux supérieurs. Ces titres (réformes) se donnent avec l'approbation des partenaires des milieux socioéconomiques et professionnels et la Commission consultative nationale du travail, conformément aux dispositions de la Loi sur le Code du travail au Cameroun.

1.8. L'apprentissage pendant longtemps est resté dans le secteur informel, malgré des actions très appréciées du Groupement des artisans avec l'appui du Ministère en charge des PME/PMI et le Bureau International du Travail. Une action a été engagée en février 2014 pour mettre un accent sur l'apprentissage qui regroupe plusieurs millions de jeunes, par l'organisation d'un Forum national sur l'apprentissage et la mise en place progressive de Centres Professionnels d'Apprentissage (CAP) avec des unités de production artisanales et les PMI/PME.

1.9. En plus de toutes ces réformes, il faut signaler la loi sur la décentralisation qui concède aux Collectivités territoriales décentralisées (CTD) un certain nombre de compétences parmi lesquelles une, relative au développement du capital humain.

2. Quels sont les dispositifs de formation en projet ou en cours de réalisation pour former les jeunes aux métiers et emplois requis par les secteurs stratégiques ou porteurs ?

Dans le DSCE, le Gouvernement s'est engagé à améliorer l'offre de formation et de diversifier les modes de formation. Cet engagement se met progressivement en œuvre à travers de nouveaux dispositifs de formation et qui visent une formation adaptée aux besoins de l'économie locale et des grands projets structurants. Il s'agit notamment de :

- la construction et l'équipement au MINESEC de Lycées technique agricole pour apporter des compétences dans la mise en œuvre de l'agriculture de seconde génération (transformation, conservation, commercialisation),
- la mise en place, dans un Lycée technique, du Baccalauréat de technicien en Maintenance des équipements biomédicaux dont les programmes de formation ont été élaborés selon l'approche par compétences pour répondre aux besoins du Ministère de la santé publique,
- la construction et l'équipement au MINESEC d'un Lycée en hôtellerie tourisme, nécessaire pour augmenter le nombre de touristes au Cameroun en rapport avec la politique nationale du tourisme,
- l'ouverture dans les Universités camerounaises des formations ouvrant aux Licences professionnelles et Masters professionnels dans des domaines relatifs aux besoins de l'économie (hôtellerie, restauration, gestion, vente, etc.),
- la construction et l'équipement au MINEPIA d'un Centre de formation aux métiers de la pêche (conservation et transformation),
- la transformation progressive des 216 SAR/SM en Centres de Formation aux Métiers afin qu'ils répondent plus aux besoins de l'environnement,
- la mise en place de structures de formation professionnelle en partenariat avec les milieux socioprofessionnels et orientées vers une qualité des formations en rapport avec les exigences du marché du travail et les standards internationaux. On verra ici une forte implication du secteur privé dans la gestion et le fonctionnement de certaines structures de formation professionnelles. Il s'agit des CFM, des CFPS et des Centres de Formation Professionnelle d'Excellence (CFPE) ; le Cameroun

compte disposer d'un CFPE par Région⁸ et de CFPS en fonctions des priorités et des besoins de l'économie,

- l'obligation aux entreprises étrangères qui investissent au Cameroun d'ouvrir en leur sein (convention collective d'entreprise) un Centre de Formation Professionnelle,
- etc.

3. Quelles sont les mesures prises pour renforcer les compétences des entrepreneurs et maîtres d'apprentissage du secteur informel afin de les aider à mieux former les jeunes dont ils ont la charge ?

D'après le DSCE, au vue de l'immense potentiel dont dispose l'artisanat⁹, le Gouvernement entend le revaloriser dans toutes ses composantes, pour en faire un espace véritablement attractif générateur d'emplois, de revenus et de croissance. Quatre (04) volets comportant chacun, une série d'actions programmées à court, à moyen et à long termes sont envisagés à savoir : (i) l'appui à l'organisation et à la structuration du secteur, (ii) le renforcement des capacités des artisans, (iii) l'intégration de l'entreprise artisanale dans son environnement économique, (iv) l'amélioration du système de commercialisation.

C'est dans le volet « renforcement des capacités des artisans » qu'il est prévu celui des entrepreneurs et des maîtres d'apprentissage. Jusqu'à date seules quelques actions éparses permettent ces activités de renforcement des capacités (Programme AFOP MINADER/MINEPIA, GIPA, etc.). Le futur forum sur l'apprentissage et la mise en place des futurs Centres Professionnels d'Apprentissage permettront de prendre en considération les besoins des maîtres artisans et des entrepreneurs (PMI/PME). Ce volet sera également pris en compte dans le fonctionnement des CFM (proches des collectivités, donc des entreprises locales) et des CFPS dont une des fonctions est celle de Centre de ressources aux entreprises.

4. Quels sont les partenaires existants ou projets permettant de mieux associer les acteurs économiques et professionnels à la conception, la mise en œuvre et la réalisation de parcours de formation ciblés sur les compétences requises par le marché du travail ?

Plusieurs partenaires travaillent avec le MINEFOP. Ce département ministériel créé en décembre 2004 n'a véritablement pris ses marques qu'à partir de 2006-2007 et a développé un grand nombre de partenariats.

Des partenaires existent dans le domaine de l'eau, des énergies nouvelles et renouvelables, des métiers ferroviaires, des mines, de l'agriculture, du tourisme, des travaux publics et des bâtiments, des métiers maritimes, du bois, de la transformation des matériaux, de l'agroalimentaire, du transport/Logistique, de la Maintenance industrielle, etc.

Parmi les partenaires avec lesquels le MINEFOP œuvre pour la mise en œuvre et la réalisation des formations axées sur les compétences recherchées, on peut citer, sans être exhaustif :

Partenaires	Projets	Types d'intervention	Observations
Agence Française de Développement (AFD).	Projet de mise en place de Centres de Formation Professionnelle Sectoriels.	- Subvention - Accompagnement - Opérateur à assistance technique	

⁸ Le Cameroun dispose de dix (10) Régions administratives : Adamaoua, Centre, Est, Extrême-Nord, Littoral, Nord, Nord-Ouest, Ouest, Sud, Sud-Ouest.

