



International
Labour
Organization



L'avenir du Travail au Cameroun : *Analyse contextuelle*

Christian Zamo Akono¹

DRAFT-Final

Juin 2021

¹ Professeur d'Economie à l'Université de Yaoundé II-Soa; Directeur du CEREG (Centre d'Etudes et de Recherche en Economie et Gestion), Contact: zchristy2@yahoo,fr

Remerciements

Table des matières

Remerciements	1
Table des matières	3
Liste des tableaux	5
Liste des graphiques	6
Liste des figures	7
Résumé exécutif	9
1. Contexte et justification	12
Partie 1 : Paramètres socioéconomiques du Cameroun	15
I. De la dynamique de l'économie camerounaise	16
I.1. Les politiques de développement mises en œuvre au Cameroun	17
<i>I.1.1. Des investissements dans l'infrastructure énergétique</i>	17
<i>I.1.2. Des investissements dans l'infrastructure de transport</i>	19
<i>I.1.3. De la modernisation de l'appareil de production</i>	20
I.2. De la contribution des secteurs d'activités à la croissance économique	22
<i>I.2.1. De la contribution des facteurs internes</i>	22
<i>I.2.2. De la contribution de l'environnement international</i>	29
I.3. La dynamique du numérique au Cameroun	30
<i>I.3.1. De l'intégration des TIC au Cameroun</i>	30
<i>I.3.2. De la contribution des TIC à l'activité économique au Cameroun</i>	33
<i>I.3. Incidence des TIC sur la mobilité sectorielle des emplois à l'internationale</i>	38
I.4. La dynamique des indicateurs environnementaux au Cameroun	39
<i>I.4.1. Les variétés du relief Camerounais</i>	39
<i>I.4.2. Les spécificités du climat et l'hydrologie au Cameroun</i>	39
II. Les mutations dans le monde du travail au Cameroun	40
<i>II.1. De la dynamique de la population camerounaise</i>	41
<i>II.2. De la législation du travail au Cameroun</i>	43
<i>II.3. De la participation au marché du travail</i>	45
<i>II.4. De l'évolution du taux de chômage</i>	47
<i>II.5. Les jeunes ni dans l'emploi, ni à l'école, ni en situation de formation</i>	52
III. Evolution du travail décent au Cameroun	55
<i>III.1. Des opportunités d'emploi</i>	55
<i>III.2. De la durée décente du travail</i>	59
<i>III.3. Revenu convenable et emploi productif</i>	67
<i>III.4. Des formes de travail à abolir</i>	72
Partie 2 : Perceptions, mutations futures et scénarios de l'avenir du travail	75
IV. Perceptions de l'avenir du travail au Cameroun	76
<i>IV.1. Attitudes actuelles sur le marché du travail</i>	76
<i>IV.2. Analyse des TIC sur le marché du travail et perception à de l'emploi à l'avenir ..</i>	79
<i>IV.3. Cadre législatif de l'emploi à l'avenir</i>	90
V. Les mutations futures dans le monde du travail et leurs conséquences au Cameroun	93
<i>V.1. L'avenir de la main d'œuvre</i>	93
<i>V.2. Les déplacements futurs de la main d'œuvre liés à la technologie</i>	98
<i>V.3. Les possibilités futures de création de nouveaux emplois</i>	100
<i>V.4. L'avenir de la qualité des emplois</i>	101
<i>V.5. L'avenir des inégalités de revenus</i>	102
VI. Les scénarios de l'avenir du travail	103

<i>VI.1. Identification des facteurs susceptibles de déterminer l'avenir du travail au Cameroun.....</i>	104
<i>VI.2. Elaboration et description des scénarios de l'avenir du travail au Cameroun...</i>	105
Scénario n°1 : Voie sans issue	106
Scénario n°2 : Demande vs contrôle.	108
Scénario n°3 : Faux départ.....	109
Scénario n°4 : Dynamique idéale.....	110
Conclusion.....	113
Références bibliographiques	114
Annexe : Description de la méthodologie de collecte des données de perception	116

Liste des tableaux

Tableau 1.1. Budget par grandes masses de dépenses	17
Tableau 2.2. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du primaire.	27
Tableau 2.3. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du secondaire	27
Tableau 2.4. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du tertiaire..	28
Tableau 2.5. Taux de croissance réel du PIB pétrolier et non pétrolier	28
Tableau 2.3. Evolution du taux de chômage des 15-64 ans.	49
Tableau 2.4. Evolution du taux de chômage des jeunes (15-34 ans).....	51
Tableau 2.4. Evolution du taux de NEET chez les jeunes (15-34 ans).	54
Tableau 3.1. Evolution du taux d’informalité.	58
Tableau 3.2. Evolution de la durée de travail.....	61
Tableau 3.3. Evolution du SUR-EMPLOI au Cameroun.....	63
Tableau 3.4. Evolution du SOUS-EMPLOI au Cameroun.	66
Tableau 3.5. Evolution du revenu réel de l’activité principale (statistiques en milliers).....	69
Tableau 3.6. Evolution du taux de bas revenus.....	71
Tableau 4.1 : Usage des TIC selon le secteur d’activités	81
Tableau 4.2 : Évaluation de la capacité d’appropriation des TIC par secteur institutionnel .	83
Tableau 4.3 : Perception des TIC comme menace sur l’emploi à l’avenir	83
Tableau 4.4 : Mutation de son emploi actuel à l’avenir.....	84
Tableau 4.5 : Caractéristiques exigées de l’emploi à l’avenir	84
Tableau 4.6 : Caractéristique exigée de l’emploi à l’avenir selon le secteur institutionnel....	85
Tableau 4.7 : Type d’employeur idéal selon le sexe	85
Tableau 4.8 : Type d’employeur idéal selon secteur institutionnel	86
Tableau 4.9 : Environnement de travail désiré selon le sexe.....	87
Tableau 4.10 : Environnement de travail désiré selon le secteur institutionnel.....	87
Tableau 4.11 : Facteurs importants pour l’entreprise dans l’avenir selon le secteur institutionnel.....	89
Tableau 4.12 : qualité des mesures en faveur de l’emploi décent et amélioration	90
Tableau 5.7. Indice Global de Développement du Capital Humain au Cameroun en 2017. .	97

Liste des graphiques

Graphique 1.1. Evolution du taux d'accès à l'électricité au Cameroun	18
Graphique 1.2. PIB par tête entre 1960 et 2016 en USD en année 2010	23
Graphique 1.3. Evolution du taux de croissance du PIB camerounais.....	24
Graphique 1.4. Contribution des secteurs d'activité à la valeur ajoutée (en % du PIB)	26
Graphique 1.5. Pénétration téléphonique au Cameroun	31
Graphique 1.6. Utilisation d'internet entre 2000 et 2017	32
Graphique 1.7. Proportion (%) de personnes âgées de 10 ou plus utilisant internet.....	32
Graphique 1.8. Entreprises disposant d'une connexion Internet (a) et d'un ordinateur (b) entre 2009 et 2017	33
Graphique 1.9. Importations et exportations en TIC entre 2011 et 2016	34
Graphique 1.10. Ratio élèves/ordinateurs dans les établissements du secondaire offrant un enseignement assisté par ordinateur de 2012 à 2015	35
Graphique 1.11. Effectif des étudiants de SUP'PTIC-Yaoundé selon le cycle d'étude entre 2013 et 2017	36
Graphique 1.12. Effectif des étudiants de SUP'PTIC-Buea selon le cycle d'étude entre 2015 et 2018	36
Graphique 1.13. Proportion d'entreprises disposant des spécialistes en TIC.....	37
Graphique 2.4. Pertes ou gains en mains d'œuvre par secteur au Cameroun via le réseau LinkedIn	38
Graphique 2.1. Evolution de la population du Cameroun	41
Graphique 2.2. Evolution du poids des jeunes dans la population camerounaise	42
Graphique 2.3. Evolution du taux de participation au marché du travail au Cameroun	46
Graphique 3.1 : Ratio Emploi-Population chez les individus âgés de de 15 ans et plus.....	56
Graphique 3.2: Evolution du travail des enfants au Cameroun.....	74
Graphique 5.1. Perspectives de croissance de la population Camerounaise	95

Liste des figures

Figure 4.3 : Autonomie des tâches au travail	77
Figure 4.5 : Appréciation du travail actuel en fonction du type d'emploi	77
Figure 4.6a: Appréciation du travail actuel en fonction du secteur institutionnel en pourcentage	78
Figure 4.6.b : Appréciation du travail actuel en fonction de la catégorie socio-professionnelle en pourcentage.....	78
Figure 4.8 : Emplois portés par les plateformes numériques	79
Figure 4.9 : Impression sur l'avenir du travail	80
Figure 4.10 : Appréciation de l'outil TIC pour son travail Figure 4.9 : Optimisme sur les TIC	80
Figure 4.12 : volonté d'automatisation des tâches par les TIC	82
Figure 4.13 : Évaluation de la capacité d'appropriation des TIC.....	82
Figure 4.14 : Facteurs importants pour l'entreprise dans l'avenir	88
Figure 4.15 : perception des mesures visant à garantir l'emploi décent	89
Figure 4.17 : Aspects pouvant être amélioré dans la législation actuelle.....	91
Figure 4.18 : perception sur la modification la législation du travail à l'avenir	91
Figure 4.19 : les pistes d'ajustement que peut causer la montée des TIC	92
Figure 6.1. La matrice des scénarios de l'avenir du travail à l'horizon 2035 au Cameroun.	107

Sigles et abréviations

ASS : Afrique Sub-saharienne

BEAC : Banque des Etats d'Afrique Centrale

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bureau des Travaux Publics

CAPAM : Centre d'Appui et de Promotion des Activités Minières

CEMAC : Communauté des Etats d'Afrique Centrale

DSCE : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

ECAM : Enquête Camerounaise Auprès des Ménages

EESI : Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel

ETFP : Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

GBP : Gestion basée sur la Performance

IATA : International Air Transport Association

MINPOSTEL : Ministère des Postes et Télécommunications

MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires

NEET: Not in Employment Education or Training

ODD : Objectifs de Développement Durable

OIT : l'Organisation Internationale du Travail

PD : Pays Développés

PED : Pays en Développement

PESTEL : Politique Economique Socioculturel Technologique Ecologique Législatif

PLANUT : Plan d'Urgence Triennal pour l'accélération de la croissance

PIB : Produit Intérieur Brut

PPTE : Pays Pauvres et Très Endettés

UE : Union Européenne

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

Résumé exécutif

Face aux perpétuelles transformations technologiques que connaissent l'environnement économique et surtout le marché du travail caractérisé par l'automatisation ou la robotisation de certaines tâches qui autrefois étaient exécutées par l'homme, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a initié un programme de recherche baptisé « the future of work » dont l'objectif est d'apprécier l'influence de la révolution technologique et des défis environnementaux sur la dynamique future du marché travail dans le monde et en particulier dans les Pays en Développement.

La présente étude s'inscrit le champ de ce programme de recherche. Elle se propose de façon générale de proposer un document projet portant sur une stratégie nationale sur l'Avenir du Travail au Cameroun. De façon spécifique, l'étude vise à :

- évaluer l'efficacité et de l'efficience des politiques de développement mises en œuvre au Cameroun ;
- faire un état des lieux des mutations observées dans le monde du travail au Cameroun, notamment l'évolution du travail décent dans les secteurs public et privé, ainsi qu'analyser les conséquences de ces changements à moyen et long terme dans le monde du travail ;
- collecter et analyser les aspirations des populations sur l'avenir du travail ;
- proposer les scénarios de changement attendus dans le monde du travail et identifier les politiques stratégiques à mettre en œuvre au Cameroun pour mitiger les effets néfastes de la quatrième révolution industrielle.

Pour atteindre ces objectifs, diverses sources d'informations ont été exploitées à savoir, les issues de la revue documentaire, les données différentes enquêtes nationales et internationales (ECAM 1,2,3 et 4 ; EESI, 1 et 2 ; Minpostel ; World Development Indicators et Fonds Monétaire international), ainsi que celles issues d'une enquête réalisée auprès de 200 travailleurs du secteur formel et informel. Le recours à la méthode PESTEL de l'analyse stratégique a permis d'identifier quatre scénarios possibles de l'évolution du monde du travail au Cameroun. Il s'agit des scénarios suivants.

- *Scénario 1 : **Voie sans issue***, c'est-à-dire un Cameroun en retard en termes de compétences et d'infrastructures au regard de la 3IR et la 4IR. C'est la situation du statu quo sur le marché du travail où les emplois restent précaires et que l'informalité ne cessent de gagner du terrain.

- *Scénario 2 : **Demande vs contrôle***, c'est-à-dire la situation d'un Cameroun en retard en termes d'infrastructure en TIC mais très en avant par rapport à la courbe des compétences. C'est la situation des emplois indépendants à faible valeur ajoutée fortement contrôlée. De nombreux emplois qui autrefois étaient considérés comme informels deviennent maintenant réglementés et les négociations collectives incluent désormais les organisations représentant les acteurs du secteur informel. On assiste donc à la naissance de nouvelles plates-formes de négociations collectives pour revendiquer ce à quoi ils estiment avoir droit.

- *Scénario 3 : **Faux départ***, c'est-à-dire la situation d'un Cameroun où sa population en 2035 est constituée de personnes autonomisées mais n'ayant pas les compétences requises pour les besoins actuels de l'économie. En terme d'emploi, ceux-ci sont très précaires ; pire encore le profil des individus est en très forte inadéquation avec les offres du marché. Certaines personnes seront capables de s'adapter en se recyclant, cependant, pour la plupart, en particulier les personnes en milieu ou en fin de leur carrière pourraient payer le prix du rythme du changement de l'environnement de travail.

- *Scénario 4 : **Dynamique idéale***, c'est-à-dire la population camerounaise de 2035 est constituée de personnes autonomisées et ayant les compétences requises pour les besoins actuels de l'économie. Théoriquement, On assiste à une prolifération des emplois à forte intensité en capital axée essentiellement sur l'industrie de service. Ce type d'emploi conduit à la naissance des mini-pôles de production animés par de nombreuses start- up individuelles et collectives.

En procédant par élimination, le quatrième scénario a été retenu pour servir de base à l'élaboration des orientations de la Stratégie Nationale de l'Avenir du Travail. Le premier axe d'orientation de cette stratégie a trait à la mise en place d'une politique nationale de développement des compétences. Cette politique aussi bien des dispositifs

d'investissement dans les aptitudes des futurs primo-entrants sur le marché du travail, que ceux ayant pour objectif la requalification de la main-d'œuvre déjà présente sur ledit marché du travail.

En reconnaissant que l'amélioration de l'offre de compétences ne saurait suffire à elle seule, le second axe envisage la mise en œuvre d'interventions ciblées sur le côté de la demande. Il fait référence aux politiques de promotion de l'emploi et d'une croissance inclusive. Celles-ci touchent à la mise en place des champions nationaux, à la promotion de l'accès des PME aux financements adéquats et aux marchés extérieurs, à la réduction des inégalités en vue de la création d'une société juste et inclusive.

1. Contexte et justification

Le développement et l'intégration rapides des nouvelles technologies dans les activités quotidiennes de consommation et de production entraînent des changements mondiaux majeurs pour les économies, les sociétés et, certainement, les marchés du travail. En effet, il est de plus en plus reconnu que ces technologies représentent une énorme opportunité accroître la productivité et l'efficacité opérationnelle des entreprises dans plusieurs secteurs d'activités, les revenus et, in fine, la croissance économique dans de nombreux pays.

S'agissant du monde de l'emploi, il convient de rappeler que l'automatisation de tâches autrefois exécutées par l'homme est au centre de la civilisation depuis plus de 2000 ans. Alors que des roues hydrauliques pour le traitement des céréales ont été enregistrées 350 ans avant J.-C. en Syrie et en Égypte (de Miranda, 2007), la révolution industrielle du 19ème siècle a vu l'adoption à grande échelle de technologies automatisées, telles que les métiers à tisser contrôlés par carte perforée, qui allaient simplifier des tâches auparavant effectuées à la main. Ces changements ont fait l'objet de protestations et de sabotage, les artisans qualifiés cherchant à empêcher la diminution de leur activité. L'essor moderne de l'automatisation industrielle suscite des préoccupations similaires quant à l'impact potentiel qu'il pourrait avoir sur la qualité et la disponibilité du travail.

A ce sujet, l'on peut affirmer avec certitude que ces technologies induiront de nombreuses perturbations et changements sans précédents aussi bien en terme de types d'emplois qui prévaudront, que de compétences qui seront les plus recherchées. A titre d'illustration, l'on observe d'ores et déjà D'une part, diverses tâches manuelles et cognitives tendent à être complètement automatisées ou, tout au moins, sont de plus en plus associées à des machines et/ou algorithmes. D'autre part, l'inclusion de ces nouvelles technologies dans certains secteurs d'activités donne naissance à de nombreux nouveaux emplois et conduit à la redéfinition de beaucoup d'autres tâches. La combinaison de ces deux évolutions montre que les marchés du travail mondiaux et régionaux subiront inévitablement une transformation majeure dans les années et décennies à venir.

En absence de consensus sur l'impact global que pourrait avoir cette adoption de nouvelles technologies sur les lieux de travail, les pays membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont décidé de marquer les célébrations de son premier centenaire (1919-2019) par une mobilisation mondiale autour d'une réflexion sur « *l'Avenir du Travail* » ; initiative à laquelle le Cameroun a répondu favorablement. C'est dans cette perspective qu'à l'occasion du lancement national des activités de célébration du Centenaire de l'OIT le 26 février 2019 à Yaoundé, le Premier Ministre, Chef du Gouvernement a invité les acteurs du monde du travail, à la tenue d'un dialogue social constant et participatif à tous les niveaux, pour aboutir à la mise en place d'une « ***Stratégie Nationale sur l'Avenir du Travail au Cameroun*** ».

Le présent travail se veut donc être une matérialisation de cette instruction du Premier Ministre. En ce sens, il n'a pas pour objectif de prédire un avenir précis, mais plutôt de mettre en avant les défis auxquels les entreprises, les travailleurs et les décideurs publics devront faire face au vu des changements que l'économie camerounaise aura à subir.

Il analyse les tendances stables qui façonnent déjà l'avenir des emplois et des compétences au Cameroun, et prévoit les perturbations les plus probables de ces tendances. Il trace ensuite trois scénarios anticipés de ce à quoi pourrait ressembler le paysage du travail au Cameroun dans les deux prochaines décennies et, surtout, des compétences qui seront nécessaires dans ces conditions.

2. Objectifs du document

L'objectif de ce rapport est double. Il s'agit d'une part de susciter un débat sur l'investissement dans les compétences et d'éclairer les décisions auxquelles sont confrontés les employeurs, les individus et les décideurs politiques. D'autre part, il s'agit de proposer une stratégie nationale sur l'Avenir du Travail qui décline de manière concrète et précise, des orientations et démarches prospectives basées sur des évidences, pour combler les exigences en matière de travail décent sur le moyen et long terme au Cameroun, dans la perspective d'une société et d'un monde de travail en pleine mutation.

Le présent document s'articule autour de trois parties. La première partie fait un état des lieux de la situation socioéconomique du Cameroun. A ce titre, elle discute la dynamique de l'économie camerounaise et propose une lecture des mutations observées sur le marché du travail, ainsi que de l'évolution du travail décent au Cameroun aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. La seconde partie se propose un état des lieux de la perception que se font les camerounais de l'avenir du travail, envisage les changements attendus dans le monde du travail au Cameroun et élabore quelques scénarios possibles de l'avenir du travail. En s'appuyant sur le scénario idéal pour l'économie camerounaise, la troisième partie élabore les stratégies à mettre en œuvre pour tirer au maximum profit des opportunités qu'offre la quatrième révolution industrielle.

Partie 1 : Paramètres socioéconomiques du Cameroun

I. De la dynamique de l'économie camerounaise

L'analyse des stratégies économiques dans lesquelles s'est engagé le Cameroun depuis le point d'achèvement de l'initiative PPTE a laissé observer avant la fin de la première décennie des années 2000, un profil général de croissance resté en retrait par rapport au niveau espéré, notamment en ce qui concerne la résorption de la pauvreté. En conséquence, le Gouvernement a entrepris de réviser sa stratégie de croissance économique et de réduction de la pauvreté, en s'appuyant sur la création des richesses et des emplois, avec pour objectif d'assurer une bonne redistribution des fruits de la croissance. C'est dans ce contexte que le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) a été élaboré en 2009.

Dans ce document, qui se voulait être le cadre de référence de la politique et de l'action Gouvernementale ainsi que le lieu de convergence de la coopération avec les partenaires au développement, le Gouvernement du Cameroun s'est fixé les objectifs suivants :

1. le développement des infrastructures ;
2. la modernisation de l'appareil de production ;
3. le développement humain ;
4. l'intégration régionale et diversification des échanges commerciaux ;
5. le financement de l'économie ;
6. l'accroissement de l'offre d'emplois décents ;
7. la mise en adéquation de la demande d'emploi ;
8. l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi,

Dix années après l'adoption du DSCE et au moment où le Cameroun se prépare à réorienter sa stratégie nationale de développement, il est important de procéder à une évaluation de l'efficacité des actions mises en œuvre, notamment en mettant en exergue les progrès accomplis ainsi que les défis majeurs qui restent à relever. Tel est l'objectif de ce chapitre qui s'articule autour de trois sections ; la première revisite les politiques effectivement mise en œuvre, la seconde s'intéresse à leurs effets sur la dynamique de l'économie camerounaise et la troisième met un accent particulier sur la question du numérique.

I.1. Les politiques de développement mises en œuvre au Cameroun

Parmi les engagements du Gouvernement, l'on pourrait s'intéresser, dans un premier temps, aux objectifs relatifs au financement de l'économie, au développement des infrastructures, ainsi qu'à la modernisation de l'appareil de production. A ce sujet, il convient de relever que le Gouvernement s'est engagé dans un vaste programme d'investissement, notamment en augmentant progressivement la part des dépenses publiques consacrées à l'investissement. C'est ainsi que les dépenses d'Investissement Public sont passées de 24% du Budget national en 2010 à 28% en 2012, 30% en 2014 et un peu plus de 36% entre 2016 et 2017 (voir tableau 1.1).