⁹ Le constat est avéré que l'économie camerounaise est dominée par les activités du secteur informel, comme en témoigne le niveau élevé du sous-emploi dont le taux culmine à 75,8%, alors qu'il emploie environ 90% de la population active. Le gouvernement se fixe comme objectif de résorber le secteur informel à l'horizon 2035. En 2019, le sous-emploi invisible pourrait être porté à 49%.

Partenaires	Projets	Types d'intervention	Observations
Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM).		<ul style="list-style-type: none"> - Etudes de faisabilité - Identification des secteurs et de métiers y relatifs - Secteur privé : Président du Conseil d'établissement - Secteur privé : Désignation du chef d'établissement 	
La République de Corée avec EDCF.	Mise en place de trois Centres de Formation Professionnelle d'Excellence au Cameroun	<ul style="list-style-type: none"> - Participation au Comité de pilotage pour l'orientation des activités, - Définition des spécialités, - Formation des formateurs, - Développement des référentiels de formation selon l'APC, - Développement des manuels d'apprentissage, - Formation des personnels d'administration, - Envoi d'experts coréens d'accompagnement à l'ouverture des centres. 	Ces centres seront opérationnels dès février 2015 (le premier en décembre 2014)
Groupement interpatronal du Cameroun (GICAM). Chambre de Commerce, de l'Industrie, des Mines et de l'Artisanat (CCIMA).			
Le Syndicat des professionnels de l'industrie de l'hôtellerie et du tourisme (SPIHT)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à niveau des personnels, - Développement de nouveaux référentiels de formation. 		En cours de mise en œuvre.
Le Matériel de génie civil (MATGENIE) ¹⁰	Formation d'au moins 500 conducteurs d'engins pour les grands chantiers dans une période de trois ans		Le MINEFOP contribue à la formation avec des appuis financiers aux jeunes retenus.
La Cameroon Radio and Television. (CRTV)	Formation des Techniciens dans les métiers de l'audiovisuel au Centre de Formation Professionnel de l'Audiovisuel de Yaoundé.	<ul style="list-style-type: none"> - Le MINEFOP est membre du Conseil d'établissement. - Le MINEFOP préside les jurys des concours d'entrée et des examens de sortie - Les diplômes sont consignés par le Directeur Général de la CRTV et le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 	Le MINEFOP contribue à la formation avec des appuis financiers aux jeunes retenus.
La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun (CNPS)	Formation continue des personnels, Formation initiale à la demande.	<ul style="list-style-type: none"> - Ce partenariat a fait l'objet d'une Convention. 	En cours de mise en œuvre.

¹⁰ Il s'agit d'une structure opérationnelle du Ministère des Travaux Publics en charge de la formation des conducteurs et des réparateurs d'engins de génie civil.

Partenaires	Projets	Types d'intervention	Observations
L'ordre National des Ingénieur du Génie Civil (ONIGC)	Formation de jeunes dans certain secteurs et reconnaissance par les membres de l'ordre (ferrailleurs, coffreurs, carreleurs, plombiers, etc.). Formation essentiellement dans des chantiers ciblés avec un tuteur.	- Ce partenariat n'est pas encore établi.	

5. Comment définiriez-vous le changement de paradigme à effectuer dans votre pays pour mettre l'accès à l'emploi au cœur des priorités des systèmes d'éducation et de formation ?

On peut le définir ce changement de paradigme comme une réponse à un besoin de modernisation du Cameroun, de croissance et de création d'emplois. Les questions d'emploi, de chômage et de pauvreté sont quotidiennes. En effet, la volonté du Chef de l'Etat, Son Excellence Monsieur Paul BIYA et sa vision d'un Cameroun émergent à l'horizon 2035 militent pour un développement et une diversification des échanges commerciaux comme soutien à la croissance et à la création d'emplois décents et en mettant en place des conditions minimales de réalisation et de soutien, tant il est vrai que le moteur de création et de circulation de ces échanges est constitué par le secteur privé.

C'est également une ferme politique de promotion et d'encadrement par l'Etat qui justifie ce changement de paradigme. Pour ce faire, concernant l'éducation et la formation, l'Etat visera en priorité à améliorer sensiblement sa qualité en adaptant les formations offertes aux besoins réels du marché et en développant les partenariats avec le secteur productif de l'économie, afin d'accroître l'offre de formation. Il s'agira de : (i) augmenter fortement l'offre et améliorer sensiblement la qualité de la formation professionnelle, en la centrant sur le métier et de manière à permettre une régulation réellement efficace des flux des sortants aux niveaux des cycles d'enseignements primaire, secondaire, supérieur et professionnel, (ii) rationaliser davantage la gestion du système de formation professionnelle à travers notamment la refonte totale des Sections Artisanales Rurales et Sections Ménagères (SAR/SM) éparpillées à travers le pays et l'érection de Centres de Formation aux Métiers, moins nombreux, mieux outillés et plus efficaces, et (iii) rénover en profondeur les systèmes d'orientation, d'insertion professionnelle et d'apprentissage. Tout ceci pour mettre en œuvre ce nouveau paradigme et une meilleure adhésion de toutes les parties prenantes. Donc, le Cameroun s'est engagé à devenir un pays émergent et toutes ces stratégies et actions en cours ou à venir explique ce changement de paradigme.

6. Quelles autres mesures développez-vous ?

(i) Avec l'appui de la République du Canton de Genève, deux Centres d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle (COSUP) ont été mis en place à Yaoundé et Douala depuis 2011. Au demeurant, la lutte contre la pauvreté constitue la préoccupation majeure et constante du gouvernement camerounais qui, à cet effet s'est résolument engagé à améliorer les conditions de vie des populations à travers entre autres, la croisade contre le chômage des jeunes. Face donc à ce « cancer social », la promotion de l'orientation professionnelle se révèle ainsi comme l'un des instruments clés du développement de l'employabilité des camerounais, ceci dans un pays où pour le moment il n'existe aucune politique coordonnée ni de dispositif public d'orientation. Cette vision prévoit la création de services d'orientation localisés au moins dans chaque Chef-lieu de Région. Ces services travailleront en étroite collaboration avec l'ensemble des partenaires concernés à savoir : écoles, universités, centres de formation, syndicats, patronat. La mise en place de ces services servira aussi à la mise en place d'un service Internet d'orientation qui présente les filières de formations, les débouchés des secteurs, les institutions de formation.

(ii) Il est prévu en 2015 un forum national sur l'apprentissage afin d'intégrer ce mode de formation professionnelle dans le cadre national de certification. D'ici là, plusieurs unités de production seront retenues afin de constituer un réseau pour la formation par la voie de l'apprentissage et permettre ainsi la constitution des premiers Centres d'Apprentissage Professionnel (CAP) au Cameroun.

(iii) Lors de la dernière conférence des Chefs d'Etat de la CEMAC, tenue à Libreville du 14 au 16 juin 2013, une somme de 25 milliards FCFA dénommé « Fonds Train My Generation » a été destinée à améliorer l'employabilité des jeunes en zone CEMAC.

(iv) Le Cameroun pour son émergence à l'horizon 2035, multiplie depuis quelques années des stratégies multisectorielles visant à juguler les migrations clandestines et à capitaliser les atouts des migrations régulières. Cette activité se mène en collaboration avec des partenaires nationaux et internationaux tels que l'Organisation Internationale des Migrations (OIM), l'Union Européenne, le Ministère français du travail à travers le GIP International dans le cadre de l'ambitieux et vaste projet « Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles (PGMP).

(v) Actuellement, avec la Banque mondiale une étude est en cours en vue du « Développement des compétences pour la croissance et la compétitivité ». Cette activité sera orientée vers l'amélioration de la compétitivité des acteurs du secteur informel.

(vi) Chaque année, les établissements d'EFTP organisent des Journées portes ouvertes (JPO) pour valoriser les travaux des apprenants, présenter les offres de formation et l'importance de l'EFTP dans la lutte contre le chômage.

(vii) Le MINEFOP organise chaque année le « Carrefour des métiers » qui comprend entre autres : un salon des métiers, un forum de l'emploi et une bourse de l'emploi. Cette activité vise à favoriser l'information des personnes en recherche d'un emploi sur les filières privilégiées de recrutement, sur la nature des métiers, sur leur diversité, sur les opportunités générées par la politique de l'Etat en matière d'emploi ainsi que sur les formations à vocation professionnelles qui y préparent.

(viii) Le Cameroun est conscient des potentialités multiformes aussi bien en expertise qu'en moyens financiers et de réseautage dont dispose une bonne partie de sa diaspora. A cet effet, une rencontre entre le Gouvernement et les camerounais de la diaspora est organisée chaque année à travers le Forum DAVOC organisé conjointement par le réseau d'Associations de camerounais basés en Europe, CASA-NET, et le Gouvernement camerounais. Le souhait des autorités est de voir sa diaspora participer pleinement à la mesure de son potentiel au développement économique du pays. Par exemple en 2013 le forum s'est penché sur le thème « Accélérer le passage à l'agriculture de 2^{ème} génération au Cameroun : l'apport de la Diaspora ».

D. LES MESURES EN PROJET OU EN COURS POUR FAVORISER LA CREATION D'EMPLOIS

1. Quelles sont les mesures prises pour renforcer les compétences professionnelles des acteurs économiques afin de les aider à développer leurs activités et ainsi à créer davantage d'emplois ?

Toutes les structures publiques et privées de formation professionnelle offrent plus de 220 programmes. Parmi ces offres existent celles relatives au renforcement des compétences professionnelles à l'instar de la gestion, la comptabilité, la fiscalité, la gestion des ressources humaines, le management des projets, le suivi-évaluation des projets, etc. En plus des formations offertes en journées plusieurs structures forment le soir. Toutes ces formations sont dites de courte durée ou même à la carte.

L'enseignement supérieur également a ouvert des cours et des modules dans certaines de ses établissements pour les acteurs économiques tels qu'à l'IRIC, l'ENAM et les Universités de Yaoundé I et II.

Avec l'appui de la France, le Cameroun va bénéficier d'ici à 2017, de deux Centres de Formation Professionnelle Sectoriels (CFPS). La définition des spécialités et le modèle économique ont été élaborés avec le Groupement inter patronal qui avait pu regrouper plusieurs dizaines d'entreprises ayant accepté de faire de ces CFPS leurs Centres de ressources et d'y organiser des formations continues en faveur de leurs personnels. Certainement que plusieurs modules seront définis en faveur du renforcement des compétences en vue d'une plus grande compétitivité de leurs entreprises.

Toutes les structures de formation professionnelles publiques et privées agréées sont ouvertes aux travailleurs qui désirent renforcer leurs capacités ou se former sur des modules spécifiques. Ces formations sont payantes et sanctionnées par des Attestations de qualification professionnelle.

Au niveau de chaque entreprise, l'Etat a prescrit la définition d'un plan de formation interne. Cette mesure n'est pas suivie dans toutes les entreprises.

Le GICAM dans le cadre de ses activités organise régulièrement des séminaires, des conférences, des journées de l'entreprise en vue de permettre aux entrepreneurs d'échanger sur les expériences porteuses. Ce groupement dispose entre autres d'un Cercle¹¹ de réflexion économique qui est une instance de dialogue entre l'Université et les milieux économiques pour constituer une interface privilégiée entre chercheurs, entrepreneurs et décideurs de l'économie et du secteur socio-économique.

2. Quels sont les moyens incitatifs existants ou en projet pour encourager les entreprises à embaucher des jeunes et, si nécessaire, à les former ?