Tableau 1.1. Budget par grandes masses de dépenses

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
En milliards de FCFA									
Fonctionnement	1501,9	1520,2	1720,0	1964,0	2009,2	2159,9	1 981,1	2 059,4	2195,0
Investissement	618,0	680,0	792,2	957,0	1000	1150,0	1 525,8	1 586,9	1291,5
Service de la dette	400,4	370,8	287,0	314,0	302,8	436,7	727,8	727,5	1027,0
Dépenses totales	2520,3	2571,0	2799,2	3235,0	3312,0	3746,6	4 234,7	4 373,8	4513,5
En % des dépenses totales									
Fonctionnement	59,6	59,2	61,4	60,7	60,7	57,6	46,8	47,1	48,6
Investissement	24,5	26,4	28,3	29,6	30,2	30,7	36,0	36,3	28,6
Service de la dette	15,9	14,4	10,3	9,7	9,1	11,7	17,2	16,6	22,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Lois de finances de 2010 à 2018

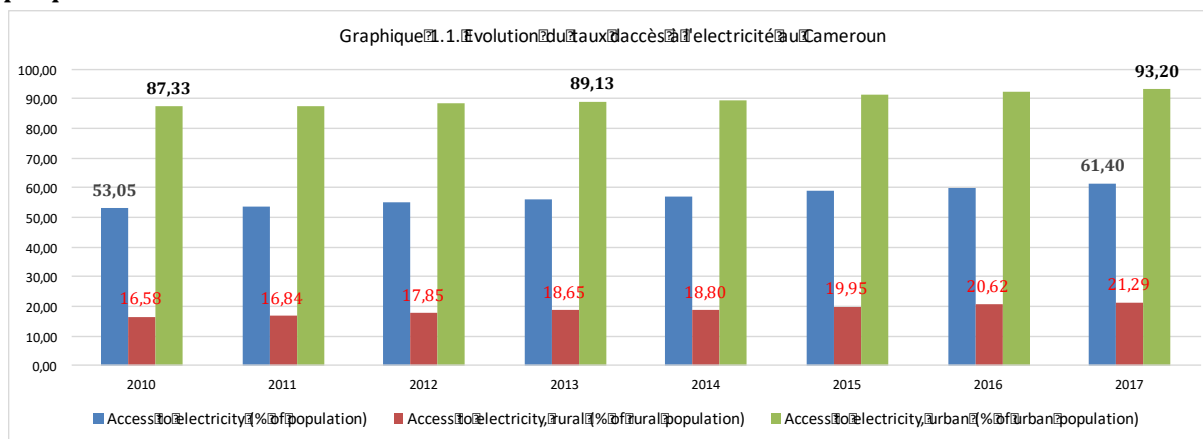
Ces dépenses publiques d'investissement ont été prioritairement affectées à l'amélioration de l'accès aux infrastructures de qualité, notamment dans le domaine de l'énergie, de l'eau, des BTP, du développement urbain, des TIC et de la gestion domaniale.

I.1.1. Des investissements dans l'infrastructure énergétique

S'agissant de l'accès des ménages et des entreprises à l'énergie, les actions mises en œuvre ont porté entre autres sur l'extension des réseaux et les campagnes de branchement dans le cadre du projet d'électrification des zones périurbaines financé par l'UE dans la zone CEMAC, l'électrification rurale financée par le Gouvernement et certains bailleurs tel que la BID, ainsi que le respect des engagements contractuels d'ENEO en termes branchements. Ces actions se sont traduites par une amélioration du

taux d'accès à l'énergie électrique, aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Dans l'ensemble en effet, ce taux est passé de 53% en 2010 à environ 57% en 2014 puis 62% en 2017 (voir Graphique 1.1).

Graphique 1.1. Evolution du taux d'accès à l'électricité au Cameroun



Source : Auteur à partir des WDI

Par ailleurs, les actions publiques se sont traduites par une augmentation de la capacité de production électrique installée, laquelle est passée de 933MW en 2009 à environ 1517MW en 2018 sur un objectif de 3000MW en 2020. En dépit du retrait des installations de la centrale thermique de 40MW à Douala, cette augmentation a été possible grâce à la mise en service de certains équipements de production comme la centrale thermique de Yassa 86 MW, la centrale thermique du PTU 100MW, la centrale à gaz de Kribi 216MW, la réhabilitation de la centrale d'Edéa et l'achèvement de la construction du barrage de Mekin (15MW), l'installation de quatre groupes à Memvé'ele (211MW). Cependant, cette situation fait ressortir un gap actuel d'environ de 1483MW à combler à l'horizon 2020, par rapport à l'objectif de 3 000 MW.

Pour ce qui est de la promotion des énergies renouvelables, elle a consisté en la mise en place du projet d'électrification de 1000 localités par système solaire photovoltaïque d'une capacité de 11,2MW dont la phase II est lancée après l'achèvement de la phase pilote qui couvrait 166 localités.

Il convient cependant de souligner que malgré ces avancées, les capacités de production électrique installées au Cameroun demeurent en dessous de la cible fixée dans le cadre du DSCE. Ce qui indique que la fourniture de l'énergie électrique n'est pas assurée et

effective à tous ceux qui sont connectés au réseau. Ce constat invite à lever la multiplicité des contraintes liées au transport, à la distribution et au financement de la production de l'énergie.

I.1.2. Des investissements dans l'infrastructure de transport

Les ambitions du Cameroun en matière de transport touchent à l'amélioration de l'infrastructure de transport terrestre, maritime et aérienne.

S'agissant des infrastructures terrestres, il convient de souligner que divers chantiers de construction routier sont entrepris et quasi-achevés dans le but de faciliter l'accès aux différentes métropoles et aux grandes zones industrielles du pays. Il s'agit des travaux de construction de l'autoroute Lolabé-Kribi d'un linéaire de 38,5 km sont exécutés à plus de 90%. Aussi, depuis 2012 est signé conjointement avec le gouvernement chinois une convention de près de 395,67 milliards de FCFA visant à financer la première phase (Yaoundé-Bibodi sur un linéaire de 60 km avec 25 km de voies de raccordement à la RN 3) du projet de construction de l'autoroute Yaoundé- Douala dont à ce jour le taux de réalisation est de près de 82%. À côté, s'ajoute la construction de l'autoroute Yaoundé-Nsimalen pour un linéaire de plus 20 Km combiné à la construction de trois échangeurs dans les zones d'Ahala, de Meyo et de Nsimalen dont le taux à cette date est à plus de 45%.

S'agissant de l'infrastructure maritime, le Gouvernement s'est engagé, non seulement à construire le Port de Kribi, mais aussi à réhabiliter le port de Douala de manière à améliorer la capacité de ce dernier à accueillir les navires de très grande taille. Sur les trois phases programmées pour le développement du port de Kribi, il faut souligner que les travaux consacrés à la première phase et à la réalisation de la voie d'accès sont achevés depuis 2016. Quant aux actions menées dans le cadre de la réhabilitation du Port de Douala, celles-ci ont conduit à une amélioration de la jauge brute moyenne dudit port, laquelle est passée de 15,797 tonnes de jauge brute (TJB) en 2010 à 20,660 en 2018. L'on peut cependant regretter le fait qu'au cours de la même période le temps d'attente moyen des navires à la bouée de base a augmenté, passant de 11,87 heures en 2010, à 25,24 heures en 2018. Cette dégradation résulte essentiellement des contraintes

liées à la marée, au tirant d'eau du chenal du Wouri et à la forte augmentation du nombre de navires depuis 2013.

S'agissant du transport aérien, le Cameroun s'est engagé de réhabiliter six aéroports, d'acquérir de nouveaux avions, de construire un nouvel aéroport et de mettre les installations en conformité aux normes et standards de l'OACI et IATA. C'est ainsi que des efforts ont été consacrés à la modernisation des équipements des aéroports de Yaoundé, Douala, Garoua, Bertoua et Bamenda, ainsi qu'à l'amélioration du trafic aérien et le renforcement de la réglementation en matière de sécurité aérienne. De manière spécifique :

- ✓ *l'aéroport international de Yaoundé-Nsimalen a enregistré d'importants travaux ayant pour finalité la certification de l'aérodrome ;*
- ✓ *outre la réhabilitation de la chaussée aéronautique, l'aéroport international de Douala a quant à lui enregistré l'acquisition de deux micro stations pour stabiliser le réseau Internet, l'introduction de formulaires électroniques de retour d'information fournis aux responsables du transport en commun des compagnies aériennes et le lancement des travaux de modernisation dudit aéroport, en vue de sa certification ;*

I.1.3. De la modernisation de l'appareil de production

De manière générale, la modernisation de l'appareil suppose d'adopter les innovations susceptibles d'améliorer la productivité des facteurs et par conséquent la production. Au Cameroun, l'objectif était de densifier le tissu industriel et améliorer la compétitivité de nouvelles filières industrielles, développer les normes et la qualité², appuyer la mise en place de nouvelles unités de transformation des matières premières forestières, agricoles et minières. Pour ce faire, les axes stratégiques de la modernisation de l'appareil de production concernaient le secteur de l'exploitation minière, le secteur rural, l'artisanat et l'économie sociale et l'industrie et les services.

² Concernant le développement des normes et de la qualité, l'Agence des Normes a été créée en 2010 et est opérationnelle. Plus de quatre cent (400) normes ont été élaborées dans plusieurs secteurs. Un site a été acquis et le financement disponible pour la construction d'un laboratoire national de référence pour la métrologie industrielle. Le programme d'évaluation de la conformité avant embarquement (PECAE) a été élaboré et validé en 2015.

S'agissant de l'exploitation minière, il convient de relever qu'au Cameroun le secteur minier est constitué de deux entités, à savoir un *secteur artisanal* en pleine effervescence et un *secteur moderne* embryonnaire. Pour ce qui est du secteur artisanal, l'objectif de la politique publique était d'encadrer les acteurs sur le plan technique et la canalisation de leur production vers les circuits formels. Dans ce cadre, le Gouvernement a mis en place le Centre d'Appui et de Promotion des Activités Minières (CAPAM) au travers duquel un ensemble d'appuis ont été apportés à environ 15,000 artisans entre 2010-2018. Quant au secteur moderne, l'objectif était d'encourager et de favoriser la recherche, l'exploitation et la transformation des ressources minières pour le développement économique et social du pays. En guise de résultats obtenus, l'on peut regretter que l'exploitation des grands projets miniers³ n'ait pas été effective du fait de multiples difficultés au premier rang desquelles figurent : (i) *l'absence d'infrastructures (routes, voies ferrées, ports minéraliers, etc.)* et (ii) *la conjoncture défavorable qui rend difficile le closing financier*.

Pour améliorer la contribution des industries à l'économie, le Gouvernement a concentré ses actions sur : (i) *l'élaboration d'un Plan Directeur d'Industrialisation (PDI)* ; (ii) *l'extension des capacités de production de l'aluminium* ; (iii) *la densification du tissu industriel à travers le renforcement des capacités de transformation du bois, du cacao, du manioc et de l'huile de palme* ; (iv) *le développement des normes et de la qualité* et ; (v) *le développement et la promotion du tourisme et des loisirs*.

Concernant la densification du tissu industriel, plusieurs unités industrielles sont en cours d'installation ou de négociation. Parmi celles-ci, on peut citer :

- ✓ *Le projet de la transformation du cacao. Dans ce cadre, les efforts ont été faits pour la mise en place des nouvelles unités visant à améliorer le taux de transformation de cette matière première. Ce qui a permis de passer de 15% à 25% en 2018, dû à l'extension des capacités de production de SIC CACAO estimées à 50 000 tonnes/an. Ces capacités de transformation connaîtront une augmentation significative avec la mise en service imminente de l'usine de transformation de cacao de KEKEM (30 000 tonnes/an), la*

³ Il s'agit ici des projets d'exploitation du fer de Mbalam, du diamant de Mobilong, du Cobalt/ Nickel et manganèse de NKAMOUNA, de la bauxite de Mini Martap et Ngaoundal, ainsi que du rutile d'Akonolinga.

Société ATLANTIC COCOA Corporation à Kribi (30 000 tonnes/an). Ainsi, les objectifs du DSCE qui étaient de 40%, pourraient être atteints.

- ✓ *La construction des cimenteries. La mise en place de 3 nouvelles cimenteries (la cimenterie du Groupe DANGOTE, la cimenterie marocaine CIMAF, la Cimenterie du Groupe Turc MEDCEM toutes installées à Douala), a permis l'augmentation de la capacité nationale de production (environ 3,6 millions de tonnes par an) ainsi que l'amélioration de l'offre et une relative baisse des prix. De même, les travaux de construction d'une unité de broyage de Klinker à Nomayos, par Cimencam sont achevés.*
- ✓ *Une usine de production des bouteilles de gaz en matériaux composites est en cours d'installation à Mbankomo par la société AKENO SA.*

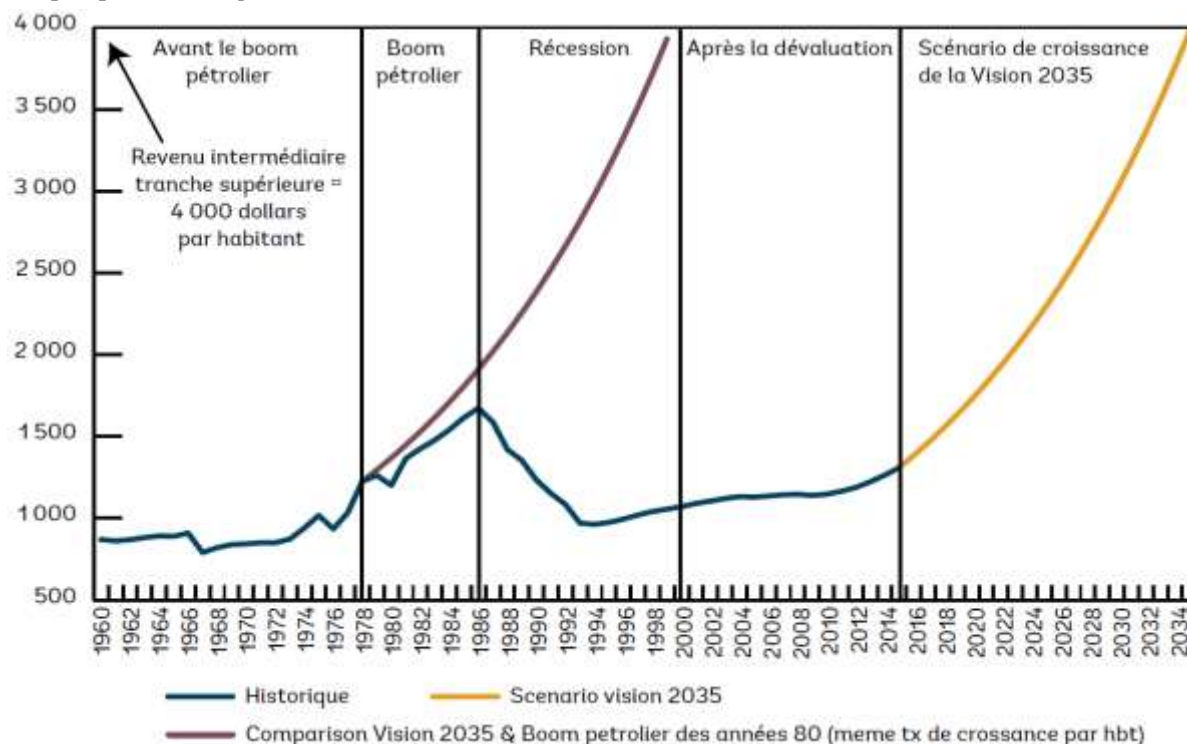
En matière de technologies de l'information et de la communication (TIC), l'objectif principal pour le Gouvernement était d'accroître l'utilisation des TIC notamment en améliorant l'offre de service en quantité, en qualité et à des prix abordables. De manière spécifique, il s'agissait de porter la télé densité mobile à 65% et la télé densité fixe à 45% à l'horizon 2020, de doter toutes les localités de moyens de télécommunication et (iii) faire passer le débit de transfert des données à 3800 Mb/s en 2020 contre près de 2000 Mb/s en 2009.

I.2. De la contribution des secteurs d'activités à la croissance économique

I.2.1. De la contribution des facteurs internes

Depuis son indépendance en 1960, la croissance économique a connu une évolution en dents de scie comme le montre le graphique 1.2 ci-dessous. En effet, l'euphorie économique que connaît le pays a coïncidé avec la période de découverte des ressources naturelles (1962 et 1970) et celle du boom pétrolier des années 1980 où le PIB par tête se situait autour des 1700 USD. Cependant, la crise des matières premières de la fin des années 1980 a plongé le pays dans un véritable marasme économique. Celui-ci s'est accompagné d'une baisse considérable de PIB par tête devenu inférieur à 1000 USD.

Graphique 1.2. PIB par tête entre 1960 et 2016 en USD en année 2010

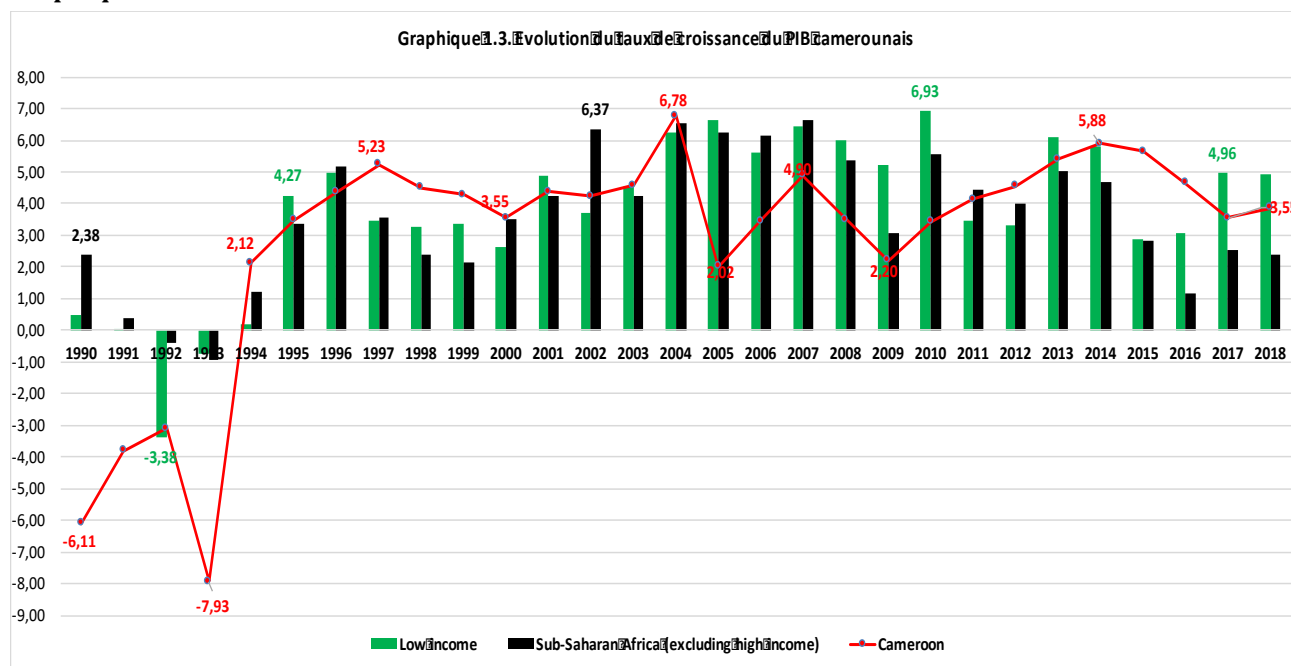


Source : Indicateurs du développement dans le monde (NY,GDP,KD)

Au sortir de la dévaluation dans les années 1994, l'économie camerounaise a connu une augmentation progressive marquée une amélioration constante du taux de croissance du PIB, lequel est passé tour à tour de 2% en 1994 à un peu plus de 5% en 1997, pour retomber à 3,5% en 2000. L'atteinte du point d'achèvement depuis les années 2000 par le Cameroun n'a pas été sans conséquence sur l'économie camerounaise. En effet, le Cameroun a bénéficié d'une amélioration de son Produit Intérieur Brut (PIB) dont le taux de croissance est passé à 6,78% en 2004. Le graphique 1.3 indique que cette embellie ne sera que de courte durée puisque, dès 2005 le taux de croissance de l'économie camerounaise a enregistré une baisse constante pour se situer autour de 2% en 2009.

De manière générale, la croissance de l'économie a été de 4,6% en moyenne sur la période 2010-2018 contre 5,5% projetée dans le scénario de référence (et 7,0% dans le scénario vision), soit un gap de 0,9 point dans la dynamique de l'activité économique (ou de 2,4 points par rapport aux anticipations du scénario vision).

Graphique 1.3. Evolution du taux de croissance du PIB camerounais



Source : Auteur à partir des WDI

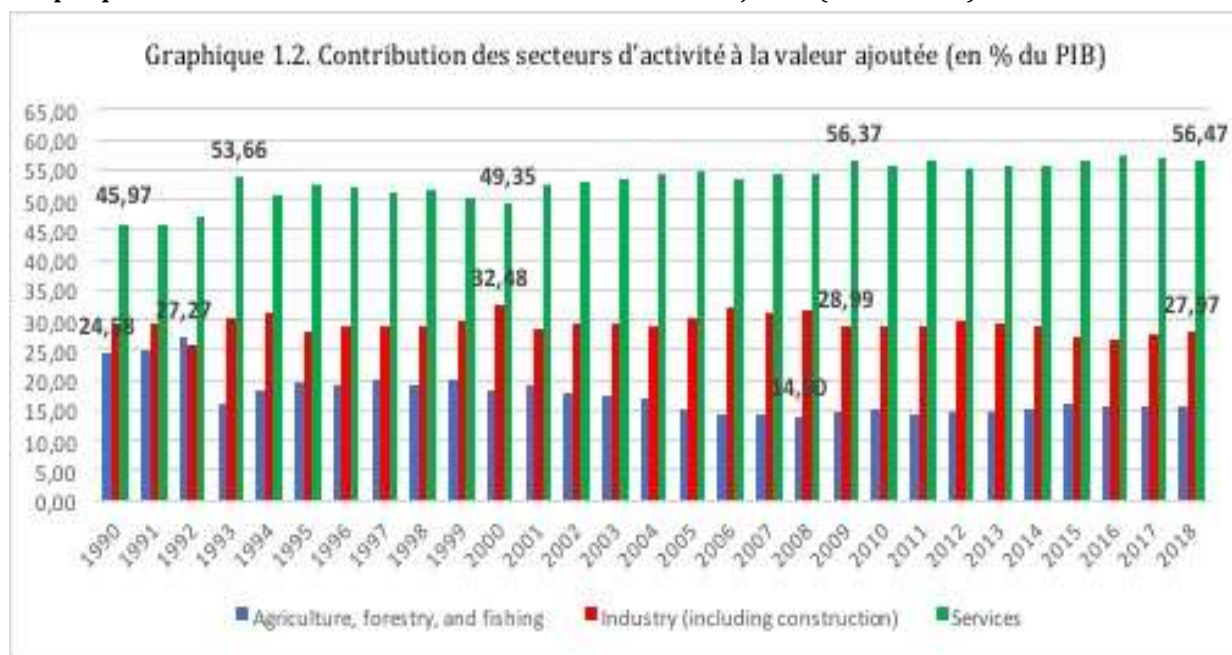
De façon plus détaillée, l'économie camerounaise a connu une période de relative embellie entre 2009 et 2014, qui serait consécutive aussi bien de l'amélioration de la demande intérieure que de la conjoncture internationale, si l'on s'en tient à la dynamique de croissance des pays d'Afrique Sub-saharienne (ASS) et celles des pays à faible revenu. L'effet moteur de la demande intérieure serait principalement induite par la mise en œuvre des grands projets d'infrastructures et le soutien du Gouvernement à l'accroissement des capacités d'offre du secteur privé.