(i) une loi a été signée le 18 avril 2013 fixant les incitations à l'investissement privé en République du Cameroun. Cette loi fixe les incitations à l'investissement privé, applicable aux personnes physiques ou morales camerounaises ou étrangères, résidentes ou non résidentes, au titre de l'exercice de leurs activités ou de leur participation au capital des sociétés camerounaises, en vue d'encourager l'investissement privé et d'accroître la production nationale. Pour prétendre au bénéfice des avantages prévus, il faut par exemple créer, pendant la phase d'exploitation, et selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, à concurrence d'un emploi au moins par tranche allant de 5 à 25 millions de FCFA d'investissement programmés. Pour les incitations, des secteurs prioritaires ont été identifiés avec en plus des incitations spécifiques, notamment : la promotion et le transfert des technologies innovantes et de la recherche-développement, la promotion de l'emploi et la formation professionnelle.

(ii) Au Cameroun, des conventions collectives d'entreprises sont signées pour des projets structurants entre les employeurs, les travailleurs (syndicats) et le Gouvernement (MINEFOP et MINTSS). Une de ces conventions, en matière de recrutement précise que la politique de la société signataire consiste à recruter du personnel national et local qualifié autant que possible et fournir une formation professionnelle appropriée (même en créant au sein de l'entreprise un Centre de formation professionnelle), en vue de s'assurer que tous les employés acquièrent les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux attentes en ce qui concerne la sécurité, la qualité, l'excellence opérationnelle et de leur permettre de développer et d'améliorer leur plan de carrière au sein de l'Entreprise. L'entreprise s'engage : sur des quotas applicables en matière d'emploi des nationaux, sur l'interdiction de faire travailler les mineurs, à former le personnels parfois en dehors des

¹¹ Cf. 100 propositions pour l'émergence du Cameroun (GICAM, 2014) Ed Clé Cameroun.

heures de travail, sur la validation des acquis de l'expérience, à ne pas discriminer lors des recrutements des nationaux.

(iii) A la demande et avec l'appui¹² et l'éclairage du CARPA¹³, le MINEFOP entend mettre à la disposition de certains promoteurs de formation, dans les métiers porteurs, tout ou partie de certaines de ses structures de formation. Actuellement une convention de cession d'une SAR/SM à une Société qui travaille dans l'énergie solaire et l'eau est en cours. Cette SAR/SM cédée servira de lieu de formation de ces personnels recrutés localement dans les différents métiers des secteurs concernés.

3. Existe-t-il des investissements ciblés sur le développement de métiers et d'emplois dans des secteurs considérés comme stratégiques et, si oui, quels sont les moyens déployés pour former les jeunes à ces métiers ?

Un Projet Compétitivité des Filières de Croissance (PCFC) est mis en place et qui s'inscrit dans le cadre de la nouvelle politique économique du Gouvernement, assise sur la recherche d'une plus grande diversification de l'économie camerounaise, à travers la compétitivité d'un certain nombre de filières présentant un potentiel de création de richesses et d'emplois et des avantages comparatifs et compétitifs avérés. Avec la Banque mondiale un crédit de 30 millions de dollars a été octroyé pour la mise en place d'un projet qui vise à promouvoir la croissance des secteurs de la transformation du bois et de l'écotourisme dans des conditions durables en améliorant leur propre niveau de compétitivité ainsi que le climat de l'investissement. Par exemple dans le cas du bois, le but est de permettre à la filière de contribuer de manière significative à la création de richesses et d'emplois. Une des stratégies retenues est la mise en place de clusters bois, vecteur de réformes et pôle d'excellence de l'industrie du bois.

4. Existe-t-il des appuis financiers ou humains afin d'aider les jeunes à créer leur activité ou à renforcer celle qu'ils ont créée et, si oui, quelle est la nature de ces appuis ?

(i) Le Gouvernement a mis en place depuis 2005, le Programme Intégré d'Appui au Acteurs du Secteur Informel (PIAASI). C'est une unité composée d'une cellule nationale de coordination et de dix secrétariats techniques repartis dans les dix Régions du Cameroun. Il a pour mission : (i) la sensibilisation des acteurs du secteur informel en vue de leur regroupement en corps de métiers pour un renforcement de leur productivité, (ii) la conception des programmes de formation adaptés aux besoins des acteurs et des maîtres artisans pour un renforcement de leurs capacités techniques, managériales et entrepreneuriales, (iii) l'appui à la promotion de l'auto emploi par le financement des micros projets viables, rentables et stables. Le PIAASI a créé près de 8 000 emplois indépendants depuis 2005 et bénéficie chaque année d'un budget de l'ordre de 1,5 milliards FCFA.

(ii) Plusieurs départements ministériels ont élaboré des cadres opérationnels (programmes, projets) pour promouvoir l'emploi de certains groupes cibles. (a) le MINADER a conçu de nombreux outils opérationnels dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de développement du secteur rural notamment pour améliorer les productions, gérer durablement les ressources naturelles, promouvoir la sécurité alimentaire et améliorer le revenu des populations rurales. Dans ce cadre, on peut citer le PARFAR (Programme Amélioration du Revenu Familial Rural) ; le PADC (Projet d'Appui au Développement Communautaire), l'ESA (Projet Eau Sol Arbre), le PDPV (Projet de développement des palmeraies villageoises), le PNDRT (Programme national de développement des racines et tubercules), le PARI (Professionnalisation Agricole et Renforcement Institutionnel), le GP-

¹² Le CARPA a pour missions, entre autres de : élaborer les mécanismes de mise en œuvre des Contrats de partenariat (CP), dévaluer la faisabilité des projets à réaliser dans le cadre d'un CP, participer aux négociations, au contrôle et au suivi d'exécution des CP, examiner toutes les questions relatives aux projets publics à réaliser dans le cadre d'un CP, l'information des entités publiques et des acteurs privés sur les CP.

¹³ Le CARPA a été institué par la loi N°2006/012 du 29 décembre 2006 fixant le régime général des contrats de partenariat

DERUDEP (Grassfield Participatory Decentralized Rural Development Project), le PSSA (Programme Spécial Sécurité alimentaire), etc. En plus des programmes ci-dessus cités, un programme d'appui à la rénovation et au développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage et de l'halieutique est en cours d'élaboration. Le programme AFOP, du MINADER/MINEPIA a reçu une subvention C2D pour la rénovation et le développement de la formation professionnelle dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche. C'est un véritable instrument d'emploi des jeunes qui forme¹⁴ dans les métiers d'Exploitants agricoles, Maîtres pêcheur, Conseillers agropastoraux suivant quatre bassins agricoles identifiés dans le pays. Dans ces mêmes départements ministériels, il y a un programme¹⁵ porteur pour les jeunes pour une agriculture productive, profitable et compétitive. Ce programme subventionne les projets d'investissements productifs (équipements, bâtiments, matériels, ..) des organisations de producteurs, favorise l'accroissement de l'autofinancement et l'insertion des groupements de producteurs et des organisations professionnelles agropastorales (b) Le MINJEC fait de l'emploi des jeunes un des axes stratégiques de la Politique Nationale de la Jeunesse. En marge des activités de routine des CMPJ (Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes), le MINJEC a déjà lancé trois projets majeurs : le Projet de plaidoyer en faveur de l'emploi et des stages des jeunes dans les services publics et privés qui concerne les stages de vacances, les stages académiques, les stages professionnels, le programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U) qui bénéficie d'un financement PPTTE et vise, sur la période 2007-2009, l'accompagnement et l'insertion économique des jeunes âgés de 15 à 30 ans, le Projet d'Insertion socioéconomique des jeunes par la création de micro entreprises de fabrication de matériaux sportifs (PIFMAS) qui se met en œuvre dans les provinces septentrionales et le Nord-Ouest. Le MINJEUN envisage de nombreuses autres initiatives qui pourront connaître un début de mise en œuvre dans un avenir proche la réorientation pédagogique des CMPJ pour les adapter au contexte actuel, la construction de Centres multifonctionnels de référence à Yaoundé et à Douala, un projet de construction d'un centre international de la jeunesse à Kribi, le Service Civique National de Participation au Développement, dont la loi a été promulguée le 16 juillet 2007 par le Chef de l'Etat, la Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ), qui définit un jeune comme toute personne dont l'âge est compris entre 15 et 34 ans. Tous ces projets bénéficient chaque année d'un appui financier de l'Etat.

Il s'agit aussi des appuis à travers les Centres de Promotion de la femme et de la famille, où le MINPROFF assure une formation professionnelle destinée aux femmes en deux ans (hôtellerie, couture, etc.) et octroi de petits crédits (sans intérêt) pour l'installation après la formation. Le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), quant à lui a été conçu par le MINEFOP, avec pour objectif principal de disposer d'un cadre global d'action, servant d'instrument de mise en œuvre des différentes déclarations, engagements, et autres initiatives nationales pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. De manière spécifique, le PANEJ vise à : (i) poser le diagnostic du chômage et du sous-emploi des jeunes ; (ii) proposer des programmes, projets et autres actions de promotion de l'emploi des jeunes ; (iii) élaborer une matrice d'actions à mener ; (iv) proposer un mécanisme de coordination et de suivi/évaluation par les parties prenantes et ; (v) évaluer le coût et proposer les modalités de financement. La mise en place du PANEJ est destinée à soutenir une stratégie de croissance par l'investissement pour la création d'emplois définie par la politique nationale de l'emploi dans une démarche concertée et coordonnée par le gouvernement avec l'implication des partenaires sociaux, des organisations de la société civile et des partenaires internationaux au développement. Le PANEJ repose sur les orientations du DSRP et sur l'ensemble des outils stratégiques élaborés ou en cours d'élaboration par le MINJEUN et le MINEFOP. Ses objectifs seront atteints à travers deux modules : un premier module basé sur les services de soutien à la création d'emplois et un second module orienté sur la création d'emplois effectifs sur le terrain à travers des actions concrètes.

¹⁴ 1500 jeunes formés par an dans les 42 Centres de formation et 890 dans les écoles

¹⁵ ACEFA(Programme d'amélioration de la compétitivité des exploitations familiales agropastorales). Phase 1 : 14,2 milliards FCFA, Phase 2 : 60 milliards FCFA en perspective.

5. Existe-t-il dans votre pays des pôles d'innovation ou d'expertise tels que des incubateurs d'entreprise pour jeunes et /ou des centres de gestion et de coaching à destination des entreprises créées par des jeunes ou employant des jeunes ?

(i) Le Cameroun dispose d'un Ministère¹⁶ chargé des PME, bref de la promotion et encadrement des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Artisanat. Entre autres, il constitue, en liaison avec les organisations professionnelles, d'une banque de données et de projets à l'intention des investisseurs dans les secteurs des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Artisanat, de la promotion des produits des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Artisanat en liaison avec les organisations professionnelles concernées, de l'étude de toute mesure visant à favoriser l'information et la formation des acteurs du secteur informel. Par exemple, pour l'atteinte des objectifs assignés au MINPMEESA il a été mis en place des programmes qui visent l'amélioration de la compétitivité des PME, le renforcement du dispositif institutionnel et réglementaire des PME, l'accompagnement des PME Camerounaises à la sous-traitance et la réhabilitation du tissu d'entreprises existantes. Une des stratégies choisies pour atteindre l'objectif du programme qui vise à promouvoir l'initiative privée et améliorer le climat des affaires en faveur des PME au Cameroun, il ya eu la mise en place du Programme d'Appui au développement du Secteur Privé du Cameroun (PADSP-CAM) par l'assistance du Centre de Développement des Entreprises (CDE) de l'Union Européenne dont l'objectif est la mise en place de sept (07) clusters dans les filières bois, horticulture et autres et la promotion de l'esprit d'entreprise à travers la mise en place d'une pépinière nationale publique pilote dans la ville d'Edéa sans oublier l'organisation des Journées Nationales de la PME.