Cependant, depuis 2014, le pays traverse une période caractérisée par une inflation de la demande intérieure ainsi qu'un ralentissement des activités économiques du fait d'une conjoncture internationale morose marquée par la baisse des cours mondiaux des matières premières, du pétrole et d'autres produits de base dont dépend son économie. Cette situation a conduit au resserrement de la croissance économique camerounaise. Selon la Banque Mondiale, le Cameroun a affiché un taux de 3,8% en 2018, contre 3,5% en 2017, 4,6% en 2016, 5,6 % en 2015 et 5,8 % en 2014. Cette contreperformance s'explique en partie par les difficultés à migrer progressivement du secteur primaire vers les secteurs secondaires et tertiaires.

Pour résorber les contreperformances constatées de la croissance économique, le Gouvernement a lancé le Plan d'Urgence Triennal pour l'accélération de la croissance (PLANUT) afin de rattraper le gap constaté sur la période 2010-2018. Ce gap s'explique en partie par les retards accusés dans l'implémentation des mesures urgentes de pilotage préconisées pour notamment atténuer les contraintes à l'investissement privé afin de compenser la baisse de la demande intérieure. Le fait que les projections avancent un taux de croissance du PIB réel de l'ordre de 4,5% en 2019 laisse penser que les décideurs publics pourraient disposer de davantage de latitude pour réorienter les politiques publiques et ainsi résoudre les problèmes de plus long terme. Cependant, il est important de souligner que ces opportunités sont conditionnées par une gestion macroéconomique saine, une meilleure gouvernance et un environnement institutionnel plus favorable et une transformation structurelle, de manière à rendre l'économie camerounaise plus inclusive.

En s'intéressant à la contribution des secteurs d'activités, il ressort du graphique 1.2 que la dynamique de l'économie camerounaise est principalement tirée par le secteur des services qui en général contribue en moyenne à hauteur de plus de 50% au PIB national. Il convient cependant de relever que, du fait de sa nature relativement mieux diversifiée que celles des autres pays de la sous-région. L'économie camerounaise enregistre également une importante contribution de l'agriculture et de l'industrie.

Graphique 1.4. Contribution des secteurs d'activité à la valeur ajoutée (en % du PIB)



Source : Auteur à partir des WDI

Sur la période 2009-2018, les contributions moyennes de ces deux secteurs d'activités s'élèvent respectivement à environ 15,18% et 28,50% du PIB réel. Le secteur manufacturier, généralement considéré comme vital pour les économies émergentes, a enregistré des performances constantes tout au long de cette période, soit une contribution au PIB réel oscillant autour de 15%. En fait, une observation des contributions sectorielles révèle que les secteurs agricole et industriel ont connu une « stagnation », faisant du Cameroun une économie dominée par le secteur des services.

Un diagnostic un peu plus détaillé par secteur montre, s'agissant du secteur primaire, qu'après les ralentissements observés en 2011 et 2012 du fait de la sous performance de l'agriculture industrielle d'exportation (3,7% en 2012), le secteur primaire a enregistré une croissance de 7% en 2013. Cette évolution est soutenue par le regain d'activité dans l'agriculture industrielle d'exportation et le dynamisme de l'agriculture vivrière qui n'a cessé de s'améliorer depuis 2013 (excepté l'année 2014) (voir tableau 2.2).

Tableau 2.2. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du primaire

Libellé	2009	2010	2011	2012	2 013	2014	2 015	2016
Secteur primaire	1,9	3,3	4,1	3,7	7	6,2	5,3	6,8
Agriculture	9,2	10,2	2,2	3,7	7,3	4,7	6,3	7,9
Elevage et Chasse	0,1	2,7	4,1	4,1	9,8	5,7	7,2	4,9
Sylviculture et Exp, Forest,	-10,6	32,8	2,1	2,7	4,7	13,8	0,2	3,8
Pêche et Pisciculture	1,3	3,4	1,9	5,9	2,4	3	3,1	4,3

Source : Auteur à partir des données de la BEAC (2017)

S'agissant des sous-secteurs du secondaire. La dynamique observée en 2012 dans ce secteur se poursuit en 2013. Ce secteur enregistre, en 2013, une progression de 6,9%. Cette performance s'explique notamment par l'amélioration de la production pétrolière (+8,4%), ainsi que l'augmentation de la production d'électricité (+12,2%) induite par l'entrée en service de la centrale à gaz de Kribi et ses effets sur les industries manufacturières (+6,8%). Cependant, depuis 2016, la participation de ces sous-secteurs a quasiment diminué laissant ainsi place au sous-secteur des BTP qui se situe autour de 10,7% du PIB (voir tableau 2.3).

Tableau 2.3. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du secondaire

Libellé	2009	2010	2011	2012	2 013	2014	2 015	2016
Secteur secondaire	-2,5	0,5	1,6	5,1	6,9	5,5	9,6	3,2
Industries Extractives	-13,1	-11,9	-6,7	3,5	8,4	14,3	24,8	-3,5
Extraction d'Hydrocarbures	-13,6	-12,6	-7,3	3,7	8,4	14,4	24,8	-3,7
Industries Agro-alimentaires	-1,2	5,7	4,2	5,5	6,8	1,9	1,9	2,3
Autres Industries Manuf,	-0,9	1,1	1,2	5,8	5,1	0,4	4	5,4
Prod, et Distrib, d'Electricité	-0,6	3,9	3,6	5	12,2	12,6	8,9	3,7
Prod, et Distrib d'Eau et Assainiss,	-0,6	3,9	3,6	5,1	4,1	4	10	1,5
BTP	12,5	9,1	9,6	5,4	8	7,5	8,4	10,7

Source : Auteur à partir des données de la BEAC (2017)

En examinant les sous-secteurs du tertiaire, celui-ci bénéficie du dynamisme des secteurs primaires et secondaire notamment des effets induits de la mise en œuvre des grands projets. Son taux de croissance est estimé à 4,7 % en 2013 contre 4,4% en 2012, soutenue par le dynamisme observé dans les sous-secteurs transport et télécommunication (+8%), banque et organismes financiers (+14,6%) et les services non marchands des APU grâce la poursuite du recrutement des 25000 jeunes diplômés dans la fonction publique. Notons que le sous-secteur informatique et des télécommunications ne cesse d'être croissant et le plus important dans la réalisation du PIB depuis 2013 (voir tableau 2.4).

Tableau 2.4. Taux de croissance réel du PIB en pourcentage par sous-secteurs du tertiaire

Libellé	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Secteur tertiaire	3,5	4,0	5,8	4,7	4,4	4,8	3,4	4,5
Commerce, réparation véhicules	-0,1	1,9	4,9	6,9	2,7	6,4	3,5	4,6
Restaurants et hôtels	-	-	-	-4	-7	-2,1	2,2	6,8
Transports, entrepôts, communications	7,5	5,3	8,2	5,5	8,2	3	4,3	4,3
Informations et télécommunications	-	-	-	4,1	8	7,3	5,1	6,8
Banques et organismes financiers	3,8	6,0	8,4	17,4	14,6	5,6	6,9	5,2
Administration publique, sécurité sociale	-	-	-	1,8	4,4	4,7	4,6	3,7
Éducation	-	-	-	4,6	4,7	6,4	4,3	5,8
Santé et action sociale	-	-	-	3,7	4,1	4,5	-2,9	3,2
Autres services	7,4	7,5	4,7	2,9	4,3	3,5	2,2	3,8

Source : Auteur à partir des données de la BEAC (2017)

En examinant spécifiquement le rôle du secteur pétrolier dans le PIB réel, qu'entre 2009 et 2011, ce secteur a fortement réduit la croissance économique du Cameroun. Cette situation est en partie liée à la baisse du prix du brut sur les marchés. D'un autre côté l'apport du secteur non pétrolier ne cesse de s'accroître dans le PIB.

Tableau 2.5. Taux de croissance réel du PIB pétrolier et non pétrolier

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de croissance (PIB réel)	1,9	3,4	4,1	4,5	5,4	5,9	5,7	4,6	3,5	3,7
Secteur pétrolier	-7,8	-9,2	-6,9	3,7	8,4	14,4	24,8	-3,6	-16,4	-2,5
Secteur non pétrolier	3,1	4,4	4,9	4,6	5,2	5,4	4,4	5,3	5,0	4,5

Source : Auteur à partir des données de la BEAC (2017)

Cette tendance du PIB camerounais est conjointe à une bonne maîtrise de l'inflation par le pays. En effet, l'inflation est estimée à 2,1% en 2013 après la hausse de 2,4% en 2012. Cette hausse résulte principalement de l'augmentation des prix des produits alimentaires (+3,6%), des services d'enseignement (+3%) et des boissons alcoolisées et tabacs (+3%). Au niveau spatial, les villes d'Ebolowa (+3,1%), de Bamenda (+2,7%) et Bafoussam (+2,6%) enregistrent les plus fortes hausses sur la période. Mais cette inflation s'est relativement stabilisée depuis 2013. L'indice des prix à la consommation s'est établi à 1,1% en 2018 légèrement en hausse à l'année au 0,6% en 2017 et des 0,9%

en 2016. Malgré cette hausse, le niveau d'inflation du pays reste en dessous du critère de convergence de 3% de la zone BEAC.

1.2.2. De la contribution de l'environnement international

Les statistiques sur la balance paiement montrent que le commerce international a amélioré la croissance économique du Cameroun en 2018. En effet, en 2018, les recettes d'exportations du Cameroun se chiffrent à 1 966,9 milliards de FCFA. En augmentation de 85 milliards de FCFA (4,5%) par rapport à l'année 2017. Cette tendance haussière résulte essentiellement des exportations de pétrole brut, qui enregistrent une hausse en valeur de 15,8% malgré une baisse des quantités exportées de 16,7% par rapport à l'année 2017. Les recettes d'exportations hors pétrole ont également connu une augmentation essentiellement tirée des ventes de bois et ouvrages en bois (4,4%) et de coton brut (+22,7%). Cependant, cette augmentation est amortie par les exportations de cacao brut et en fèves, qui ont enregistré une baisse de 0,3%. Les exportations demeurent très peu diversifiées et sont constituées principalement de produits primaires. Par rapport à 2017, les dépenses d'importation qui se chiffrent à 3 405,2 milliards de F CFA sont en hausse en hausse de 11,5%. Une augmentation essentiellement tirée par des achats de carburants et lubrifiants (+87,9%), des poissons et crustacés (+35 ,3%), du froment et méteil (+11,7%) et du clinker (+1,3%).

De façon générale, en 2018, le déficit de la balance commerciale se creuse d'avantage et se situe à 1 438,3 milliards de FCFA, enregistrant ainsi une augmentation de 265,9 milliards de F CFA (+22,8%) comparé à l'année 2017. Cette situation résulte d'une augmentation des dépenses d'importations de 11,5% par rapport à l'année 2017, couplée à une hausse moins importante des recettes d'exportations (4,5%). Hors pétrole, le déficit de la balance commerciale est plus accentué et se chiffre à 2127,8 milliards de FCFA. Soit une augmentation de 422,2 milliards de FCFA (+24,8%) par rapport à l'année précédente. S'agissant des finances publiques, on note que le déficit budgétaire a poursuivi son déclin en s'établissant en 2018 à 2,6 % du PIB après 4,9 % en 2017 et 6,2 % en 2016. En 2018, la dette publique atteint 34 % du PIB comparée au 12 % obtenue en 2007.

I.3. La dynamique du numérique au Cameroun

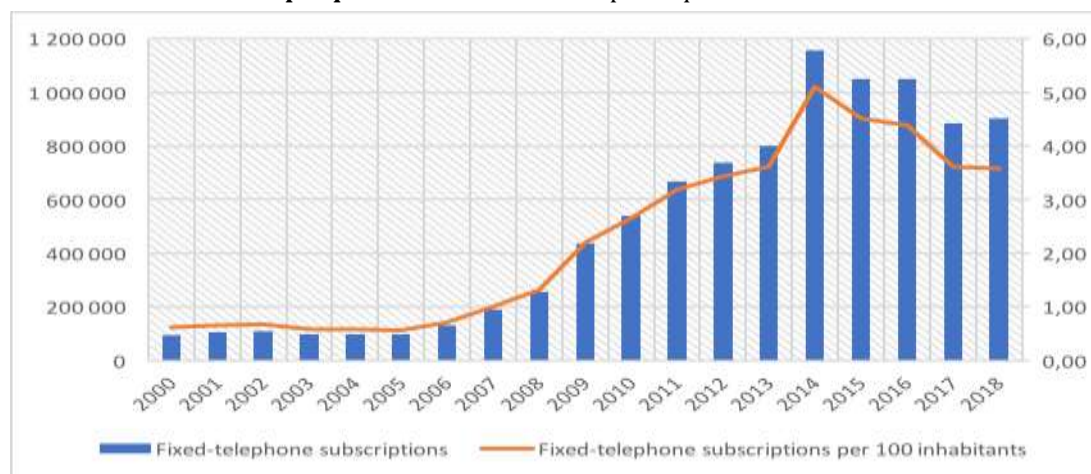
Il est communément admis que le progrès technologique peut transformer les secteurs primaire et secondaire à travers l'automatisation des processus et le recours aux technologies de l'information et de la communication. Un des moyens possibles pour déterminer si le Cameroun est prêt pour ce changement technologique est de s'intéresser aux progrès réalisés en matière d'infrastructures liées aux technologies de l'Information et de la Communication (TIC). A ce sujet, il convient de relever que, pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixé en matière de TIC, le Cameroun s'est doté, en 2016, d'un *Plan Stratégique Cameroun Numérique* horizon 2020. Par ailleurs, le cadre légal, réglementaire et institutionnel du secteur des TIC a été actualisé à travers :

- ✓ *la révision de la stratégie des domaines des Télécommunications et des Technologies de l'Information et de la Communication ;*
- ✓ *l'élaboration de la stratégie nationale de migration des réseaux existants vers les réseaux de la prochaine génération (Next Generation Network) ;*
- ✓ *la fourniture d'un système de gestion des ressources de numérotation et d'adressage ;*
- ✓ *l'adoption de trois lois cadres, à savoir la loi sur les communications électroniques, la loi sur la cyber sécurité et la cybercriminalité, et la loi sur le commerce électronique ;*
- ✓ *l'élaboration et l'adoption de la politique nationale de développement de la gouvernance électronique.*

I.3.1. De l'intégration des TIC au Cameroun

En guise de résultats, les statistiques du MINPOSTEL (2019) montrent que de façon générale, les TIC se sont véritablement intégrés dans les habitudes des camerounais. En effet, en analysant les indicateurs d'accès à la téléphonie mobiles et fixes, il apparaît qu'entre 2000 et 2018 (voir graphique 1.5), le nombre d'abonné enregistré chaque année a considérablement augmenté. Celui-ci est passé de 95000 à plus 902 253 abonnés par an sur la période. En plus, en 2014, on note un pic de plus de 1156230 abonnés par an. Soit un taux de pénétration à la téléphonie de 80%.

Graphique 1.5. Pénétration téléphonique au Cameroun

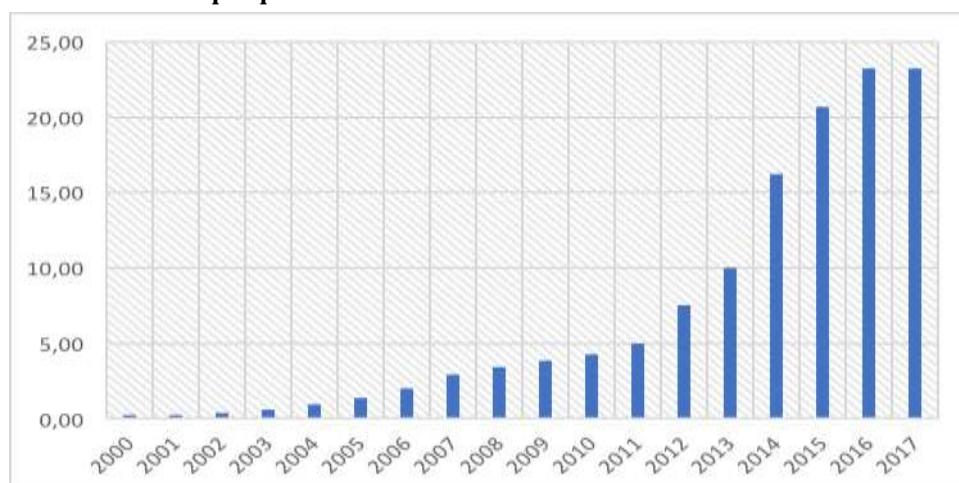


Source : MINPOSTEL (2019)

Cependant, lorsqu'on considère le fait que cet indicateur fait davantage référence au nombre de puces vendues, et qu'on estime que 30% du parc détient plus d'une puce, le taux réel de pénétration se situerait autour de 50%. Cette forte pénétration téléphonique s'est combinée à un fort usage de l'ordinateur. En effet, depuis 2015, environ 25% de camerounais âgés de 10 ans et plus utilise un ordinateur. La différence en matière d'utilisation d'un ordinateur est importante selon qu'on soit un homme ou une femme. Au niveau spatial, les populations urbaines utilisent 5 fois plus l'ordinateur que les populations rurales. L'analyse au niveau régional montre que les régions de l'Adamaoua, du Centre (Yaoundé exclu), de l'Est, de l'Extrême-Nord et du Nord ont des taux d'utilisation inférieurs à 10%. Afin de faciliter l'accès des jeunes à l'utilisation de l'ordinateur, quelques initiatives gouvernementales ont été adoptées. C'est le cas de l'opération 500 milles ordinateurs pour les étudiants, lancée par le Chef de l'État et le Programme Triennal Jeune qui met un accent particulier sur le numérique (MINPOSTEL, 2018).

En considérant l'utilisation de internet, le graphique 1.6 dessine une évolution croissante entre 2000 et 2017. Par ailleurs, depuis le DSCE en 2009, le taux de croissance d'utilisation d'internet s'est fortement accru au Cameroun et est estimé à plus de 70%. En prenant en compte le critère âge, il ressort qu'en 2016, un peu moins du quart de la population de plus de 10 ans (23%) utilise l'internet.

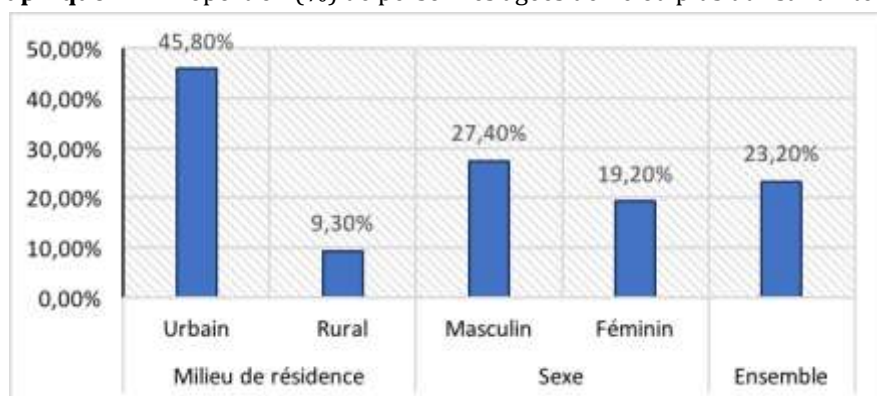
Graphique 1.6. Utilisation d'internet entre 2000 et 2017



Source : MINPOSTEL (2019)

L'utilisation de cette technique de communication varie selon le sexe (voir le graphique 1.7). Ainsi 27% des hommes y font recours contre 19% de femmes. Sur le plan spatial, l'internet reste un outil du milieu urbain, en effet, seulement près de 9% de la population rurale utilise l'internet contre 46% de la population urbaine.

Graphique 1.7. Proportion (%) de personnes âgées de 10 ou plus utilisant internet



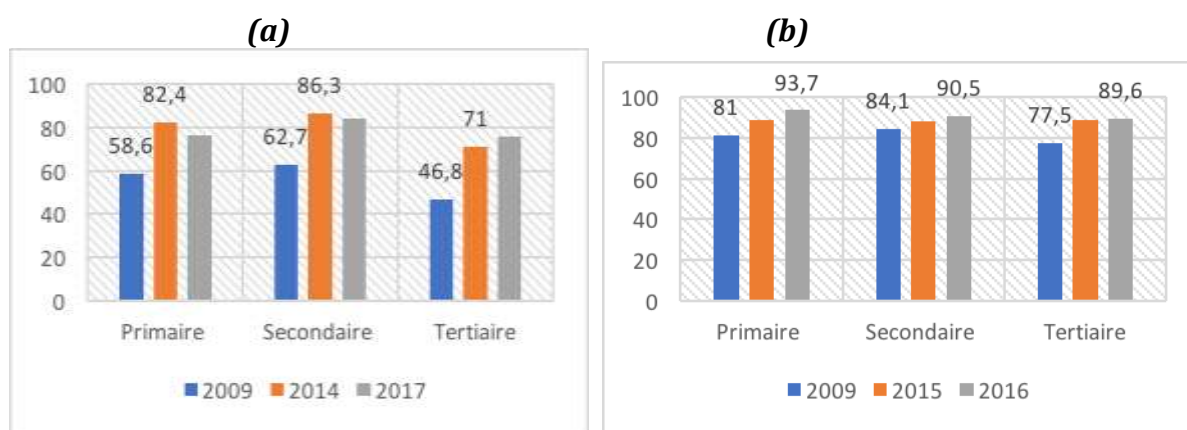
Source : INS, ART, (2016)

Au niveau régional, l'on relève que seules les régions du Littoral (Douala exclu) et du Sud-ouest enregistrent des taux d'utilisation supérieur à la moyenne nationale. Ces résultats enregistrés sont sans doute la conséquence d'un ensemble de mesures adoptées par le Cameroun. C'est le cas notamment depuis 2016 avec d'importants projets d'infrastructures qui ont été initiés, comme l'accès à la fibre optique dans les

grandes villes et l'arrivée de la 4G ou la promotion des start-ups des jeunes entrepreneurs dans le numérique.