(ii) Au Cameroun, l'IECD est impliqué depuis de nombreuses années dans le développement en milieu urbain et rural, et a initié depuis 1998 le programme d'appui aux TPE (Très petites entreprises) qui vise à créer des centres de gestion et de services (CGS) non financiers à destination de TPE. Ce programme est mis en œuvre depuis 2006 par Cameroun Entreprise Développement (CED), à travers six (6) centres de formation agréés par le MINEFOP, répartis dans le pays (Yaoundé, Douala, Kribi, Garoua, etc.) Les CGS proposent : la formation de base en gestion, qui permet de renforcer les capacités en gestion des chefs d'entreprise, et les aider à développer leurs activités, l'abonnement au CGS qui permet d'accompagner ces entrepreneurs dans la durée, à travers des formations spécialisés, des soirées thématiques, l'accès à des ordinateurs et des séances de coaching mensuelles personnalisées. Chaque CGS forme entre 80 et 100 entrepreneurs. L'AFD apporte un cofinancement pour le CGS de Yaoundé de près de 27 860 euros en 2012, de 25 000 en 2013 et 49 000 en 2014.

6. Existe-t-il des chantiers à haute intensité de main d'œuvre qui ont prévu ou prévoient des mesures spécifiques d'emplois pour les jeunes et, si oui, quel en est l'ampleur ?

Il n'est pas inutile de rappeler que les approches HIMO dans le cadre des programmes d'infrastructures sont devenues un élément important des stratégies de création d'emplois dans la plupart des pays en développement ayant une offre excédentaire de main d'œuvre sous employée.

Conscient des effets favorables face à la problématique du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté, le Gouvernement a fait de la stratégie HIMO un des axes majeurs de sa Déclaration Politique Nationale de l'Emploi développée dans le document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE). Il est engagé pour accroître l'offre à privilégier les investissements porteurs d'emplois de masse et l'utilisation entre autre des techniques HIMO.

¹⁶ Ministère des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat.

A ce titre, un certain nombre de chantier démonstratif type HIMO à travers certaines communes sur le territoire national et les emplois directs générés d'une part, et les revenus distribués d'autre part, à savoir :

- Communauté Urbaine d'Edéa (250 emplois pour 18n millions huit cent mille francs CFA de salaire) ;
- Communauté Urbaine de Kribi (150 emplois pour 17 millions de francs CFA de salaire) ;
- Commune de Bangangté (350 emplois pour 42 millions de francs CFA de salaire) ;
- Commune de Sangmélima (360 emplois pour 42 millions de francs CFA se salaire) ;
- Commune de Mbouda (280 emplois pour 40 millions de francs CFA de salaire) ;
- Etc.

E. UNE EXPERIENCE PARTICULIEREMENT SIGNIFICATIVE D'INSERTION OU D'EMPLOI DES JEUNES

1. Le Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel.

Le Programme Intégré d'Appui au Acteurs du Secteur Informel (PIAASI) relève du MINEFOP et a ses structures réparties dans les dix Régions du Cameroun. Il a pour mission : (i) la sensibilisation des acteurs du secteur informel en vue de leur regroupement en corps de métiers pour un renforcement de leur productivité, (ii) la conception des programmes de formation adaptés aux besoins des acteurs et des maîtres artisans pour un renforcement de leurs capacités techniques, managériales et entrepreneuriales, (iii) l'appui à la promotion de l'auto emploi par le financement des micros projets viables, rentables et stables. Le PIAASI a créé près de 8 000 emplois indépendants depuis 2005 et bénéficie chaque année d'un budget de l'ordre de 1,5 milliards FCFA.

Lors d'un récent séminaire sur la capitalisation des acquis, un échantillon de cent jeunes ayant réussi leurs projets, pour avoir bénéficié d'un encadrement multiforme du PIAASI, ont partagé leurs expériences pour encourager les promoteurs insolubles. En matière de recouvrement, le PIAASI est passé de 30% en décembre 2011 à 37% après le lancement de l'opération « Coup de point » en 2011.

2. Programmes placés sous la double tutelle du MINEPIA et du MINADER.

Il s'agit des programmes ACEFA et AFOP. Ils sont basés sur des principes communs reflétant l'évolution de la stratégie de développement participatif de l'agriculture menée par le gouvernement camerounais, à savoir : la complémentarité entre les programmes (formation et insertion des jeunes aux métiers agricoles, conseils, etc.), la conception de programme-processus, la co-gestion avec la profession agricole, etc. Ainsi :

- ACEFA améliore les performances techniques et économiques de l'agriculture familiale. Il est chargé notamment de professionnaliser les Groupements de producteurs à travers l'amélioration de leurs capacités technico-économiques, de moderniser et de renforcer l'appareil de production des exploitations familiales, de générer des emplois et dynamiser l'économie en amont et en aval de la production, etc. Les bénéficiaires sont : les producteurs agropastoraux (directs), les opérateurs économiques, les consommateurs. Dans la phase 1 du programme sous financement C2D, 1 843 projets ont été financés pour un coût total de 14,2 milliards FCFA. En perspective il y a une phase 2, pour un montant 60 milliards FCFA.
- AFOP développe la formation professionnelle agropastorale et halieutique. Ce programme s'adresse aux jeunes en situation post primaire, aux jeunes issus du secondaire, les producteurs en activité. Il a permis de rajeunir la main d'œuvre agricole, de réduire le chômage et de créer des emplois. Plusieurs Centres et Ecoles de formation ont été mises en place dans le cadre du programme. Plus de 7 000 producteurs ont été jusqu'alors formés.

3. Programme Emploi Diplômé (PED)

Le PED est un Programme de stage pré-emploi lancé en 1993 par le Fonds National de l'Emploi (FNE) afin de résoudre, par le biais d'une formation sur le tas, le problème de manque d'expérience des jeunes diplômés.

Le Programme PED est basé sur une mesure incitative, celle du partage à parts égales (50/50), entre le FNE et l'entreprise utilisatrice, des frais d'indemnités versés au stagiaire. En outre, dans le cas où le stagiaire est retenu au terme de la période de stage avec un contrat de travail d'une durée minimale de deux ans, le FNE contribue pendant les trois premiers mois au paiement du salaire à hauteur de trois fois l'indemnité servie pendant le stage.

Ce programme d'incitation à l'embauche a engrangé des résultats satisfaisants depuis son lancement et il demeure au centre du dispositif de lutte contre le Chômage des jeunes au FNE en particulier, et au sein du Gouvernement en général.