Aussi, le graphique 1.8 montre également que les TIC se sont fortement diffusées dans les secteurs d'activités importants du pays. On note un usage croissant entre 2009 et 2017 des outils du numérique dans les secteurs d'activités. Le secteur primaire et le secteur secondaire (en moyenne 72,5% et 77,73% respectivement) s'approprient le plus de l'usage d'internet que le secteur tertiaire (64,43% en moyenne). S'agissant de l'usage de l'ordinateur, le constat est quasiment similaire mais avec un différentiel qui est moins important entre les secteurs (87,73%, 87,63% et 85,23% respectivement).

Graphique 1.8. Entreprises disposant d'une connexion Internet (a) et d'un ordinateur (b) entre 2009 et 2017



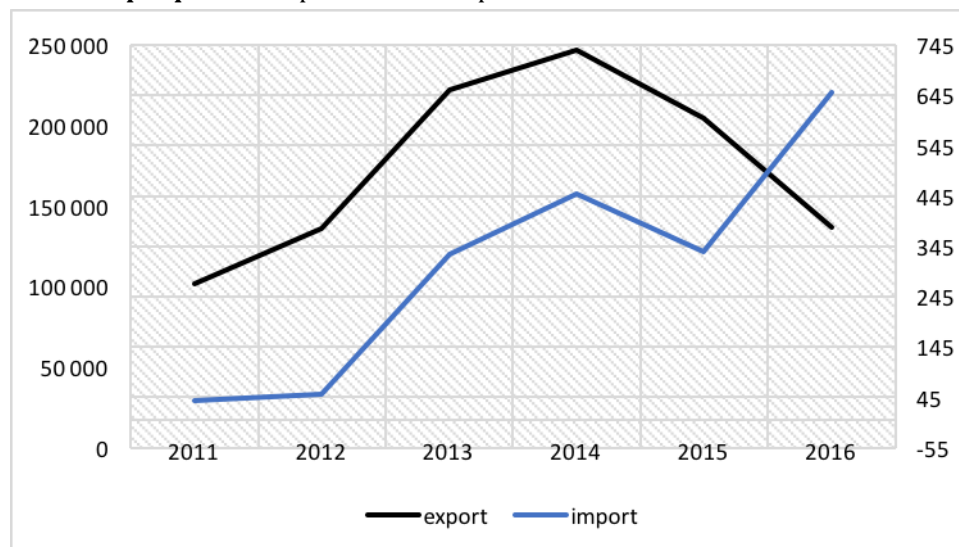
Source : MINPOSTEL (2017)

1.3.2. De la contribution des TIC à l'activité économique au Cameroun

La forte intégration des TIC dans les habitudes camerounaises a fait des télécommunications l'un des secteurs les plus importants de l'économie camerounaise, avec une contribution au PIB de près de 5%, soit un chiffre d'affaires réalisé de plus de 538 milliards de FCFA au cours de l'année 2014 par les opérateurs titulaires d'une concession de services publics uniquement. La part de la valeur ajoutée des secteurs de moyenne et haute technologie au cours des 10 dernières années est en moyenne de 3,75%. La valeur la plus faible est enregistrée en 2010 (3,56%), évolue en dents de scie pour se situer à 3,89% en 2016 (INS, 2017). Cette situation est en partie liée à la forte extension des échanges des biens et services en TIC du que connaît le Cameroun. En

effet, comme le montre le sur le graphique 1.9 ci-dessous, entre 2011 et 2016 les volumes d'importation et exportation du pays ont considérablement augmenté.

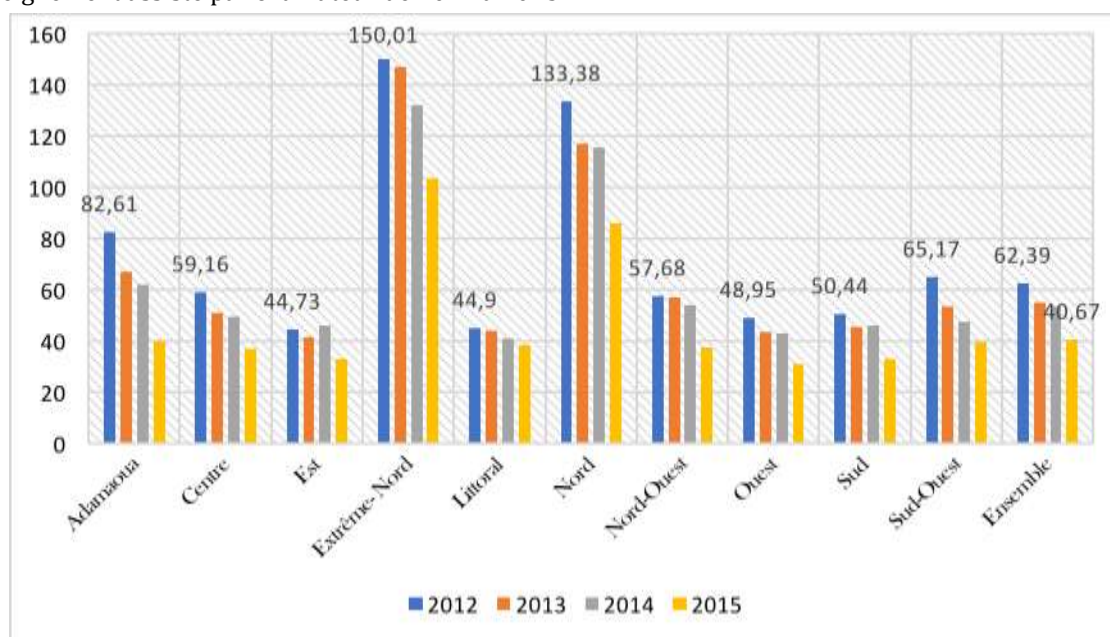
Graphique 1.9. Importations et exportations en TIC entre 2011 et 2016



Source : MINPOSTEL (2017)

Sur le plan social, deux constats majeurs sont à relever. Le premier est relatif à la création et à la prolifération des effectifs au sein des écoles spécialisées dans les métiers du numériques. Le second quant à lui concerne à la dynamique du marché du travail. S'agissant du secteur de l'éducation, il faut remarquer d'entrée de jeu une forte intégration du numérique dans les pratiques éducatives au Cameroun. Les statistiques de l'INS (2017) montrent que plus de 60% des élèves inscrits dans les écoles au Cameroun utilisent un ordinateur lors de leur formation. En plus, le graphique 1.10 montre une amélioration du ratio élève par ordinateur au sein des établissements scolaires du Cameroun dont la moyenne est à plus de 50% des effectifs. Les établissements scolaires situés dans la grande métropole comme Yaoundé et Douala s'en sortent le mieux contrairement aux régions du Nord, Adamaoua et Extrême-Nord dans lesquels l'usage du numérique demeure encore comme un bien de luxe.

Graphique 1.10. Ratio élèves/ordinateurs dans les établissements du secondaire offrant un enseignement assisté par ordinateur de 2012 à 2015

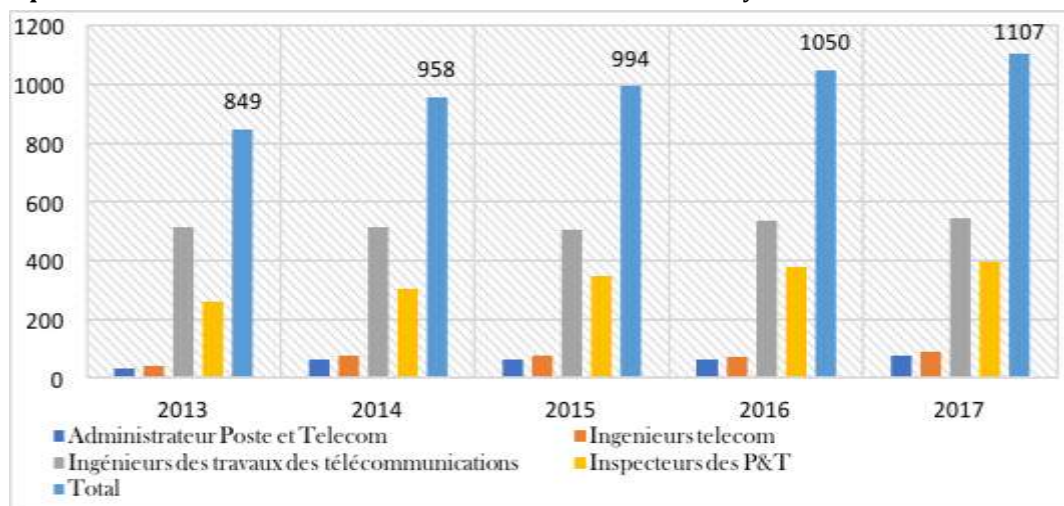


Source : MINESEC (2016)

Par ailleurs, on note une évolution positive et rapide depuis au moins 2010 des étudiants dans les filières d'ingénierie numérique. Les statistiques issues des rapports d'activité de l'école supérieure des postes de Yaoundé et de Buea (voir graphiques 1.11 et 1.12) montrent qu'entre 2013 et 2017, le nombre d'étudiants inscrit est passé de près 849 à 1107 étudiants à l'école supérieure des postes de Yaoundé et de 114 à 145 étudiants (entre 2015 et 2018) à l'école supérieure des postes de Buea. Bien qu'encore très marginale par rapport à la demande de formation dans l'établissement de formation générale et technique commerciale (plus de 10000 étudiants environ chaque année).

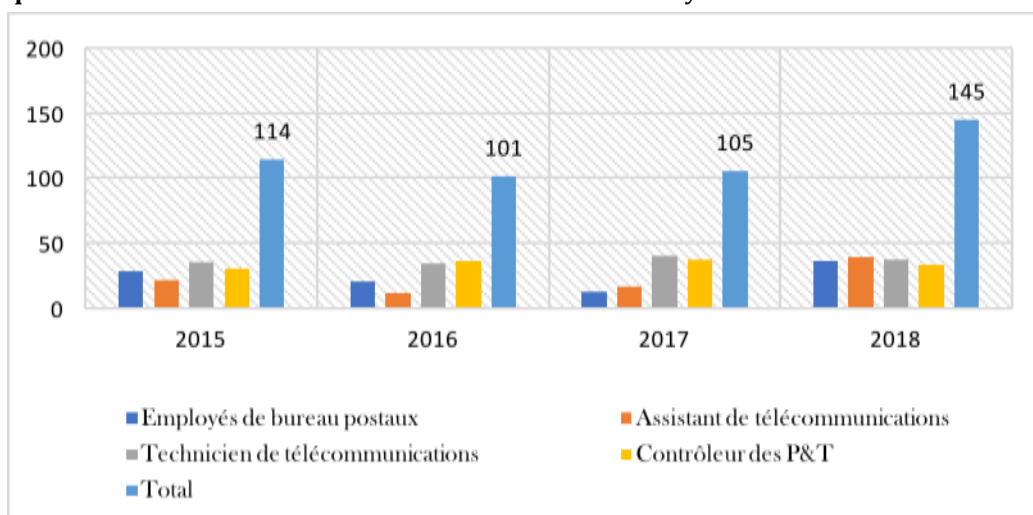
Pour l'essentiel, on note sur la période une prolifération des formations dans les métiers d'ingénieur de travaux en télécommunication, d'ingénieur en télécommunication, Administrateurs des postes et télécommunication, inspecteur des postes et télécommunication, assistant de télécommunication et technicien de télécommunications.

Graphique 1.11. Effectif des étudiants de SUP'PTIC-Yaoundé selon le cycle d'étude entre 2013 et 2017



Source : SUP'PTIC (2017)

Graphique 1.12. Effectif des étudiants de SUP'PTIC-Buea selon le cycle d'étude entre 2015 et 2018

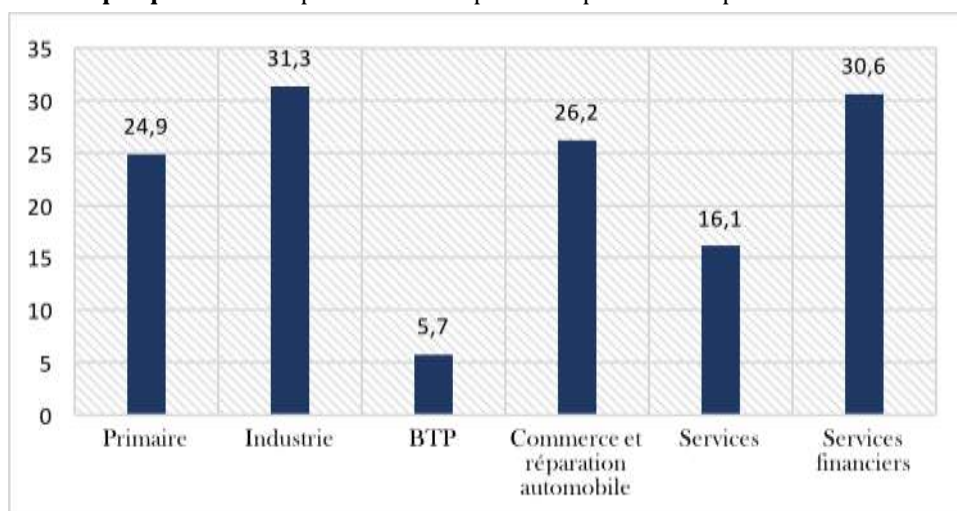


Source : SUP'PTIC (2018)

En termes d'emploi, le secteur du numérique emploie un nombre important de personnels au Cameroun. Les opérateurs de téléphonie restent les plus grands pourvoyeurs d'emplois dans ce domaine. Le nombre d'emplois créés par les opérateurs de téléphonie est passé de 4002 en 2011 à 5485 en 2016 soit une hausse de près de 37% en 5 ans. D'autres emplois liés aux TIC sont créés dans les entreprises autres que les opérateurs de téléphonie. De manière générale, 20,2% des entreprises au Cameroun ont un personnel spécialiste des TIC (informaticien, personnels des télécoms, etc.). Cette proportion est très élevée dans les grandes entreprises, dont 73,6% disposent d'un

spécialiste des TIC. Selon le MINPOSTEL (2017), près de 25% des entreprises du secteur primaire disposent d'un spécialiste en TIC, 19% dans le secteur secondaire et 20% dans le secteur tertiaire. L'évaluation globale montre que le secteur des télécommunications crée aujourd'hui près 8000 emplois. Un diagnostic plus détaillé montre que les entreprises industrielles et financières sont les plus impliquées dans l'usage des TIC comparativement aux entreprises de service comme le montre le graphique 1.13 ci-dessous.

Graphique 1.13. Proportion d'entreprises disposant des spécialistes en TIC



Source : Minpostel (2017)

Bien que l'industrie service par rapport à d'autres sous-secteurs d'activités au Cameroun emploie faiblement des spécialistes en TIC, le e-commerce qui représente 2% du taux d'usage par les populations connaît une très forte popularisation avec la naissance des entreprises comme **Kerawa.com** (site créé en 2015 par Nino Njopkou qui réunit des annonces en Afrique subsaharienne francophone). Il a déjà accueilli plus d'un million de visiteurs depuis sa création ; **Himore Medical** (créée en 2014 par Arthur Zang qui conçoit et fabrique des systèmes (système électronique et informatique autonome à usage médical) ; **Je wanda Magazine** (site créé par Céline Fotso, est un média interactif afropolitain de tendances et de divertissement dédié aux jeunes africains dont le chiffre d'affaires est estimé à plus de 10 millions de francs) ; **Gifted Mom** (créée en 2013 par Alain Nteff, rappelle aux femmes enceintes les dates des vaccins, des examens et des consultations à faire pendant leur grossesse). On estime que le nombre d'emplois directs

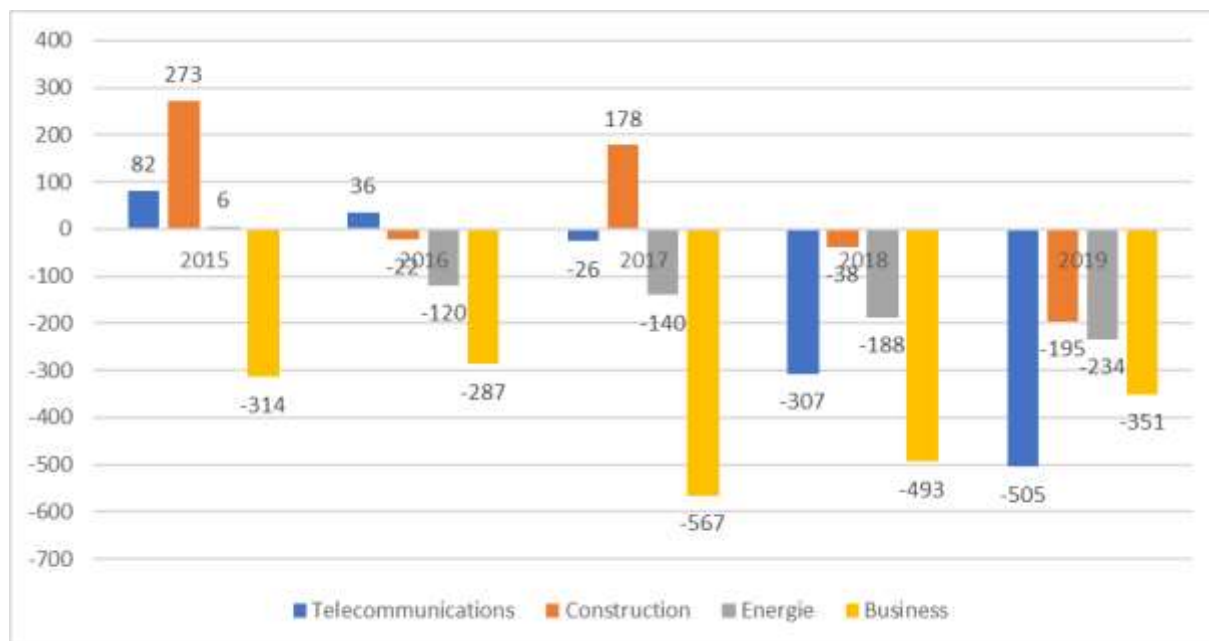
créés dans le secteur des TIC représente 3 à 5% de la population active dans le monde. Et, chaque emploi dans les TIC crée 4,9 emplois dans d'autres secteurs.

1.3. Incidence des TIC sur la mobilité sectorielle des emplois à l'internationale

La forte montée des TIC ces dernières années au-delà de changer les pratiques en matière production a également eu des conséquences importantes en matière de migration intra et inter sectorielle au Cameroun et par conséquent une priorisation d'une certaine catégorie des métiers.

En examinant les gains ou les pertes de la main œuvre d'un pays travaillant dans un secteur donné du fait des TIC, le graphique 2.4 ci-dessous montre qu'entre 2015 et 2019, le secteur des métiers des TIC au Cameroun ne cesse de constater la forte fuite de sa main d'œuvre vers les marchés du même secteur à l'étranger grâce aux réseaux sociaux LinkedIn. En effet, si en 2015, on a pu constater que le flux net de migrant dans ledit secteur était de 82 personnes pour 10000, il convient de noter qu'avec la généralisation des plateformes numériques comme LinkedIn, le secteur a perdu plus 505 personnes en 2019.

Graphique 2.4. Pertes ou gains en mains d'œuvre par secteur au Cameroun via le réseau LinkedIn



Source : World Bank, Digital Data for Development (2019)

Toutefois, bien que le scénario soit observable dans quasiment tous les secteurs d'activité, il faut noter qu'avec le temps la perte est plus importante dans le secteur des métiers technologiques. D'ailleurs, la récente crise du Covid-19 a d'ailleurs permis d'accroître la demande des TIC et par conséquent la main d'œuvre dans ledit secteur.

I.4. La dynamique des indicateurs environnementaux au Cameroun

I.4.1. Les variétés du relief Camerounais

Encore appelé « *Afrique en miniature* », le Cameroun est un pays de l'Afrique centrale qui s'étend entre le 2ème et le 13ème degré de latitude Nord, le 9ème et le 16ème degré de longitude Est. Il couvre une superficie de 475 650 Km², dont 466 050 Km² de superficie continentale et 9600 Km² de superficie maritime. Le relief du Cameroun est très diversifié. Il est formé de hautes terres, inégalement réparties, de plateaux et de plaines. Les hautes terres comprennent essentiellement trois ensembles : les monts Mandara, le plateau de l'Adamaoua et les hautes terres de l'Ouest. Ces hautes terres sont limitées au nord et au sud par la vallée de la Donga et la trouée de Bakossi, à l'ouest par la cuvette de la Cross River et à l'est par la plaine du Mbam. Les hautes terres sont également le lieu de nombreux sommets et massifs volcaniques dont les plus importants sont : le Mont Cameroun (4070 m), le Mont Manengouba (2 396 m), les Monts Bamboutos (2 740 m) et le Mont Oku (3 008 m). Le pays a deux types de plaines : les plaines côtières et les plaines du Nord. Les plaines côtières s'étalent entre l'Océan Atlantique et le plateau Sud Cameroun. Leur largeur ne dépasse 150 km. Les plaines du nord quant à elles comprennent : La plaine du Logone, la plaine du Diamaré au tour de Maroua et la cuvette de la Bénoué. Coté plateau, le plateau de l'Adamaoua constitue un véritable « château d'eau » pour le pays car les principaux fleuves y prennent leur source.

I.4.2. Les spécificités du climat et l'hydrologie au Cameroun

Le Cameroun comprend trois grandes zones climatiques : la zone équatoriale, la zone soudanienne et la zone soudano-sahélienne. La zone équatoriale s'étend du deuxième au sixième degré de latitude Nord, et se caractérise par des précipitations abondantes atteignant annuellement une moyenne de 2000 mm. La température moyenne se situe autour de 25 degrés Celsius. La zone soudanienne quant à elle s'étend du septième au

dixième degré de latitude Nord. La température moyenne se situe autour de 22 degrés Celsius et le volume des précipitations autour de 1000 mm. La zone soudano-sahélienne s'étend au-delà du dixième degré de latitude Nord. Elle est caractérisée par des précipitations peu abondantes et sept mois de saison sèche.

Les principaux fleuves du pays dans quatre bassins qui sont : Le bassin de l'Atlantique qui reçoit: la Sanaga (le plus long fleuve du pays avec 920 km), le Nyong, le Ntem, le Mounjo et le Wouri ; Le bassin du Niger dans lequel se jette la Bénoué, à sec ou grossie selon les saisons par ses affluents ; Le bassin du Lac Tchad où se perd le Logone; Enfin le bassin du Congo qui reçoit la Sangha, formée par ses affluents camerounais: la Kadeï et la Ngoko Par ailleurs, le pays est marqué par deux grands domaines hydrographiques de part et d'autre du plateau de l'Adamaoua: Les bassins du Niger et du Tchad au nord et les bassins de l'Atlantique et du Congo au sud.

L'étude du cadre économique fait ressortir un léger retour de la croissance économique au Cameroun depuis une décennie, mais son ampleur reste insuffisante. Or l'accroissement de l'offre d'emploi décent dépend non seulement du niveau de la croissance économique, mais également de la mise en œuvre efficace des différentes mesures identifiées d'où l'intérêt de faire un examen préalable du marché du travail camerounais.

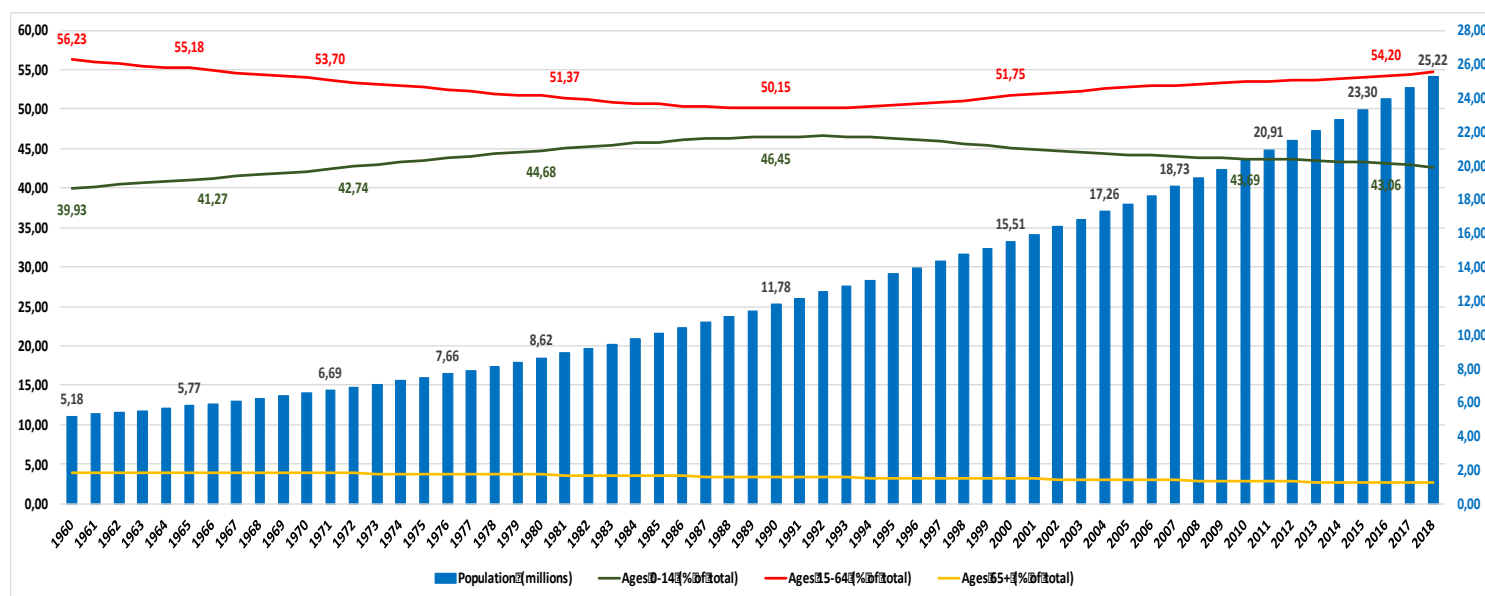
II. Les mutations dans le monde du travail au Cameroun

Alors que la plupart des économies développées ont connu une dynamique caractérisée par un abandon progressif du secteur primaire au profit du secteur industriel, puis du secteur des services, l'évolution de la structure du PIB du Cameroun entre 2010 et 2016 indique que l'économie camerounaise a connu un développement précoce du secteur des services. A ce sujet, les statistiques nationales indiquent qu'en moyenne ce secteur contribue à hauteur de 50% au PIB du Cameroun. Cette prépondérance du secteur des services, combinée à la dynamique de la population ainsi qu'à celle de la législation du travail expliquent en grande partie les principales mutations observées dans le monde du travail au Cameroun.

II.1. De la dynamique de la population camerounaise

Il est évident que l'évolution démographique, en interagissant avec d'autres forces, est susceptible de provoquer d'importants changements sur le marché du travail camerounais. A ce sujet, il convient de noter que la démographie du Cameroun est connue grâce aux recensements de 1976, 1987 et 2005. Selon ces sources statistiques, la population camerounaise n'a cessé de croître depuis 1960. Le graphique 2.1 indique qu'elle est successivement passée de 5,4 millions en 1960 à environ 7 millions au début des années 70, à un peu plus de 8 millions au début des années 80, puis à environ 12 million en 1990. Sur cette période 1960-1990 où la population du Cameroun a enregistré un accroissement de 4 pour cent par an, on peut observer un recul progressif de la population en âge de travailler (15-64 ans), contre une augmentation du poids de la population dépendante⁴, notamment celle en dessous de 15 ans. Entre 1990 et 2010, le Cameroun enregistrera une augmentation de sa population de 12 à 19,6 millions, soit un recul du taux de croissance annuel de sa population, lequel est évalué à environ 3% sur ladite période.

Graphique 2.1. Evolution de la population du Cameroun

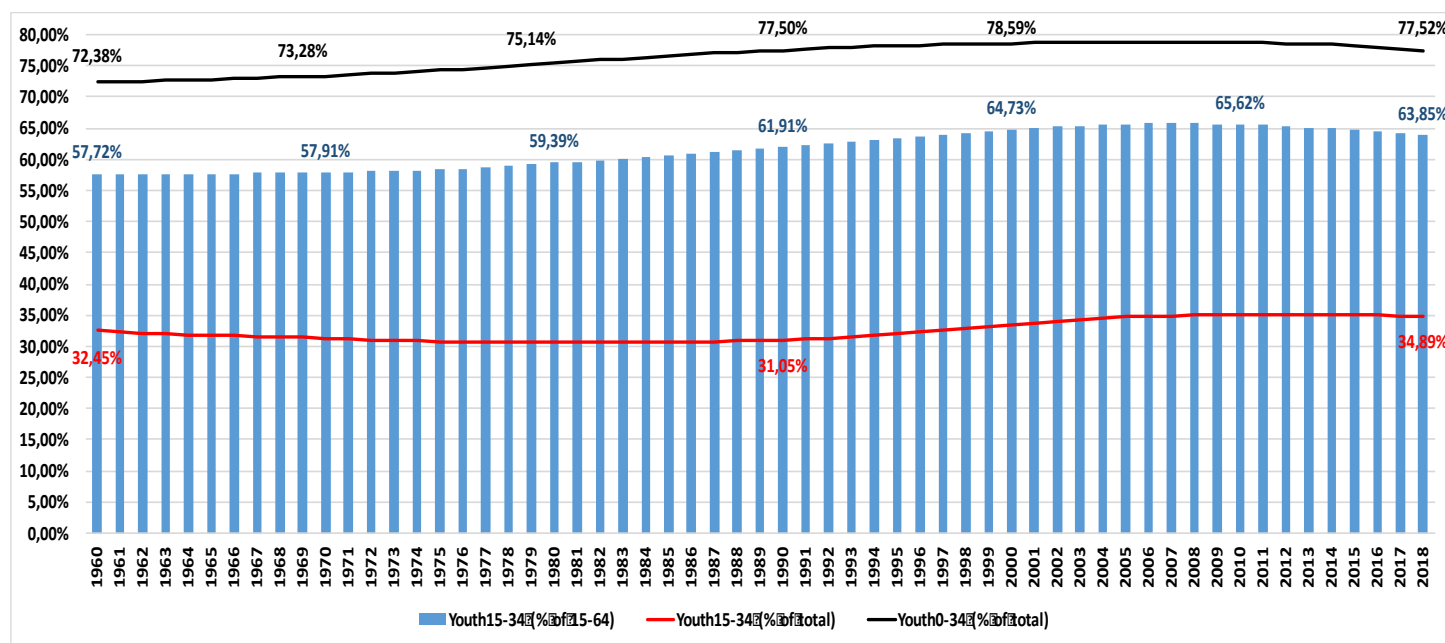


Source : World Development Indicators (2019)

⁴ Rappelons que le ratio de dépendance, qui mesure le rapport entre le nombre d'individus supposés « dépendre » des autres pour leur vie quotidienne (jeunes de moins de 15 ans et personnes âgées de plus de 65 ans) et le nombre d'individus capables d'assumer cette charge (population en âge de travailler) est resté constant dans l'intervalle 1,08 et 1,09.

La population camerounaise est essentiellement jeune. En effet, le graphique 2.2 indique que la population de moins de 35 ans a toujours représenté plus de 70% de la population nationale, soit 72% en 1960, environ 75% dans les années 1980, plus ou moins 78% depuis l'année 2000. En s'intéressant particulièrement à la tranche d'âge de 15 à 34 ans, le graphique 2.2 indique également que si cette tranche de la population représente un peu plus de 30% de la population totale, elle constitue par ailleurs plus de la moitié de la population en âge de travailler. Si l'on admet que l'éducation primaire universelle et l'enseignement secondaire généralisé sont susceptibles de stimuler considérablement la croissance économique dans un pays à forte population jeune, alors la prépondérance de la population jeune observée au Cameroun témoigne de l'importance des défis à relever non seulement en termes de scolarisation de cette masse, mais aussi de dispositifs à mettre en place pour faciliter la transition de ces jeunes vers la vie active. Or si le défi de la scolarisation est en bonne voie pour être relevé, celui du devenir de ces jeunes à la sortie du système éducatif est loin de l'être.

Graphique 2.2. Evolution du poids des jeunes dans la population camerounaise



Source : World Development Indicators (2019)

En fait, les statistiques nationales en matière d'éducation indiquent que si la population jeune est en constante augmentation, elle s'instruit également. A ce sujet, on observe que les taux de scolarisation se sont beaucoup améliorés au cours des dernières décennies et, à titre d'illustration, le taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire, qui mesure le ratio entre les inscrits à l'école d'une certaine classe d'âge et la population totale de cette classe d'âge, est passé de 85,57% en 2009, à 91,39% en 2012, à 92,07% en 2015 et à 94,49 en 2016. Par ailleurs, le taux d'achèvement du cycle primaire est passé d'environ 50% avant les années 2000, à 60% entre 2000 et 2010, et un peu plus de 70% depuis 2010 (WDI, 2019). De même, l'enquête EESI indique que le taux de fréquentation scolaire⁵ est resté quasi stable entre 2005 et 2010, ne passant que de 78,1% à 80,9%. On note toutefois que ce taux était de 85% en 2010 chez les jeunes de 15-34 ans contre environ 70% chez les 35-64 ans.

En s'intéressant à la répartition de la population selon le niveau d'instruction, on observe également que les non scolarisés représentent 33,7%, les personnes de niveau d'instruction primaire 35,7%, ceux du secondaire 26% et ceux du supérieur 4,6%. En se limitant spécifiquement à la population jeune (15-34 ans), l'enquête EESI de 2010 indique que parmi ceux-ci, 34% ont le niveau d'études primaires, 55,1% celui du secondaire, 9,7% celui du supérieur et seuls 0,2% ne sont pas scolarisés (INS, 2010).

Alors qu'il est généralement avancé que les jeunes représentent l'avenir de toute société, les statistiques nationales indiquent que les jeunes font face à diverses contraintes liées à leur accès à un emploi stable et, plus généralement, à leur participation sur le marché du travail. Pour mieux comprendre les mutations du travail observées au Cameroun, il importe de présenter, auparavant, la dynamique de la législation du travail, laquelle explique dans une large mesure certaines situations observées sur ledit marché du travail.

II.2. De la législation du travail au Cameroun

On pourrait organiser la présentation de la dynamique de la législation du travail au Cameroun, depuis la période coloniale, en trois phases. La première phase se caractérise

⁵ Le taux de fréquentation scolaire est le rapport entre l'effectif de la population de 6 ans ou plus en cours de scolarisation ou ayant fréquenté une école formelle et l'effectif de la population de 6 ans ou plus.

par l'apparition du salariat avec le décret du 4 août 1922 qui réglemente le travail indigène. Plus tard, le décret du 7 janvier 1944 proclame la liberté du travail suite à la Convention internationale de l'OIT n° 29 sur le travail forcé. Cependant, il existe une discrimination entre les travailleurs indigènes et européens. Toujours en 1944, deux décrets instituent les syndicats professionnels et créent un corps spécialisé d'inspection du travail. Après la seconde guerre mondiale, le contrat de travail indigène est réglementé par décret en ce qui concerne les salaires, les différends de travail et la réparation des accidents du travail. Durant cette période, l'Organisation Internationale du Travail et les syndicats ouvriers ont joué un rôle majeur dans l'élaboration de ces normes.

La loi n° 15-1322 du 15 décembre 1952 instituant le Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'Outre-Mer marque le début de la deuxième phase. Ce Code institue plusieurs règles relatives au principe de non-discrimination, à l'interdiction du travail forcé, à la réglementation du contrat de travail et de la convention collective, aux conditions de travail (semaine de quarante heures, repos hebdomadaire, congés payés, congé de maternité ...). Le Code de 1952 crée aussi des organismes administratifs consultatifs, et met en place une procédure rapide et gratuite de règlement des différends de travail. Les Codes du travail du 12 juin 1967 et du 27 novembre 1974, après l'indépendance, mettent l'accent sur la stabilité de l'emploi, la protection des travailleurs contre les licenciements et une forte intervention de l'Etat. La succession rapide de ces codes dans le temps s'explique par l'unification politique du pays le 20 mai 1972 qui nécessita certains changements.

En modifiant les besoins sociaux, les bouleversements économiques et l'apparition du chômage au milieu des années quatre-vingt marqueront la troisième phase. Les nouveaux enjeux sont la concertation, la négociation, la liberté d'expression des travailleurs et le développement des institutions représentatives du personnel. Le Code actuel issu de la loi du 14 août 1992 tente d'apporter une réponse mieux adaptée en insistant particulièrement sur la protection du salarié, l'exigence de l'emploi et la sauvegarde de l'entreprise source d'emplois. L'Etat joue un nouveau rôle d'arbitre et de conseil pour préserver le nécessaire équilibre dans les relations employeurs/travailleurs. Au-delà du code du travail, les autres sources du droit du

travail camerounais se trouvent principalement dans les décrets et lois qui précisent et réglementent certains points du Code.

Le code du travail de 1992 sera complété par des décrets et arrêtés d'application ayant trait aux syndicats et fixant les conditions de fonds et de forme applicables aux conventions collectives de travail. Si le décret du 26 mai 1993 viendra fixer les modalités de licenciement pour motif économique, le principal de ces textes n'est autre que le décret du 15 juillet 1993 qui porte sur la forme du certificat d'enregistrement d'un syndicat, les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou temporaires, les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé, et les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail. Par ailleurs, l'on pourrait également citer la loi n° 97-25 du 30 décembre 1997 autorisant le Président de la République à ratifier le protocole de 1995 relatif à la Convention n° 81 sur l'inspection du travail du 19 juin 1947. D'autres textes viendront par la suite préciser la réglementation du travail dans la fonction publique, dans la formation continue et la sécurité sociale.

Cet ensemble de texte nationaux a été enrichi, au fil des années du fait de la ratification, par le Cameroun, de plusieurs autres conventions internationales.

II.3. De la participation au marché du travail

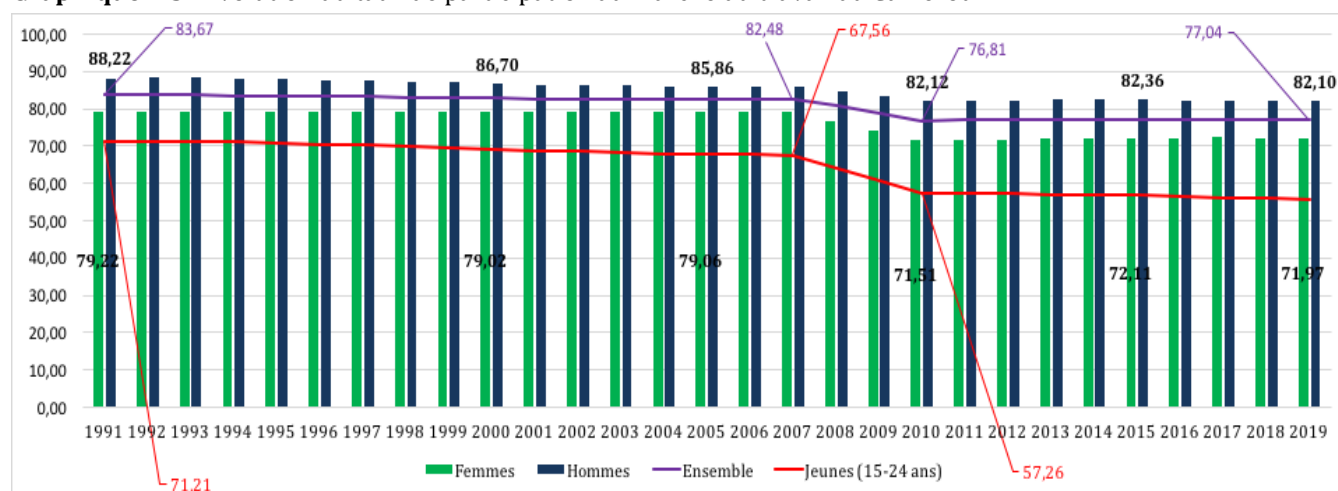
De manière générale, il est démontré que l'offre de travail est déterminée aussi bien par la taille de la population (résultant des taux antérieurs de croissance démographique et de migration nette), la structure par âge et par sexe de la population (déterminée par la dynamique de la fécondité, la mortalité et la migration), que par l'évolution des taux de participation au marché du travail. Le taux de participation au marché du travail est ici défini comme la proportion de la population âgée de 15 à 64 ans qui est économiquement active.

Au Cameroun, on observe que si le taux de participation au marché du travail est resté au-dessus de 75% depuis 1990, on a cependant observé une baisse depuis 2007. En effet, il est passé de 83% en 1991 à 82 en 2007, depuis lors il s'est stabilisé autour de 77% (voir graphique 2.3). Ce fléchissement observé en 2007 est en grande partie dû au

recul entre 2007 et 2010 du taux de participation des jeunes (15 à 24 ans) au marché du travail d'environ dix points de pourcentage. Ce recul serait lié à l'allongement de la durée des études chez les jeunes. En effet, en absence d'opportunités d'emploi bien rémunéré sur le marché du travail camerounais, nombre de jeunes optent pour de longues études, en espérant accroître leurs chances d'accéder à de tels emplois.

En s'intéressant aux disparités de genre, on observe comme c'est le cas dans la plupart des pays, que la proportion des femmes à la population active est inférieure à celle des hommes. Entre 1991 et 2007, la participation des femmes au marché du travail est restée au-dessus de 79 %, par la suite elle est passée à 76,7% en 2008 pour se stabiliser autour de 72% depuis 2010. Dans le même temps, la participation des hommes a diminué, passant de 88,2 % en 1991 à 85,8 % en 2007, et est demeurée pratiquement la même depuis 2010, soit environ 82 %.

Graphique 2.3. Evolution du taux de participation au marché du travail au Cameroun



Source : World Development Indicators (2019)

Si nombre de facteurs économiques, sociaux et culturels pourraient déterminer l'évolution de cet indicateur, on explique traditionnellement les disparités de participation au marché du travail entre les hommes et les femmes, entre autres, par la division sexuelle du travail. Celle-ci voudrait que les femmes soient chargées des

activités domestiques et de reproduction sociale. Ce faisant, elles disposent de moins de temps pour se consacrer au marché du travail.

II.4. De l'évolution du taux de chômage

En mesurant le chômage selon la définition du BIT, il apparaît que c'est un phénomène marginal chez les individus âgés de 15-64 ans et qui est passé de 7,9% en 2000 à 3% en 2007 pour se stabiliser autour de 4% depuis 2014. Compte tenu du caractère trop strict de la définition du BIT⁶, les statistiques nationales retiennent une définition élargie du chômage, dans laquelle sont pris en compte non seulement les chômeurs au sens du BIT, mais aussi les chômeurs découragés⁷.

En s'intéressant à cette définition élargie du chômage, le tableau 2.3 indique que depuis les années 2000, le chômage est resté très élevé au Cameroun, notamment en milieu urbain où il a généralement affiché des taux à deux chiffres. En effet, si dans l'ensemble le taux de chômage (sens élargi) était évalué à 17% en 2000, il était de l'ordre de 32% en milieu urbain contre seulement 8% en milieu rural. La relative embellie observée dans le taux de croissance du PIB entre 2000 et 2004 s'est traduite par une réduction de ce taux à 7,1% en 2005, puis à 5,4% en 2007 (soit respectivement à 14,8% et à 12,5% en milieu urbain). Entre 2007 et 2010, le ralentissement de l'activité économique aussi bien au niveau national qu'international s'est traduit par une légère hausse du taux chômage à 6,4% en 2010, lequel s'est stabilisé 6% en 2014.

Le tableau 2.3 indique par ailleurs qu'aussi bien au niveau national qu'en milieu urbain, le taux de chômage des femmes s'avère plus élevé que celui des hommes ; on observe toutefois une diminution de l'écart entre les deux sexes au fil des années. Cet écart de taux de chômage atteignait 15 points de pourcentage en 2001, 10 points en 2007 et 2010 et environ 7 points en 2014.

⁶ Selon la définition du BIT, est considérée comme chômeur, un individu en âge de travailler qui, au cours de la semaine de référence, n'a pas travaillé ne serait-ce qu'une heure, qui est disponible pour travailler et qui recherche activement un emploi. Le recours à cette définition conduit à une sous-estimation de l'ampleur du chômage.

⁷ L'on entend par chômeur découragé, tout individu en âge de travailler qui est sans emploi, n'a pas travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine précédant l'enquête, n'a pas recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête, mais qui est disponible pour travailler.

De plus, le chômage croît avec le niveau d'instruction. Le taux de chômage global (au sens élargi) des personnes non scolarisées est passé de 5,7% en 2000 (soit respectivement 3,75% chez les hommes et 6,7% chez les femmes) à de 2 ;55 % en 2014 (Soit de 1,32 chez les hommes et 3,34 chez les femmes), avec cependant un pic à 8,4% en 2010. Le recul observé dans l'évolution du taux de chômage au niveau global est également perceptible par niveau d'instruction. A ce sujet, il convient de relever si l'on a enregistré une diminution de taux de chômage de 14 points de pourcentage chez les individus ayant le niveau d'instruction du primaire, cette réduction a été plus prononcée chez les personnes ayant atteint le niveau d'études du secondaire (soit un peu plus de 24 points) et chez ceux du supérieur (soit environ 23 points).