Ainsi, conscient de cette efficacité, le FNE a pensé rénover le « PED » en instituant le « **PED Citoyen** » qui est en réalité le « PED » reformulé dans la durée du stage portée à deux ans au lieu d'un an. L'objectif visé étant le recrutement de près de 50 000 jeunes dans le secteur privé et parapublic à travers un véritable « Pacte National pour l'Emploi des Jeunes ». Le mécanisme de fonctionnement du « PED Citoyen » ne diffère pas de celui du premier.

F. CONCLUSION

a. *Travaillez-vous déjà en partenariat avec d'autres pays ? Si oui, dans quels domaines ?*

Pays	Domaines	Observations
Corée du sud	<ul style="list-style-type: none"> - Construction et équipement de 3 Centres de Formation Professionnelle d'Excellence, - Formation des formateurs, - Développement des programmes dans 14 spécialités selon l'approche par compétences. 	MINEFOP
	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes, - Veille technologique, - Centre de Formation d'application. 	MINEFOP
France	<ul style="list-style-type: none"> - Projet¹⁷ de mise en place de 5 à 6 Centres de Formation aux Métiers (CFM), offrant des formations non agricoles en milieu rural en appui au programme AFOP. - Projet de mise en place de deux Centres de Formation Professionnelle Sectoriels (CFPS) publics à gestion privée dont l'un en Maintenance industrielle et Transport/Logistique et l'autre en Agroalimentaire. Etudes menées par le GICAM. 	MINEFOP
France	<ul style="list-style-type: none"> - Appui en équipements didactiques et la formation des formateurs dans certains Lycées et Collèges d'enseignement technique. Echanges d'expériences pédagogiques et mise à disposition d'ouvrages pour les Centres de Document et d'Information (CDI). 	MINESEC
France	<ul style="list-style-type: none"> - Action pour le développement de l'éducation et la formation professionnelle en Afrique (ADEFPA). Enseignement technique et professionnel 	MINESEC
Canton de Genève	<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de deux Centres d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle (COSUP) à Yaoundé et Douala. Le projet devra se poursuivre dans les autres 8 Régions. 	MINEFOP
Canton du Jura	<ul style="list-style-type: none"> - Appui à la formation agricole dans les structures privées 	MINESEC

¹⁷ La convention de financement a été signée entre l'Agence Française de Développement (AFD) et la République du Cameroun, le 28 juin 2012 pour un montant de 6 559 570 000 FCFA. Une Unité de Suivi et de Coordination du Projet (USCP) a été organisée et ses personnels mis en place. Pour le second projet, sa convention de financement sera probablement signée en fin 2014.

Pays	Domaines	Observations
Japon	- Avec la JICA, envoi des volontaires formateurs en TIC	MINESEC
Canada	- Mise en place d'un centre d'entrepreneuriatship	MINESEC
Canada	- Mise en place de 5 centres de formation (énergies, maintenance, ferroviaire, mines, etc.	MINEFOP
Algérie	- Octroi des bourses de formation professionnelle dans des métiers porteurs (BTS)	MINEFOP
Tunisie	- Octroi des bourses de formation dans des métiers porteurs	MINESEC
Turquie	- Octroi des bourses de formation professionnelle	MINEFOP
Maroc	- Convention de coopération signée dans le domaine de la formation professionnelle	MINEFOP
Chine	- Mise en place d'un Lycée technique agricole avec possibilité de 5 autres	MINESEC
Côte d'Ivoire	- Signature d'une convention (Commission mixte) pour échanges et partage d'expériences	MINESEC
Maroc	- Convention de partenariat pour la formation des formateurs en bijouterie et orfèvrerie. Les premiers formés en affectés dans un lycée technique	

Bien d'autres pays tels que le Maroc, la Chine, le Japon, la Turquie, etc. ont des partenariats, avec le MINJEC, le MINESUP, etc., notamment.

b. Quelles sont vos attentes concernant une possible coopération et mutualisation inter-pays ?

Une coopération inter-pays dans :

- la réalisation d'activités de partenariat à caractère national et régional ;
- la réalisation d'études et de recherche pour le développement de l'EFTP ;
- la réalisation des activités en cours, ou à développer, dans le cadre de l'EFTP, notamment celles relatives au cadre d'analyse systémique d'ingénierie de formation professionnelle et technique et à la création d'une banque de savoirs ;
- toute autre forme de coopération dans le domaine de la formation professionnelle et technique qui pourrait être acceptée par les parties contractantes.
- la mise en place d'un cadre de qualification inter-pays. Ceci permettra l'élaboration de référentiels uniques de formation (avec quelques adaptations selon les spécificités), pour une plus grande mobilité des formés, donc des jeunes,
- la mutualisation des efforts déjà consentis pour la mise en place de structures de formation professionnelle de référence. Par exemple, des conventions pourraient être signées pour que les jeunes d'autres pays se forment dans des structures de « qualité » reconnues, mais implantées hors du pays d'origine du chercheur d'emploi,
- la mutualisation des efforts pour la formation des formateurs ; les Ecoles normales supérieures et autres n'apporteront pas les solutions durables à la formation professionnelle¹⁸.

¹⁸ Au Cameroun, en 2010, plus de 223 métiers ont été identifiés. L'on ne pourrait pas ouvrir toutes ces spécialités dans une Ecole normales de formation des formateurs.

ANNEXES

Années	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Emplois formels parapublics et privés	333674	366822	403904	443855	374808	380605	386898	386223	405534	425811	470407
Création d'emplois formels parapublics et privés	3359	33148	37082	39951	-69047	5997	6093	-675	19311	20277	44596
Emplois publics	211150	212206	213267	214333	215405	216482	217564	218652	219745	248773	247063
Création d'emplois publics	6150	1056	1061	1068	1072	1077	1082	1088	1093	27000	6000
Emplois informels	8837876	9126542	9629083	10136605	10652428	11176885	11710319	12263091	12686661	13311030	13997836
Création d'emplois informels	436059	491366	499541	507522	515823	524457	533434	542772	433570	624369	686806
Emploi total	9182500	9748570	10248254	10794793	11242641	11774172	12314781	12857966	13311940	13983614	14715306
Création totale d'emploi	445568	526070	537684	548539	447848	531531	540609	543185	453974	671646	737402

Tableau 11 : Résultats de l'évaluation de la création d'emploi pour la décennie 2002 – 2012 (Source : Etudes IPRE/METPS/Projet JIA – 2012 ; MINEPAT/MINEFOP/INS/ONEFOP/FNE 2012.