Le constat d'une augmentation du taux de chômage avec le niveau d'instruction pourrait être compris comme indicateur d'une certaine inadéquation entre les besoins du marché du travail et la production du système éducatif. En effet, une observation du tissu économique national indique que sur les 203 mille entreprises identifiées par le deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE2) du Cameroun en 2016, 98,5% d'entre elles sont des Très Petites Entreprises (TPE) et Petites Entreprises (PE), les Moyennes Entreprises (ME) et les Grandes Entreprises(GE) ne représentant quant à elles que respectivement 1,3% et 0,2%.

Tableau 2.3. Evolution du taux de chômages des 15-64 ans.

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Chômage au sens des BIT															
Cameroun	7,96	8,70	7,18	5,12	4,89	5,36	3,06	2,61	3,49	3,32	2,97	3,64	3,81	3,27	4,38
<i>Urbain</i>	<i>18,98</i>	<i>17,91</i>	<i>20,52</i>	<i>11,34</i>	<i>9,26</i>	<i>14,04</i>	<i>7,24</i>	<i>5,54</i>	<i>9,18</i>	<i>5,82</i>	<i>4,73</i>	<i>6,89</i>	<i>7,47</i>	<i>5,74</i>	<i>9,61</i>
<i>Rural</i>	<i>2,35</i>	<i>2,86</i>	<i>1,90</i>	<i>1,96</i>	<i>2,26</i>	<i>1,69</i>	<i>0,73</i>	<i>0,79</i>	<i>0,67</i>	<i>1,37</i>	<i>1,53</i>	<i>1,23</i>	<i>1,11</i>	<i>1,20</i>	<i>1,04</i>
Chômage au sens ELARGI															
Cameroun	17,30	14,47	20,01	7,14	5,85	8,42	5,41	3,77	7,03	6,47	4,35	8,67	6,02	4,22	7,87
<i>Urbain</i>	<i>32,33</i>	<i>25,08</i>	<i>40,77</i>	<i>14,81</i>	<i>10,73</i>	<i>19,82</i>	<i>12,57</i>	<i>7,78</i>	<i>18,04</i>	<i>12,11</i>	<i>7,27</i>	<i>17,75</i>	<i>10,35</i>	<i>7,09</i>	<i>14,21</i>
<i>Rural</i>	<i>8,76</i>	<i>7,44</i>	<i>9,88</i>	<i>3,13</i>	<i>2,89</i>	<i>3,35</i>	<i>1,43</i>	<i>1,28</i>	<i>1,57</i>	<i>2,82</i>	<i>2,29</i>	<i>3,34</i>	<i>2,80</i>	<i>1,79</i>	<i>3,72</i>
<i>Non scolarisé</i>	<i>5,69</i>	<i>3,73</i>	<i>6,73</i>	<i>1,27</i>	<i>1,10</i>	<i>1,36</i>	<i>1,15</i>	<i>1,02</i>	<i>1,22</i>	<i>8,40</i>	<i>12,27</i>	<i>2,67</i>	<i>2,55</i>	<i>1,32</i>	<i>3,24</i>
<i>Primaire</i>	<i>14,42</i>	<i>11,31</i>	<i>17,52</i>	<i>5,16</i>	<i>4,76</i>	<i>5,58</i>	<i>3,57</i>	<i>2,46</i>	<i>4,68</i>	<i>4,26</i>	<i>2,47</i>	<i>6,08</i>	<i>4,03</i>	<i>2,70</i>	<i>5,25</i>
<i>Secondaire</i>	<i>28,33</i>	<i>21,02</i>	<i>37,61</i>	<i>12,24</i>	<i>7,91</i>	<i>17,93</i>	<i>8,09</i>	<i>3,54</i>	<i>14,11</i>	<i>8,72</i>	<i>5,42</i>	<i>12,71</i>	<i>7,70</i>	<i>4,81</i>	<i>11,60</i>
<i>Supérieur</i>	<i>30,28</i>	<i>25,97</i>	<i>42,16</i>	<i>17,41</i>	<i>12,80</i>	<i>28,92</i>	<i>15,15</i>	<i>10,48</i>	<i>24,55</i>	<i>15,25</i>	<i>10,51</i>	<i>24,16</i>	<i>14,39</i>	<i>9,94</i>	<i>22,45</i>

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

Par ailleurs, 0,2% d'entre ces entreprises exercent dans le secteur primaire (principalement l'agriculture et l'élevage), 15,6% dans le secteur secondaire (principalement l'industrie manufacturière) et 84,2% dans le tertiaire (principalement le commerce). En gardant à l'esprit que près de 90% de ces entreprises exercent dans le secteur informel avec un niveau de technicité très faible, l'on en déduit que seule une infime partie de ces entreprises développe des activités susceptibles de requérir le niveau de technicité dont disposent les diplômés de l'enseignement supérieur, voire ceux de l'enseignement secondaire.

Une des caractéristiques structurelles du marché du travail camerounais c'est la persistance d'un taux de chômage des jeunes significativement plus élevé que celui des adultes. A titre d'illustration, alors que le taux de chômage (sens BIT) des 15-64 ans était évalué à 7,9% en 2001, celui des jeunes de 15-34 ans s'évaluait à environ 11,8%, soit environ quatre points de pourcentage en plus.

En s'intéressant au taux de chômage élargi chez les jeunes, le tableau 2.4 indique qu'il est passé de 24,8% en 2001 à un peu moins de 10% en 2005 (soit un recul d'environ 15 points de pourcentage), puis à 7,4% en 2007, confirmant ainsi la tendance baissière observée dans le taux de chômage global, du fait, comme souligné plus haut, de la relative amélioration de la conjoncture économique observée entre 2000 et 2004. Mais en raison du ralentissement de la conjoncture économique observée entre 2007 et 2010, le taux de chômage des jeunes a enregistré une légère augmentation pour se situer à un peu plus de 8,5% en 2014.

Il est généralement admis que l'ampleur du chômage chez les jeunes est directement liée aussi bien aux caractéristiques structurelles de la population qu'à celles du marché du travail. A ce sujet, la pression démographique créée par l'augmentation de la proportion des jeunes dans la population totale, autorise à penser que le principal défi à relever par l'économie camerounaise au cours des prochaines décennies sera de faire face à cette jeunesse de plus en plus instruite et qui peine à s'installer durablement et de manière décente sur le marché du travail camerounais.

Tableau 2.4. Evolution du taux de chômages des jeunes (15-34 ans).

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Chômage au sens des BIT															
Cameroun	11,83	12,50	11,13	7,15	6,40	7,95	4,15	3,36	4,91	4,21	3,55	4,81	5,51	4,46	6,59
<i>Urbain</i>	<i>25,38</i>	<i>22,64</i>	<i>29,39</i>	<i>14,97</i>	<i>11,64</i>	<i>19,43</i>	<i>9,36</i>	<i>6,80</i>	<i>12,18</i>	<i>6,85</i>	<i>5,21</i>	<i>8,43</i>	<i>10,14</i>	<i>7,20</i>	<i>13,73</i>
<i>Rural</i>	<i>3,98</i>	<i>4,91</i>	<i>3,18</i>	<i>2,89</i>	<i>2,99</i>	<i>2,80</i>	<i>1,06</i>	<i>1,12</i>	<i>1,00</i>	<i>1,93</i>	<i>2,04</i>	<i>1,84</i>	<i>1,82</i>	<i>1,95</i>	<i>1,70</i>
Chômage au sens ELARGI															
Cameroun	24,80	20,83	28,47	9,92	7,71	12,18	7,41	4,93	9,83	8,93	5,69	12,27	8,50	5,67	11,34
<i>Urbain</i>	<i>41,40</i>	<i>31,63</i>	<i>52,34</i>	<i>19,22</i>	<i>13,48</i>	<i>26,38</i>	<i>16,31</i>	<i>9,62</i>	<i>23,71</i>	<i>15,82</i>	<i>8,88</i>	<i>23,87</i>	<i>13,58</i>	<i>8,63</i>	<i>19,32</i>
<i>Rural</i>	<i>13,80</i>	<i>12,40</i>	<i>14,94</i>	<i>4,68</i>	<i>3,91</i>	<i>5,38</i>	<i>2,14</i>	<i>1,87</i>	<i>2,38</i>	<i>4,26</i>	<i>3,31</i>	<i>5,17</i>	<i>4,41</i>	<i>2,94</i>	<i>5,72</i>
<i>Non scolarisé</i>	<i>10,00</i>	<i>6,77</i>	<i>11,68</i>	<i>2,46</i>	<i>2,25</i>	<i>2,57</i>	<i>1,95</i>	<i>1,82</i>	<i>2,02</i>	<i>6,74</i>	<i>5,48</i>	<i>15,94</i>	<i>4,14</i>	<i>2,12</i>	<i>5,22</i>
<i>Primaire</i>	<i>19,46</i>	<i>15,42</i>	<i>23,20</i>	<i>6,40</i>	<i>5,21</i>	<i>7,70</i>	<i>4,76</i>	<i>3,14</i>	<i>6,37</i>	<i>5,89</i>	<i>3,09</i>	<i>8,88</i>	<i>5,45</i>	<i>3,69</i>	<i>7,02</i>
<i>Secondaire</i>	<i>34,58</i>	<i>26,94</i>	<i>42,90</i>	<i>14,74</i>	<i>9,63</i>	<i>20,85</i>	<i>8,10</i>	<i>2,79</i>	<i>15,18</i>	<i>10,22</i>	<i>6,04</i>	<i>14,98</i>	<i>9,54</i>	<i>5,33</i>	<i>14,92</i>
<i>Supérieur</i>	<i>43,98</i>	<i>39,58</i>	<i>53,46</i>	<i>30,34</i>	<i>24,03</i>	<i>42,67</i>	<i>22,18</i>	<i>16,14</i>	<i>31,09</i>	<i>25,79</i>	<i>18,89</i>	<i>35,59</i>	<i>20,46</i>	<i>15,44</i>	<i>27,13</i>

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

L'analyse du chômage des jeunes du point de vue du genre, du milieu de résidence et du niveau d'instruction révèle une forte hétérogénéité de situations. En 2001, le taux de chômage des jeunes femmes (28,4%) était d'un peu plus de 7 points de pourcentage supérieur à celui des jeunes hommes (20,8%) ; cet écart s'est stabilisé autour de 5 points de pourcentage sur la période 2005 à 2014.

En s'intéressant au milieu de résidence, on peut observer que 41,4% de jeune résidant en milieu urbain étaient au chômage en 2001, contre un peu moins de 14% en zone rurale. On peut également observer que le taux de chômage des jeunes a reculé aussi bien en zone urbaine que rurale. Par ailleurs, les disparités de taux de chômage (élargi) entre les jeunes filles et les jeunes hommes sont plus perceptibles en milieu urbain et, à ce sujet, l'on peut relever qu'elles étaient d'environ 20 points en 2001 et sont passées à environ 13 points en 2005, 15 points en 2010 et environ 10 points de pourcentage en 2014.

Au total, les analyses précédentes révèlent que les jeunes sont plus vulnérables que les adultes au chômage, ceci même pendant les périodes où la conjoncture économique semble s'améliorer. Un tel constat signifie que la croissance économique, bien qu'elle soit une condition nécessaire à la création d'emplois, ne résout pas nécessairement à elle seule le problème du chômage des jeunes, quel que soit leur sexe et en particulier ceux qui résident en zone urbaine, ainsi que ceux qui sont les plus diplômés.

II.5. Les jeunes ni dans l'emploi, ni à l'école, ni en situation de formation

Si les taux d'emploi, taux de chômage et/ou de chômage de longue durée constituent des indicateurs permettant de se faire une idée précise des performances des jeunes sur le marché du travail, il faut reconnaître que nombre de jeunes d'un âge relativement avancé sortent du système éducatif et restent sans emploi pendant de longue période. A long terme, ces jeunes peuvent se décourager et sortir de la population active. Par conséquent, ils pourraient se retrouver socialement exclus, c'est-à-dire, se retrouver dans le groupe d'individus dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté et sans les compétences nécessaires pour améliorer leur situation économique (OECD, 2020)⁸.

⁸ OECD (2020), Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en (Accessed on 07 January 2020)

Une telle appréhension a conduit un certain nombre de pays l'OCDE à développer, à partir de la fin des années 1990, un nouvel indicateur à savoir le taux de jeune en situation dite de « **NEET** », de l'anglais ***Not in Employment, Education or Training***. Cet indicateur mesure la proportion de jeunes d'un groupe d'âge donné qui ne sont ni en situation d'emploi, ni en situation d'études ou en formation.

Pour calculer cet indicateur dans le contexte camerounais, l'on fait recours à une version simplifiée de la définition utilisée par le BIT dans les analyses de la transition des jeunes vers le marché du travail. D'après cette définition, le taux de NEET est égal à la proportion de jeunes non-étudiants (chômeurs et inactifs) dans l'ensemble de la population de jeunes de 15 à 34 ans.

Le tableau 2.5 indique qu'en 2001, environ 22% n'étaient ni en situation d'emploi, ni en situation d'études ou de formation. Ceci implique qu'un peu plus de 1 jeune camerounais de 15 à 34 ans sur 5 était dans cette situation. Même si l'on a observé une forte diminution de la prévalence du phénomène de NEET entre 2005 et 2010, son niveau de prévalence a augmenté en 2014 pour se situer à environ 24%.

L'analyse du taux de NEET du point de vue du genre révèle que, quelle que soit l'année considérée, la proportion de jeunes filles qui n'étaient ni en situation d'emploi ou de scolarisation était plus élevée que celle des jeunes garçons. Si la proportion de jeunes filles s'est avérée être plus du double de celle des garçons en 2001 (soit environ 13,4% chez les garçons contre 29,3% chez les filles), ce phénomène s'est avéré être trois fois (en 2005 et 2007), voire quatre fois (en 2010) plus élevé chez les filles. Il convient également de remarquer qu'entre 2007 et 2010, ce phénomène a reculé en milieu urbain chez les filles, alors qu'il augmentait chez les garçons.

Tableau 2.4. Evolution du taux de NEET chez les jeunes (15-34 ans).

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Cameroun	21,77	13,39	29,26	14,03	7,25	20,32	10,47	4,65	15,85	15,85	15,11	5,89	23,46	18,11	10,61
<i>Urbain</i>	<i>29,54</i>	<i>18,92</i>	<i>40,20</i>	<i>20,18</i>	<i>10,56</i>	<i>29,76</i>	<i>17,64</i>	<i>8,15</i>	<i>26,72</i>	<i>26,72</i>	<i>18,29</i>	<i>7,82</i>	<i>28,32</i>	<i>21,16</i>	<i>12,29</i>
<i>Rural</i>	<i>15,81</i>	<i>8,66</i>	<i>21,64</i>	<i>9,51</i>	<i>4,67</i>	<i>13,78</i>	<i>5,12</i>	<i>1,94</i>	<i>7,98</i>	<i>7,98</i>	<i>12,36</i>	<i>4,14</i>	<i>19,47</i>	<i>15,25</i>	<i>8,97</i>

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

L'observation d'un écart important entre la proportion de jeunes garçons et celle de jeunes filles qui ne sont ni scolarisées, ni en situation d'emploi pourraient être mis en relation, entre autres, avec les stéréotypes qui découlent des considérations sociales parmi lesquelles le fait que la responsabilité des charges domestiques incombe principalement aux femmes. Et compte tenu des difficultés que peuvent éprouver certaines femmes pour concilier vie professionnelle et vie sociale, il est évident que malgré l'augmentation de leur niveau de scolarisation, celles-ci auront tendance à avoir les taux de chômage et d'inactivité les plus élevés, ainsi que les taux de participation au marché du travail les plus faibles.

III. Evolution du travail décent au Cameroun

Formulé pour la première fois en 1999 par le Directeur général de l'OIT dans son rapport à la 87^{ème} session de la Conférence internationale du Travail, le travail décent implique un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine (OIT, 2008). Il implique la possibilité d'un travail qui procure un revenu équitable, assure la sécurité sur le lieu de travail et offre une protection sociale aux travailleurs et à leur famille.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le concept de travail décent s'articule autour de quatre piliers stratégiques à savoir : les droits au travail, qui reposent sur des principes fondamentaux et des normes internationales du travail ; les possibilités d'emploi et de revenu ; la protection sociale et la sécurité sociale ; et le dialogue social et le tripartisme (OIT, 2008). Dans le cadre de ce travail⁹, nous ne nous concentrons que sur quelques dimensions du travail décent notamment les opportunités d'emploi, la durée décente du travail et le revenu convenable et l'emploi productif.

III.1. Des opportunités d'emploi

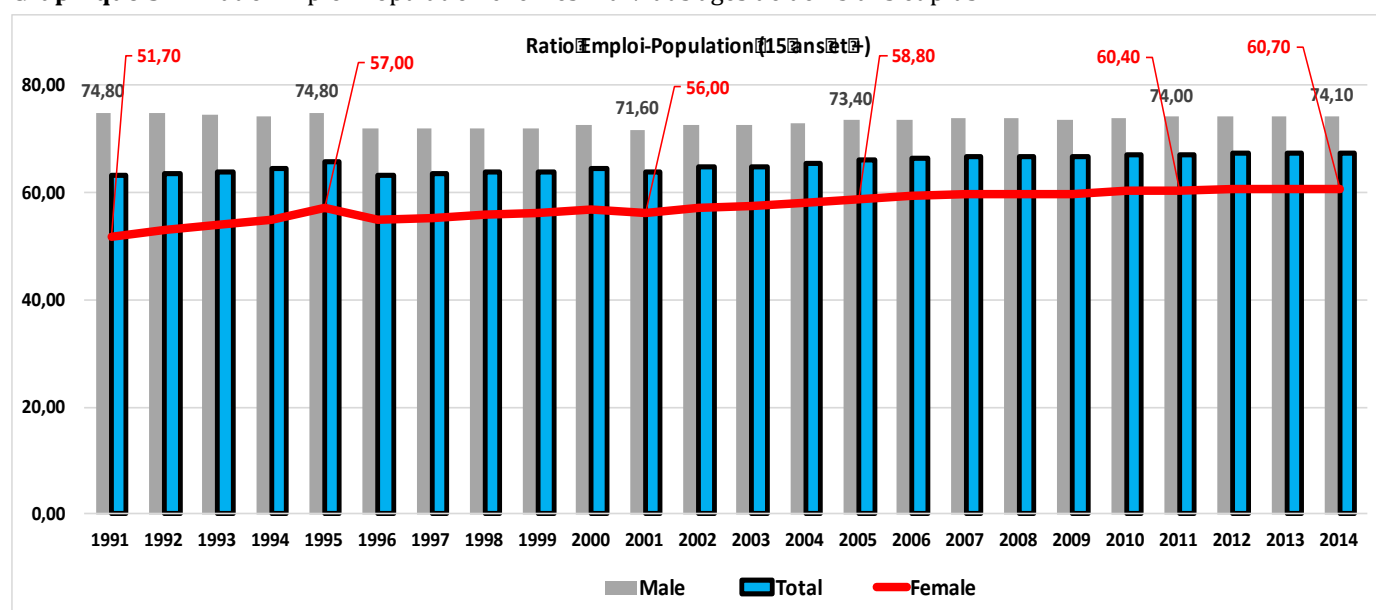
De manière générale, le travail décent suppose avant tout l'existence d'opportunités d'emploi pour tous ceux qui sont disponibles et qui cherchent du travail. Cette

⁹ Ce choix est guidé par les contraintes liées à la disponibilité et la fiabilité des informations liées la protection sociale et la sécurité sociale ; et le dialogue social et le tripartisme

dimension fournit des informations sur le volume d'emplois, leurs caractéristiques et leur répartition (par sexe, groupe d'âge ou statut dans l'emploi) dans la population. La notion d'opportunités d'emploi étant complexe, elle s'intéresse aux conditions du marché du travail auxquelles font face aussi bien les travailleurs que les employeurs et ne peut être saisie par un seul indicateur. Tout au contraire, en plus des indicateurs de taux d'emploi et de chômage discutés dans les sections précédentes, cette dimension fait également référence à plusieurs autres aspects liés à la qualité d'emploi.

Le premier aspect a trait au **Ratio Emploi-Population (REP)** qui indique le pourcentage de la population en âge de travailler qui occupe effectivement un emploi. S'il n'existe pas de seuil optimal pour le Ratio Emploi-Population, un REP compris entre 60 et 80 % peut cependant être considéré comme étant décent. C'est le cas du Cameroun qui a enregistré un REP généralement stable et supérieur à 60% au cours des trois dernières décennies. Le graphique ci-dessous indique en effet que le REP national est passé d'environ 63% dans les années 1990 à un peu plus de 67% à partir de 2010. Comme partout ailleurs en Afrique, l'on observe que le REP des femmes est considérablement plus faible que celui des hommes, confirmant ainsi l'idée d'un environnement relativement peu favorable pour les femmes.

Graphique 3.1 : Ratio Emploi-Population chez les individus âgés de 15 ans et plus.



Source : Estimations de l'OIT.

Le second aspect a trait au statut d'informalité de l'emploi occupé. En fait, étant donné que le secteur informel est prédominant dans la plupart des pays en développement, il est donc important de tenir compte de la contribution de ce secteur à la création des opportunités d'emploi. Dans cette perspective, il convient de garder à l'esprit que si le secteur informel peut être considéré, à court-terme, comme une réponse acceptable aux difficultés de création d'emplois dans le secteur formel, les cadres juridiques et réglementaires relatifs à la protection des travailleurs ne sont généralement pas appliqués dans ce secteur. Par conséquent, la situation idéale demeure la réduction à long terme du poids de ce secteur, ce d'autant plus que la progression vers plus d'emplois formels est une condition nécessaire bien que non suffisante pour l'augmentation du volume d'emplois décents dans une économie.

D'après le manuel des statistiques officielles du Cameroun, le secteur informel renvoie à l'ensemble des unités de production ne disposant pas de toute la documentation officielle et ne tenant pas de comptabilité écrite officielle. Sur la base de cette définition, l'on définit le taux d'informalité comme étant le rapport entre le nombre d'actifs occupés dans le secteur informel et le nombre total d'actifs occupés. Le tableau 3.1 indique que la majorité des individus ayant un emploi au Cameroun sont engagés comme travailleurs informels. En se projetant dans le temps on observe une augmentation de l'informalité. En fait, le taux d'informalité de l'emploi est passé de 84% en 2001 à un peu plus de 90% sur le reste de la période d'étude. Il convient de remarquer à ce sujet que sur la période 2001-2014, le taux d'informalité a généralement été plus important en milieu rural qu'en milieu urbain, ainsi que chez les femmes.

Par ailleurs, en moyenne 90% du travailleurs du secteur informel sont non-salariés et le plus souvent, soit ils sont installés à leur compte propre, soit des aides familiaux. On peut remarquer que si la proportion des individus installés à leur propre compte a semblé diminuer au profit des aides familiaux en passant de 72,4% en 2005 à 52,5 % en 2007, elle a enregistré une hausse entre 2010 et 2014 passant ainsi de 63,4% à 67,5% (voir tableau 2.5).

Tableau 3.1. Evolution du taux d’informalité.

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
15 – 64 ans															
Cameroun	84,22	76,48	92,17	90,43	85,74	95,26	91,98	88,12	95,92	90,51	87,39	93,92	89,49	86,00	93,19
<i>Urbain</i>	<i>62,39</i>	<i>53,97</i>	<i>74,70</i>	<i>77,79</i>	<i>71,41</i>	<i>86,47</i>	<i>80,5</i>	<i>74,33</i>	<i>88,24</i>	<i>80,38</i>	<i>76,22</i>	<i>85,74</i>	<i>78,95</i>	<i>74,89</i>	<i>84,11</i>
<i>Rural</i>	<i>92,44</i>	<i>87,10</i>	<i>97,25</i>	<i>95,40</i>	<i>92,51</i>	<i>98,08</i>	<i>96,51</i>	<i>94,37</i>	<i>98,53</i>	<i>95,64</i>	<i>93,74</i>	<i>97,55</i>	<i>95,69</i>	<i>93,51</i>	<i>97,76</i>
Poids des Non-Salariés dans le Secteur informel															
Cameroun	91.99	86.26	96.88	90.36	84.13	91.71	93.43	89.56	97.07	87.50	80.93	94.19	89.57	84.53	94.49
Classification des Non-Salariés du Secteur informel															
<i>Patron</i>	<i>1.39</i>	<i>2.01</i>	<i>0.92</i>	<i>2.74</i>	<i>4.26</i>	<i>1.23</i>	<i>2.18</i>	<i>3.82</i>	<i>0.75</i>	<i>4.03</i>	<i>4.97</i>	<i>3.05</i>	<i>3.24</i>	<i>4.28</i>	<i>2.33</i>
<i>Propre compte</i>	<i>68.35</i>	<i>75.23</i>	<i>63.14</i>	<i>72.48</i>	<i>78.64</i>	<i>66.33</i>	<i>52.54</i>	<i>55.81</i>	<i>49.70</i>	<i>63.45</i>	<i>65.31</i>	<i>61.48</i>	<i>67.52</i>	<i>70.67</i>	<i>64.78</i>
<i>Aide fam/Apprenti</i>	<i>30.26</i>	<i>22.77</i>	<i>35.94</i>	<i>24.78</i>	<i>17.10</i>	<i>32.44</i>	<i>45.29</i>	<i>40.37</i>	<i>49.54</i>	<i>32.52</i>	<i>29.72</i>	<i>35.48</i>	<i>29.23</i>	<i>25.05</i>	<i>32.89</i>
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

En gardant à l'esprit que les activités du secteur informel ont généralement un niveau de productivité du travail très faible avec des revenus bas (Moktan, 2016) et que les travailleurs informels occupent principalement des emplois irréguliers, précaires et parfois ambulants, un taux d'informalité très élevé pourrait donc être corrélé non seulement à une forte proportion d'emploi de mauvaise qualité, par conséquent à un déficit de travail décent.

La littérature considère généralement les travailleurs à leur propre compte ainsi que les employés familiaux comme une approximation de l'emploi informel. En effet, étant donné que les conditions dans lesquelles cette catégorie de travailleurs exercent leur métier ne reposent sur aucun accord formel, ces derniers se retrouvent dans des segments tout aussi vulnérables du marché du travail que le secteur informel. C'est donc sans surprise que l'on observe que l'augmentation du taux d'informalité s'accompagne toujours d'une hausse de la proportion des travailleurs à leur propre compte et des employés familiaux (voir tableau 3.1). Le tableau 3.1 montre par ailleurs que la proportion des travailleurs à leur propre compte et des employés familiaux chez les femmes est généralement plus élevée que celle des hommes.

III.2. De la durée décente du travail

D'après l'OIT (2004), des progrès vers l'objectif du travail décent peuvent être accomplis en éliminant les **déficits d'heures de travail décentes** c'est-à-dire les « écarts » qui existent entre les aspirations des individus en matière d'heures de travail et leurs heures de travail effectives. En effet, en partant du concept de « *déficit de travail décent*¹⁰ », l'on admet que les écarts susmentionnés peuvent être liés aux situations suivantes : *les individus qui travaillent des heures excessivement longues alors qu'ils préféreraient consacrer moins d'heures au marché du travail ; les travailleurs qui travaillent à temps partiel et parfois moins de 20 heures par semaine alors qu'ils préféreraient travailler plus d'heures ; les travailleurs dont la principale préoccupation n'est pas le nombre d'heures de travail, mais plutôt l'aménagement de ces heures, comme le travail de nuit, les fins de semaine et les horaires irréguliers ou rotatifs.*

¹⁰ Le « déficit de travail décent » est défini comme étant « l'écart qui existe entre le monde dans lequel nous travaillons et l'espoir d'une vie meilleure » (OIT, 2004).

En s'appuyant aussi bien sur ce constat que sur les normes internationales relatives au temps de travail, l'OIT a proposé cinq dimensions importantes de la durée décente du travail à savoir : *la compatibilité du temps de travail avec la santé des travailleurs ; la compatibilité du temps de travail avec la vie familiale ; le caractère productif du temps de travail ; la promotion de l'égalité homme-femme par le temps de travail ; et la possibilité offerte aux travailleurs de trouver des aménagements à leurs horaires de travail.*

L'on admet en fait, qu'autant les heures de travail excessives constituent une menace pour la santé physique et mentale et font donc obstacle aux progrès vers un travail décent, autant le sous-emploi lié au temps reflète une situation insatisfaisante où les personnes, travaillant en dessous d'un certain nombre d'heures, ne travaillent pas autant qu'elles le souhaiteraient afin d'atteindre un niveau de revenus adéquat. Autrement dit, le travail décent comprend tous les emplois dont le nombre d'heures ne dépasse pas un certain seuil au-delà duquel la santé est altérée, mais qui est en même temps suffisant pour générer des revenus suffisants pour mener une vie décente. Sur la base de ce qui précède, l'évolution de la durée décente de travail au Cameroun peut être examinée non seulement en s'appuyant sur le nombre moyen d'heures consacrées chaque semaine par les individus à leur activité principale, mais surtout en s'intéressant aux situations de « **sous-emploi** » et de « **sur-emploi** ».

D'après les données de l'INS, le nombre moyen d'heures de travail est resté stable autour de 40 heures par semaine sur la période allant de 2001 à 2007, puis a enregistré une augmentation progressive pour atteindre environ 45 heures par semaine en 2014. Sur cette même période, le tableau 3.2 indique que malgré l'augmentation du nombre moyen d'heures de travail en 2014, les disparités de temps de travail ont légèrement reculé d'environ deux (02) heures entre 2001 et 2014, contre un recul d'environ cinq (05) heures dans les disparités observées entre les travailleurs urbains et ruraux, sur la même période.

S'il n'existe pas de disparités statistiquement significatives entre les heures de travail des jeunes (15-34 ans) et celles des adultes, il convient toutefois de relever que celles existant entre les salariés et les non-salariés sont toujours significatives, bien qu'ayant diminué entre 2001 (12 heures) et 2014 (5 heures).

Tableau 3.2. Evolution de la durée de travail.

Moins de 35 heures	2001	2005	2007	2010	2014
Cameroun	40.51	40.91	40.94	41.75	45.24
	(19.94)	(18.14)	(18.51)	(19.39)	(20.87)
<i>Hommes</i>	44.55	44.04	44.34	45.11	48.41
	(20.58)	(18.60)	(19.69)	(20.12)	(21.38)
<i>Femmes</i>	36.38	37.67	37.47	38.08	41.87
	(18.37)	(17.05)	(16.51)	(17.86)	(19.76)
<i>Urbain</i>	50.39	44.37	44.18	45.97	49.93
	(21.61)	(20.26)	(22.23)	(21.31)	(23.33)
<i>Rural</i>	35.36	37.16	33.79	36.80	42.02
	(17.93)	(17.00)	(17.85)	(18.01)	(18.31)
<i>15 – 34 ans</i>	40.482	40.46	39.57	41.44	44.40
	(20.89)	(18.81)	(19.79)	(20.07)	(21.59)
<i>35 – 64 ans</i>	40.55	41.51	42.94	42.16	46.24
	(18.77)	(17.18)	(16.25)	(18.40)	(19.94)
<i>Salariés</i>	50.35	46.95	50.11	49.27	49.91
	(19.99)	(17.79)	(18.38)	(19.43)	(20.86)
<i>Non-salariés</i>	37.82	39.56	39.06	39.88	43.98
	(19.05)	(17.94)	(17.97)	(18.93)	(20.69)
<i>Public</i>	43.29	39.20	41.36	41.03	42.33
	(17.74)	(8.55)	(15.36)	(15.90)	(20.37)
<i>Privé Formel</i>	49.86	50.49	46.37	45.67	47.84
	(13.14)	(16.02)	(14.80)	(13.64)	(19.09)
<i>Informel Non-Agricole</i>	55.29	43.97	53.37	51.70	53.46
	(19.56)	(21.96)	(16.91)	(15.62)	(18.23)
<i>Informel Agricole</i>	33.67	37.73	47.06	48.04	50.19
	(14.93)	(14.91)	(21.38)	(21.49)	(23.79)

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

Ces disparités autour de la moyenne cachent quelque peu la forte hétérogénéité observée au sein des différents groupes pris en compte dans les lignes qui précèdent. En effet, un calcul du coefficient de variation indique ce dernier est en général supérieur à 40%, indiquant qu'un peu moins de 60% des observations de chacun desdits groupes est stable autour de la moyenne. Cette observation, appelle donc à s'intéresser aux situations de *sous-emploi* et de *sur-emploi*.

Pour ce faire, il convient de rappeler que le Code du travail du Cameroun dispose ce qui suit en matière de durée du travail : **Article 80 :** (1). *Dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée de travail ne peut excéder quarante heures par semaine.* (2). *Dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur*

2400 heures par an, dans la limite maximale de quarante-huit heures par semaine (Code du Travail du Cameroun, 1992, p.15)¹¹.

Sur la base de cet encadrement juridique et compte tenu de la forte flexibilité de la durée du travail hebdomadaire selon les secteurs d'activités, nous classifions les travailleurs en trois situations à savoir :

- ✓ **Situation de Sous-emploi :** *sont ici concernés les individus qui ont une durée hebdomadaire de moins de 35 heures¹² ;*
- ✓ **Situation de Sur-emploi :** *concernant les individus qui ont une durée hebdomadaire supérieure à 48 heures ;*
- ✓ **Situation Intermédiaire :** *regroupant ceux qui ont une durée hebdomadaire comprise entre 35 et 48 heures.*

En s'appuyant sur cette classification, l'on peut observer au tableau 3.3 que les situations de sur-emploi, autrement dit de longs horaires réguliers, sont plus prépondérantes en milieu urbain et que la proportion des travailleurs soumis à cette situation est globalement croissante sur la période étudiée. Entre 2001 et 2014, cette proportion a augmenté de 8 points, passant de 27,37% en 2001 à 35,35% en 2014. Quelle que soit la période considérée, la distinction par sexe révèle que le taux de sur-emploi chez les femmes est moins élevé que celui des hommes. Cette différence, observée quel que soit le milieu de résidence, la tranche d'âge ou le statut de salariat, pourrait s'expliquer par la plus grande participation des femmes aux tâches ménagères qui ne sont pas considérées comme du temps de travail.

¹¹ Lire : <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2069/Cameroun%20-%20Code%20du%20travail.pdf>

¹² Il convient de préciser que les statistiques nationales du Cameroun considèrent qu'un individu est en situation de *sous-emploi visible* si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il totalise moins de 40 heures de travail par semaine. En réduisant la fourchette sur la base de laquelle nous calculons le taux de sous-emploi, il est possible que nos résultats ne correspondent pas toujours à ceux généralement rencontrés. Par contre, nous défendons l'idée selon laquelle, en absence d'argument permettant de distinguer les situations volontaires et involontaires (notamment dans les bases de données ECAM), et compte tenu de l'hétérogénéité des situations entre les branches d'activités, il peut être raisonnable de penser qu'un individu puisse travailler sept (07) par jours et pendant cinq jours (soit 35 heures par semaine) sans pour autant être considéré comme en situation de sous-emploi.

Tableau 3.3. Evolution du SUR-EMPLOI au Cameroun.

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
15 – 64 ans															
Cameroun	27.37	34.79	19.78	28.07	35.36	20.53	27.63	35.99	19.10	31.57	39.15	23.30	38.35	46.01	30.20
<i>Urbain</i>	49.13	56.22	38.69	37.97	44.12	29.53	42.98	52.23	31.10	44.33	51.87	34.37	51.49	58.38	42.66
<i>15 – 34 ans</i>	29.14	38.76	19.33	27.41	36.23	17.97	27.06	35.65	18.21	32.31	41.12	22.49	38.11	45.95	29.77
<i>35 – 64 ans</i>	25.29	30.14	20.30	28.95	34.13	23.84	28.47	36.48	20.39	30.55	36.36	24.39	38.63	46.08	30.70
URBAINS															
<i>Salariés</i>	47.84	52.60	33.66	37.75	39.83	31.71	47.75	52.48	34.93	46.47	50.55	36.74	50.41	56.15	37.87
<i>Non-Salariés</i>	50.22	61.11	40.73	38.07	48.32	28.86	40.37	52.01	30.03	42.93	42.93	33.49	52.18	60.37	44.51
<i>Public</i>	21.46	27.53	9.83	1.23	1.38	0.92	20.52	26.04	9.20	23.61	32.12	10.45	27.56	35.30	16.29
<i>Privé-Formel</i>	36.80	36.94	36.31	42.46	45.03	32.45	40.01	46.77	21.34	30.25	32.22	25.17	40.85	47.33	24.78
<i>Informel Non-Agri.</i>	58.33	60.75	50.91	46.46	54.96	36.26	48.31	52.75	33.36	46.39	49.02	38.49	58.38	63.32	46.63
<i>Informel Agricole</i>	15.63	27.89	8.38	12.97	19.94	8.27	50.22	60.83	37.80	51.26	59.35	41.22	55.56	62.44	47.38

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

En se concentrant uniquement sur la zone urbaine et l'on observe dans l'ensemble qu'il n'existe pas de différences notoires entre les salariés et les non-salariés en termes d'exposition aux risques sur-emploi. Cependant, il convient de remarquer que les travailleurs du secteur informel sont relativement plus concernés par de long-horaires de travail. A titre d'illustration, alors que plus de la moitié des travailleurs informels en milieu urbain se retrouvaient dans des situations de sur-emploi en 2014 (soit 55% des travailleurs du secteur « Informel Agricole » et 58% des travailleurs du secteur « Informel non-Agricole »), on observe que dans la même année l'on en dénombrait moins de 30% dans le secteur public et environ 41% dans le secteur privé-formel.

Pour expliquer de telles observations, il convient de garder à l'esprit qu'il existe une forte corrélation entre les bas salaires/revenus et les longues heures de travail en ce sens que ces heures supplémentaires constituent une source de revenus additionnels pour certains travailleurs à bas salaires (ou à bas revenus), lesquels se recrutent généralement parmi les travailleurs faiblement qualifiés (Zeng et al., 2005)¹³. Au vu de ces constats, il importe d'envisager des politiques susceptibles de réduire le niveau de prévalence de longs horaires de travail, dont les effets peuvent s'avérer dommageables aussi bien pour la santé des travailleurs, leurs familles, voire pour la productivité de leurs unités de production, ceci même lorsque les individus choisissent volontairement de tels horaires de travail¹⁴ (Spurgeon, 2003). De telles politiques sont d'autant plus nécessaires qu'au Cameroun, une fraction importante de travailleurs, qu'ils soient salariés ou non, se retrouvent dans des situations de « *pluriactivité* ». Celle-ci crée une certaine dépendance vis-à-vis des revenus additionnels générés par ces heures supplémentaires et qui les empêche d'envisager toute perspective de diminution desdites heures de travail.

En s'intéressant au sous-emploi lié à la durée du travail, les statistiques nationales indiquent une évolution à la baisse, aussi bien au niveau global (37% en 2001 contre 25% en 2014), qu'en distinguant les individus par sexe (29% et 45% en 2001 contre 21% et 30% en 2014 respectivement chez les hommes et les femmes), ou par tranche

¹³ Par ailleurs, il est également admis que ces heures supplémentaires rémunérées puissent relever d'une stratégie mise en place par les entreprises dans l'optique de réduire les coûts fixes liés à l'embauche de travailleurs supplémentaires (Golden, 2004).

¹⁴ En réalité, bon nombre de situations qualifiées de choix « volontaire » relèvent le plus souvent de situations de dépendance vis-à-vis des revenus additionnels générés par ces heures supplémentaires.

d'âge (39% et 35% en 2001 contre 27% et 22% en 2014 respectivement chez les jeunes et les adultes). Cette situation pourrait être expliquée par le fait que les femmes assument le plus souvent la responsabilité des tâches domestiques non rémunérées. Par conséquent, bon nombre se trouvent le plus souvent obligées de choisir les emplois à temps partiel, considérés comme plus compatibles avec les exigences liées à la conciliation travail-famille et, plus généralement, celles liées à l'équilibre travail-vie privée (Fagan et al., 2014).

Si les statistiques nationales confirment l'observation générale d'un niveau d'incidence du sous-emploi plus élevé chez les non-salariés dans les pays en développement, elles révèlent également une tendance à l'augmentation du taux de sous-emploi parmi les salariés. Ce dernier est notamment passé d'environ 9% en 2001 à 13% en 2010 et à 15% en 2014. Une telle évolution est d'autant plus préoccupante que l'on sait qu'en général, ces salariés en situation de sous-emploi se retrouvent généralement avec un revenu en dessous du niveau nécessaire pour couvrir les besoins essentiels et occupent des emplois sans aucune protection sociale.

La question du sous-emploi dans le secteur informel agricole est toute aussi pertinente que l'est celle du sur-emploi dans le secteur informel non-agricole. Le tableau 3.4 montre en effet que la proportion des individus en situation de sous-emploi dans le secteur informel agricole est plus importante que dans les autres secteurs d'activités. Globalement, si 58% des employés du secteur informel agricole étaient en situation de sous-emploi en 2001, cette proportion est passée à 63% en 2010 (soit une hausse de cinq points de pourcentage) et a reculé de vingt-trois points pour se retrouver à 40% en 2014. Si les femmes apparaissent comme étant plus touchées par le sous-emploi dans le secteur informel agricole, il convient de relever que cette disparité de genre a tendance à s'amenuiser au fil du temps.

Tableau 3.4. Evolution du SOUS-EMPLOI au Cameroun.

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
15 – 64 ans															
<i>Cameroun</i>	37.56	29.37	45.93	30.94	24.56	37.53	28.41	22.87	34.07	32.32	26.57	38.61	25.48	21.19	30.04
<i>Urbain</i>	18.11	11.76	27.45	23.32	16.22	33.08	22.40	15.99	30.61	22.98	17.05	30.82	21.99	17.29	28.03
<i>15 – 34 ans</i>	39.40	29.58	49.41	32.32	25.43	39.70	32.77	27.60	38.09	33.18	27.29	39.76	27.74	23.24	32.52
<i>35 – 64 ans</i>	35.40	29.12	41.83	29.08	23.35	34.72	22.04	15.87	28.26	31.14	25.55	37.06	22.81	18.77	27.12
URBAINS															
<i>Salariés</i>	8.91	7.75	12.38	11.29	10.24	13.97	9.44	8.53	11.89	13.45	11.40	18.31	15.52	13.36	20.23
<i>Non-salariés</i>	25.90	17.23	33.45	32.17	23.13	39.91	29.46	22.31	35.80	30.38	23.68	36.19	26.08	20.80	31.03
Secteurs institutionnels															
<i>Public</i>	10.45	7.20	17.29	8.44	7.61	10.20	13.15	10.54	18.78	21.16	14.39	32.69	22.03	17.43	29.78
<i>Privé Formel</i>	6.98	6.82	7.49	7.25	5.68	13.36	7.26	6.73	8.49	4.77	4.33	6.11	8.02	6.72	11.11
<i>Informel Non-Agri.</i>	18.44	12.29	25.55	24.93	18.01	33.23	19.79	14.00	26.55	20.51	15.70	26.49	22.55	18.04	27.91
<i>Informel Agricole</i>	58.32	47.54	64.70	52.05	44.91	56.87	57.04	53.98	59.04	63.45	58.71	66.99	39.84	36.97	41.88

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

Au final, il convient de garder à l'esprit que le taux de sous-emploi offre, à côté du taux de chômage, de l'information sur la capacité du marché du travail à générer des emplois à temps plein pour les individus qui le désirent. En effet, l'on admet que les taux de chômage relativement faibles dans de nombreux pays en développement sont simplement dus au fait que le chômage n'est pas une option viable pour de nombreux travailleurs. Par conséquent, ceux-ci acceptent tous les emplois disponibles, même s'ils sont de courte durée et mal payés. Une toute autre interprétation a trait à l'idée que, dans les pays en développement comme le Cameroun, le niveau d'incidence du sous-emploi lié à la durée de travail est généralement attribué aux mauvaises performances économiques, lesquelles se traduisent par un marché du travail étroit. Une telle hypothèse laisse espérer qu'une amélioration de l'activité économique puisse offrir plus d'opportunités d'emplois à temps plein, diminuant ainsi le niveau d'incidence du sous-emploi dans l'économie.

III.3. Revenu convenable et emploi productif

Les concepts de revenu convenable et d'emploi productif sont intimement liés à l'OMD 1.B « *Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif* ». En effet pour la plupart des individus, la principale caractéristique d'un emploi c'est la rémunération à laquelle il donne droit. De ce fait, la rémunération constitue le premier, voire le principal critère de choix d'un emploi ou d'un métier. En fait, (presque) tous les individus qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi le font dans le but de gagner un revenu susceptible de leur permettre de satisfaire leurs besoins et assurer leur bien-être économique, ainsi que celui de leur famille (Anker et al. 2002). Un emploi décent devrait donc générer un revenu d'un niveau susceptible de permettre au travailleur et à sa progéniture de jouir d'un niveau de vie minimalement acceptable. C'est donc tout naturellement que l'on admet que l'accès de la majorité à un revenu convenable/adéquat est une condition importante pour atteindre les objectifs de l'agenda sur le travail décent.