Tableau 12: Evolution de l'emploi dans l'industrie manufacturière de 1988 à 1997

Année	Effectifs
1988	33793
1992	30312
1993	29296
1994	40394
1995	41515
1996	47124
1997	47236
Moyenne	38524

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINFI

Tableau 13 : Evolution de l'emploi dans les transports, entrepôt et communication

Année	Effectifs
1988	7789
1992	6428
1993	6930
1994	11243
1995	14226
1996	14481
1997	14846
Moyenne	10849

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 14: Evolution de l'emploi dans les services sociaux

Année	Effectifs
1988	5330
1992	4119
1993	3987
1994	5093
1995	5385
1996	8895
1997	8179
Moyenne	5855

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 15: Evolution de l'emploi dans les principales variables du bâtiment et TP

Année	Effectifs
1988	1060
1992	4186
1993	2946
1994	2391
1995	3088
1996	3055
1997	2599
Moyenne	2761

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI



Tableau 16: Evolution de l'emploi dans l'agriculture, élevage et pêche

Année	Effectifs
1988	3303
1992	5452
1993	5233
1994	3361
1995	3787
1996	4066
1997	3970
Moyenne	4167

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 17 : Evolution de l'emploi dans le secteur commercial

Année	Effectifs
1988	11088
1992	8633
1993	7484
1994	8497
1995	7986
1996	10770
1997	11466
Moyenne	9418

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 18: Evolution de l'emploi dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics

Année	Effectifs
1988	1060
1992	4186
1993	2946
1994	2391
1995	3088
1996	3055
1997	2599
Moyenne	2761

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 19: Evolution de l'emploi dans le secteur de l'exploitation forestière

Année	Effectifs
1988	5003
1992	2910
1993	2754
1994	4004
1995	3009
1996	4666
1997	5332
Moyenne	3954

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI



Tableau 20: Evolution de l'emploi dans le secteur primaire

Année	Effectifs
1988	8306
1992	8362
1993	7987
1994	7365
1995	6796
1996	8732
1997	9302
Moyenne	8121

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 21: Evolution de l'emploi dans le secteur secondaire

Année	Effectifs
1988	42569
1992	41360
1993	40923
1994	48967
1995	50669
1996	56035
1997	55697
Moyenne	48031

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 22: Evolution de l'emploi dans le secteur tertiaire

Année	Effectifs
1988	31563
1992	24906
1993	23889
1994	30277
1995	33820
1996	40273
1997	39304
Moyenne	32005

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 23: Evolution de l'emploi dans les entreprises industrielles publiques

Année	Effectifs
1988	10436
1992	9449
1993	91105
1994	7995
1995	9662
1996	10373
1997	9978
Moyenne	9571

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 24 : Evolution de l'emploi dans les entreprises industrielles du secteur privé

Année	Effectifs
1988	31133
1992	31911
1993	29827
1994	40972
1995	81498
1996	94605
1997	94259
Moyenne	57744

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 25 : Evolution de l'emploi dans les grandes entreprises

Année	Effectifs
1988	18855
1992	14967
1993	12569
1994	10029
1995	9780
1996	10256
1997	9832
Moyenne	12327

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 26: Evolution de l'emploi dans les petites et moyennes industries

Année	Effectifs
1988	23714
1992	26393
1993	26363
1994	38938
1995	81380
1996	94722
1997	94405
Moyenne	55131

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 27 : Evolution de l'emploi dans les projets d'origine étrangère

Année	Effectifs
1988	19427
1992	1.717.124
1993	16523
1994	14.095
1995	10961
1996	13075
1997	13 085
Moyenne	14 899

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 28 : Evolution de l'emploi dans les projets nationaux

Année	Effectifs
1988	23 143
1992	24 226
1993	22 409
1994	34 872
1995	80 199
1996	91 903
1997	91 152
Moyenne	52 558

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 29 : Evolution de l'emploi dans les transports, entrepôt et communication

Année	Effectifs
1988	6 757
1992	6 018
1993	5 927
1994	5 520
1995	5 396
1996	5 170
1997	5 176
Moyenne	5 709

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 30 : Evolution de l'emploi dans le secteur des banques et assurances

Année	Effectifs
1988	4 780
1992	4 626
1993	4 122
1994	4 028
1995	4 300
1996	4 265
1997	3 348
Moyenne	4 210

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 31 : Evolution de l'emploi dans le secteur de la restauration et hôtels

Année	Effectifs
1988	2 576
1992	1 100
1993	1 366
1994	1 416
1995	1 798
1996	1 800
1997	1 397
Moyenne	1 636

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

Tableau 32 : Evolution de l'emploi dans l'industrie extractive

Année	Effectifs
1988	559
1992	844
1993	2 754
1994	662
1995	669
1996	686
1997	688
Moyenne	1 037

Source : Construit à partir des données de la DSCN/MINEFI

BIBLIOGRAPHIE

- Publications de l'Institut National de la Statistique (INS) – 2010,
- Note de conjoncture semestrielle sur l'emploi n° 002 de l'ONEFOP – juillet-décembre 2012,
- Les cahiers de l'ONEFOP n° 003 sur l'Evolution de l'emploi de 1982 à 2012 – février 2013,
- Convention collective d'entreprise de Cam Iron S.A. des sociétés de projet et des sociétés exerçant dans le cadre du projet Mbalam,
- Publications du Fonds National de l'Emploi (FNE),
- Publications du Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI),
- Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) - 2009,
- Le Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (DSSEF) – 2013,
- La formation professionnelle en secteur informel de Richard Walter – 2007,
- Loi n° 2013/004 du 18 avril 2013 fixant les incitations à l'investissement privé en République du Cameroun,
- RESEN, 2013