La notion de revenu adéquat renvoie à un revenu tiré d'un emploi et qui est d'un niveau suffisant pour vivre. Son évolution peut être examinée en s'intéressant, dans un premier temps, à son niveau moyen. A ce sujet, l'on observe que dans l'ensemble, le revenu mensuel moyen issu de l'emploi principal et exprimé en termes réels a connu une

évolution en dents de scie entre 2001 et 2014. Exprimé en francs CFA constants de 2010, il est passé de 48 020 FCFA (2001) à 37 250 FCFA (2014), en passant par une forte chute en 2005 et une légère hausse en 2007-2010. L'on relève que le revenu mensuel moyen des travailleurs de sexe masculin était, à chaque fois, plus élevé que celui des travailleurs de sexe féminin (avec un ratio allant jusqu'à 2,65 en 2014). De même, le revenu mensuel moyen des travailleurs urbains s'est révélé être plus élevé que celui des travailleurs ruraux, avec des ratios allant de 1,5 en 2007 à environ 3 en 2010 (voir tableau 3.5).

Les disparités de rémunération observées entre les hommes et les femmes relevées ci-dessus trouvent principalement leur explication aussi bien dans le fait que les hommes sont plus représentés dans les emplois les mieux rémunérés du marché du travail camerounais, que ceux-ci soient salariés ou non-salariés. Si de manière générale, les disparités homme-femmes ont eu tendance à diminuer dans le temps chez les salariés (notamment ceux du secteur public et du privé formel), celles-ci sont restées presque constantes chez les non-salariés (et principalement ceux de l'informel) sur la même période, où les hommes gagnaient en moyenne le double du revenu des femmes.

L'appréciation de l'évolution du revenu adéquat au Cameroun peut également se faire en s'intéressant à la partie inférieure de la distribution des revenus tirés de l'activité principale. A ce sujet, il convient de relever que les autorités camerounaises ont marqué un intérêt croissant pour s'assurer que les personnes qui travaillent perçoivent un revenu au moins suffisant qui les empêche de tomber dans la pauvreté. C'est fort de cet intérêt que le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) a été relevé au Cameroun de 23 000 FCFA à 28 216 en 2008, puis à 36 270 FCFA en 2014¹⁵. Si l'on constate qu'à chaque fois le niveau du SMIG est légèrement au-dessus du seuil de pauvreté national, l'on peut tout de même discuter de la pertinence de ce seuil de rémunération.

¹⁵ C'est, dans un premier temps par décret no. 2008/2115/PM du 24 juin 2008, que le SMIG a été relevé à 28 216 FCFA et par la suite, le décret 2014/2217/PM, du 24 juillet 2014 le fera passer à 36 270 FCFA, pour les salariés du secteur privé et quelle que soit la branche d'activité.

Tableau 3.5. Evolution du revenu réel de l'activité principale (statistiques en milliers).

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
URBAINS & RURAUX															
<i>Cameroun</i>	<i>48.02</i>	<i>67.74</i>	<i>27.16</i>	<i>35.05</i>	<i>48.40</i>	<i>21.27</i>	<i>45.51</i>	<i>64.11</i>	<i>24.79</i>	<i>44.40</i>	<i>59.42</i>	<i>28.02</i>	<i>37.25</i>	<i>53.33</i>	<i>20.14</i>
<i>Urbain</i>	<i>57.47</i>	<i>76.54</i>	<i>33.88</i>	<i>62.52</i>	<i>78.42</i>	<i>40.89</i>	<i>52.50</i>	<i>70.16</i>	<i>30.85</i>	<i>70.22</i>	<i>87.27</i>	<i>48.25</i>	<i>53.03</i>	<i>68.89</i>	<i>32.85</i>
<i>Rural</i>	<i>35.74</i>	<i>51.16</i>	<i>20.49</i>	<i>18.32</i>	<i>25.55</i>	<i>11.62</i>	<i>35.06</i>	<i>51.54</i>	<i>18.24</i>	<i>23.52</i>	<i>32.72</i>	<i>14.25</i>	<i>21.11</i>	<i>32.67</i>	<i>10.14</i>
URBAINS															
<i>Salariés</i>	<i>78.10</i>	<i>86.18</i>	<i>45.07</i>	<i>86.40</i>	<i>87.59</i>	<i>82.35</i>	<i>72.03</i>	<i>79.00</i>	<i>44.41</i>	<i>89.35</i>	<i>92.11</i>	<i>81.59</i>	<i>80.62</i>	<i>89.61</i>	<i>58.60</i>
<i>Non-salariés</i>	<i>41.98</i>	<i>60.90</i>	<i>24.58</i>	<i>18.63</i>	<i>25.55</i>	<i>12.98</i>	<i>38.87</i>	<i>56.54</i>	<i>21.73</i>	<i>26.47</i>	<i>36.58</i>	<i>17.58</i>	<i>22.00</i>	<i>32.60</i>	<i>12.65</i>
URBAINS															
<i>Public</i>	<i>82.87</i>	<i>93.20</i>	<i>51.00</i>	<i>145.33</i>	<i>153.72</i>	<i>125.41</i>	<i>73.45</i>	<i>80.92</i>	<i>51.83</i>	<i>145.80</i>	<i>158.72</i>	<i>121.14</i>	<i>105.09</i>	<i>120.06</i>	<i>75.73</i>
<i>Privé Formel</i>	<i>77.67</i>	<i>87.10</i>	<i>39.84</i>	<i>119.67</i>	<i>121.06</i>	<i>113.74</i>	<i>74.63</i>	<i>83.19</i>	<i>39.63</i>	<i>128.80</i>	<i>139.22</i>	<i>96.68</i>	<i>93.92</i>	<i>104.47</i>	<i>67.69</i>
<i>Informel</i>	<i>43.14</i>	<i>61.73</i>	<i>24.73</i>	<i>20.01</i>	<i>26.88</i>	<i>13.64</i>	<i>40.96</i>	<i>58.55</i>	<i>22.16</i>	<i>28.72</i>	<i>38.32</i>	<i>18.94</i>	<i>25.04</i>	<i>36.61</i>	<i>13.76</i>

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

Au lieu de s'intéresser à la proportion des individus dont le niveau de rémunération est en dessous du SMIG, l'on pourrait également s'intéresser à la proportion de travailleurs vivant dans la pauvreté. Cet indicateur permet de mesurer la relation qui existe entre l'emploi et les conditions de travail et pourrait donner une idée de la proportion d'individus dont les revenus tirés de l'emploi ne sont pas adéquats pour permettre à leur ménage d'avoir accès un niveau minimal de biens et services.

A défaut, la littérature suggère de considérer la proportion des individus dont revenus mensuels tirés de leur emploi sont inférieurs à 2/3 du revenu médian mensuel. Ce faisant, l'on obtient un indicateur relatif du niveau de prévalence du travail faiblement rémunéré. En se ramenant au contexte camerounais, signalons que le revenu mensuel médian, évalué en termes réels, est passé de 31 860 FCFA en 2001 à 23 280 FCFA en 2014, ce qui s'est traduit par une baisse du seuil de calcul du taux de bas revenus. Ceci explique pourquoi la proportion des travailleurs faisant partie du groupe des bas salaires a légèrement augmenté, passant de 49% en 2001 à 51% en 2014, avec un pic à 57% en 2010 (voir tableau 3.6). La proportion des travailleurs faiblement rémunérés semble avoir augmenté sur la période allant de 2001 à 2010 et principalement parmi les travailleurs du monde rural. Cette statistique est à mettre en relation avec le constat d'une augmentation de la proportion de travailleurs pauvres sur la même période. En général, le taux de bas revenus chez les femmes est plus important que celui des hommes.

Le rapport sur le profil du travail décent au Cameroun indique en effet que le nombre de travailleurs pauvres vivant en milieu rural est passé de 47,3% en 2001 à 51,6% en 2007, alors que dans le même temps le niveau de prévalence des travailleurs pauvres passait de 15% à environ 11% (BIT, 2012). Par ailleurs, le fait que le taux de faibles rémunérations ait reculé en milieu urbain et précisément parmi les salariés du secteur public et ceux du privé formel serait un indicateur de ce que les textes applicables en la matière ont été globalement respectés. Par contre, l'absence d'une législation applicable au secteur informel justifie le niveau de prévalence élevé du taux de bas revenus.

Tableau 3.6. Evolution du taux de bas revenus.

	2001			2005			2007			2010			2014		
	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
URBAINS & RURAUX															
<i>Cameroun</i>	<i>49.31</i>	<i>34.29</i>	<i>65.36</i>	<i>52.01</i>	<i>40.42</i>	<i>63.96</i>	<i>49.10</i>	<i>33.29</i>	<i>66.32</i>	<i>57.21</i>	<i>47.15</i>	<i>68.22</i>	<i>51.29</i>	<i>36.47</i>	<i>66.96</i>
<i>Urbain</i>	<i>35.63</i>	<i>24.70</i>	<i>49.15</i>	<i>25.05</i>	<i>17.04</i>	<i>35.95</i>	<i>34.81</i>	<i>22.67</i>	<i>49.69</i>	<i>31.44</i>	<i>22.19</i>	<i>43.36</i>	<i>23.66</i>	<i>14.86</i>	<i>34.86</i>
<i>Rural</i>	<i>56.58</i>	<i>39.97</i>	<i>73.03</i>	<i>62.63</i>	<i>51.46</i>	<i>72.96</i>	<i>57.15</i>	<i>39.81</i>	<i>74.84</i>	<i>70.27</i>	<i>61.34</i>	<i>79.26</i>	<i>67.53</i>	<i>51.08</i>	<i>83.16</i>
URBAINS															
<i>Salariés</i>	<i>15.72</i>	<i>11.63</i>	<i>30.18</i>	<i>04.59</i>	<i>04.11</i>	<i>05.93</i>	<i>15.11</i>	<i>11.32</i>	<i>27.80</i>	<i>09.28</i>	<i>08.58</i>	<i>10.92</i>	<i>05.28</i>	<i>04.35</i>	<i>07.29</i>
<i>Non-salariés</i>	<i>32.44</i>	<i>21.50</i>	<i>43.42</i>	<i>38.79</i>	<i>30.72</i>	<i>45.82</i>	<i>35.06</i>	<i>22.62</i>	<i>48.18</i>	<i>47.18</i>	<i>36.85</i>	<i>56.10</i>	<i>34.68</i>	<i>23.62</i>	<i>45.12</i>
URBAINS															
<i>Public</i>	<i>14.48</i>	<i>11.48</i>	<i>22.15</i>	<i>01.82</i>	<i>01.34</i>	<i>02.85</i>	<i>16.07</i>	<i>12.05</i>	<i>26.58</i>	<i>04.72</i>	<i>05.35</i>	<i>03.63</i>	<i>05.67</i>	<i>04.31</i>	<i>07.97</i>
<i>Privé Formel</i>	<i>16.92</i>	<i>10.77</i>	<i>39.14</i>	<i>03.86</i>	<i>03.44</i>	<i>05.48</i>	<i>11.80</i>	<i>07.75</i>	<i>27.31</i>	<i>06.21</i>	<i>04.72</i>	<i>10.67</i>	<i>05.68</i>	<i>04.87</i>	<i>07.63</i>
<i>Informel</i>	<i>30.43</i>	<i>20.34</i>	<i>42.45</i>	<i>31.37</i>	<i>22.84</i>	<i>40.95</i>	<i>32.06</i>	<i>20.62</i>	<i>46.63</i>	<i>37.81</i>	<i>27.53</i>	<i>49.59</i>	<i>28.44</i>	<i>18.29</i>	<i>39.94</i>

Source : ECAM (2001, 2007, 2014) & EESI (2005, 2010).

La proportion des travailleurs faiblement rémunérés semble avoir augmenté sur la période allant de 2001 à 2010 et principalement parmi les travailleurs du monde rural. Cette statistique est à mettre en relation avec le constat d'une augmentation de la proportion de travailleurs pauvres sur la même période.

Le rapport sur le profil du travail décent au Cameroun indique en effet que le nombre de travailleurs pauvres vivant en milieu rural est passé de 47,3% en 2001 à 51,6% en 2007, alors que dans le même temps le niveau de prévalence des travailleurs pauvres passait de 15% à environ 11% (BIT, 2012). Par ailleurs, le fait que le taux de faibles rémunérations ait reculé en milieu urbain et précisément parmi les salariés du secteur public et ceux du privé formel serait un indicateur de ce que les textes applicables en la matière ont été globalement respectés. Par contre, l'absence d'une législation applicable au secteur informel justifie le niveau de prévalence élevé du taux de bas revenus.

III.4. Des formes de travail à abolir

Il est universellement admis que toute forme de travail qui viole les droits fondamentaux de l'homme ne peut être considérée comme un travail décent. Il est donc important de bien appréhender le niveau d'incidence des différentes formes de travail qui devraient être abolies afin d'établir un bilan des progrès accomplis dans la lutte contre celles-ci et d'envisager les politiques correctives à mettre en œuvre en vue de leur élimination. De façon générale, les deux principales formes de travail qui devraient être abolies concernent le travail forcé et le travail des enfants.

S'agissant principalement du travail des enfants, il convient de souligner que le Cameroun a enregistré des progrès, bien que modestes, au cours des deux dernières décennies dans ses efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Sur un plan législatif, le Cameroun a ratifié les principales conventions internationales relatives au travail des enfants à savoir :

- ✓ la Convention no138 de l'OIT sur le Salaire minimum ;
- ✓ la Convention no181 de l'OIT sur les Pires formes de travail des enfants;
- ✓ le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés entré en vigueur en février 2002 ;

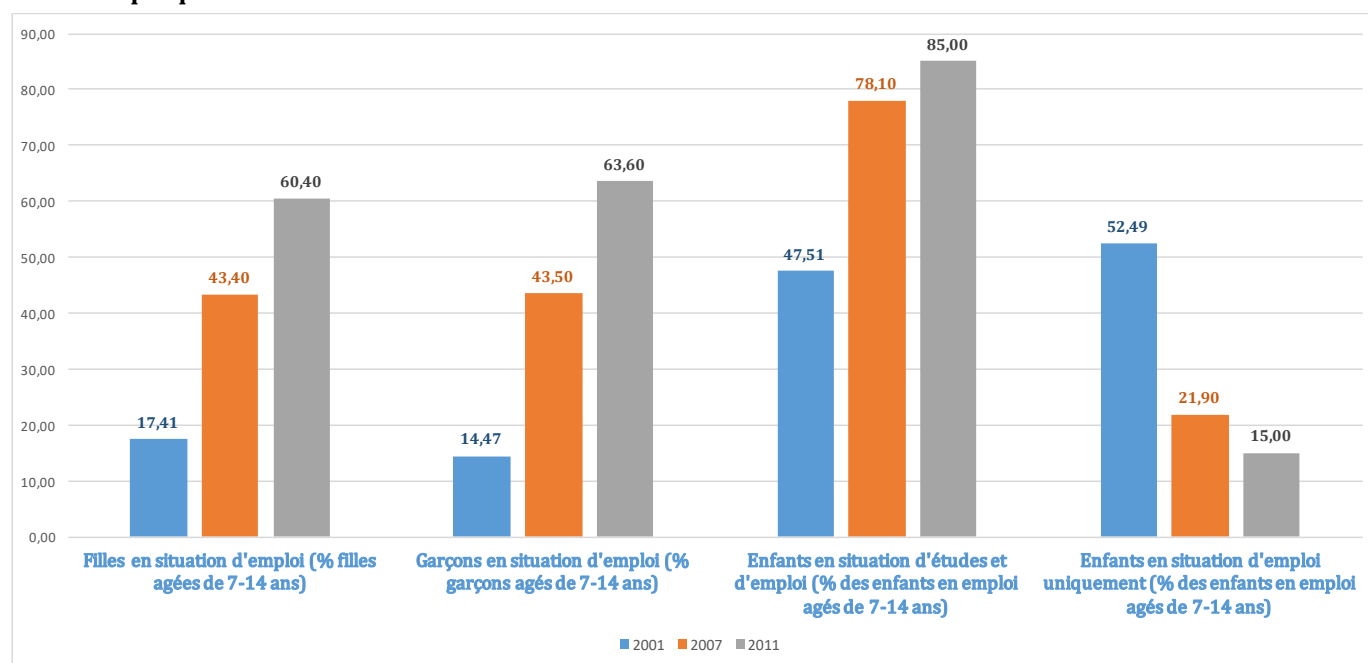
- ✓ le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants entré en vigueur en janvier 2002 ;
- ✓ le Protocole pour prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (entré en vigueur en janvier 2002), lequel est un protocole à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée.

Par ailleurs, le Gouvernement a plus que doublé le nombre d'inspecteurs du travail en 2018, soustrait plus de 300 enfants de situations d'exploitation, et leur a fourni des services sociaux. Toujours en 2018, les actions suivantes peuvent être mises à l'actif des réalisations du Gouvernement :

- ✓ l'embauche de plus de 3000 enseignants ;
- ✓ la scolarisation de 93190 enfants âgés de 3 à 17 ans vivant dans des camps de personnes déplacées ou de réfugiés ;
- ✓ l'augmentation à 411048 personnes du nombre total de participants au programme national de filets de sécurité sociale ;
- ✓ l'élargissement du programme de repas scolaires visant à bénéficier à 81500 enfants dans les régions de l'Adamaoua, de l'Est, du Nord et du Nord-Ouest.

Malgré ces avancées enregistrées aussi bien sur les plans législatifs que des actions posées, nombre d'adolescents se retrouvent encore dans embraqués dans des activités économiques et parfois dans les pires formes de travail des enfants. A ce sujet, le graphique 3.2 indique le taux de participation des jeunes filles et garçon aux activités économique n'a cessé d'augmenté au cours des deux dernières décennies, passant de 17,41% pour les jeunes filles et 14% pour les jeunes garçons en 2001 à un peu plus de 60% à partir des années 2011 pour les enfants des deux sexes. Fait notable cependant, parmi les enfants en situation d'emploi, la proportion de ceux qui arrivent à combiner études et emploi n'a cessé d'augmenter pour se situer à environ 85% depuis les années 2011.

Graphique 3.2: Evolution du travail des enfants au Cameroun.



Source : Estimations de l'OIT.

Partie 2 : Perceptions, mutations futures et scénarios de l'avenir du travail

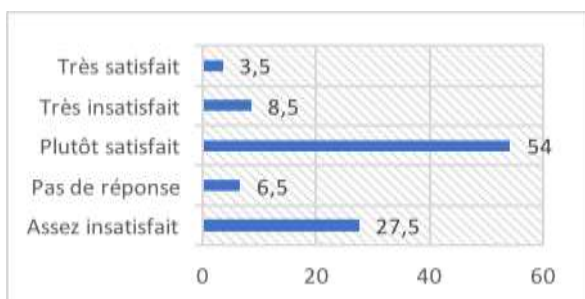
IV. Perceptions de l'avenir du travail au Cameroun

La présente section a pour but de mieux comprendre les attitudes actuelles des camerounais face aux avancées des TIC, leur perception de l'impact des changements technologiques sur leurs possibilités de travail et leurs attentes en matière de travail à l'avenir. Cette analyse s'appuie sur un ensemble de données collectées auprès de deux cents (200) camerounais dont 88 sont des femmes et 112 sont des hommes¹⁶. Cette population a un âge moyen de 31ans réparti entre 19 ans et 55 ans.

IV.1. Attitudes actuelles sur le marché du travail

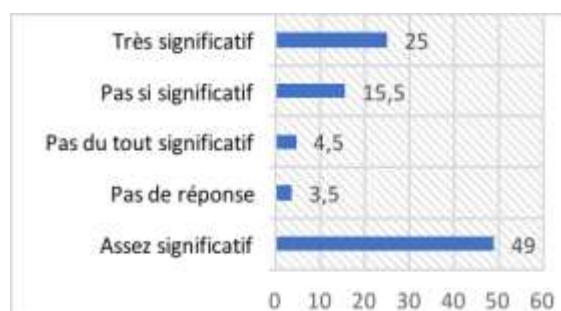
Les résolutions nationales et internationales en matière de qualité d'emploi n'ont pas été sans conséquence sur le marché du travail camerounais. En effet, sur près des 200 individus enquêtés, près de 54% d'entre eux trouvent que leur travail actuel est satisfaisant. À l'opposée, seulement 8,5% de ces individus admettent que celui est très insatisfaisant et 27,5% sont assez insatisfaits (voir figure 4.1). Une évaluation des indicateurs d'abandon montre que très peu de camerounais sur le marché du travail actuel sont prêts à abandonner leur emploi. En effet, l'analyse d'un indicateur d'attachement à son emploi (voir figure 4.2) montre que plus de 49% et 25% de la population des 200 camerounais évalués accordent respectivement une assez et très grande importance à leur emploi actuel. Lorsque seulement 4,5% et 15,5% trouvent que celui-ci est peu et pas si significatifs à leurs yeux.

Figure 4.1 : Appréciation du travail actuel



Source : auteur

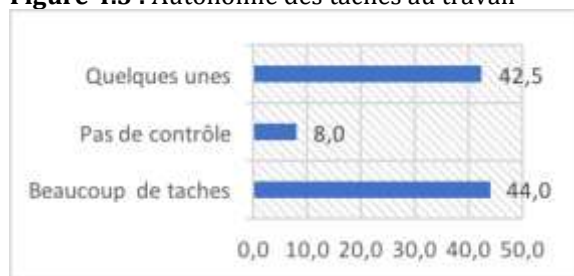
Figure 4.2 : importance accordée à son emploi



¹⁶ Pour plus de détail sur la méthodologie et la collecte des données voir annexe 1

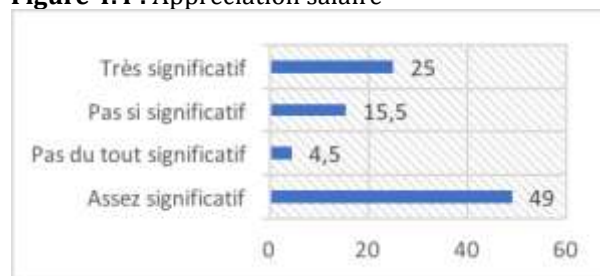
Cet optimisme ou attachement pour l'emploi actuel est dû à priori à deux facteurs. Le premier est relatif à l'autonomie dans l'exercice des tâches au travail. En effet, la figure 4.3 montre que seulement 8% des individus de l'échantillon admettent ne pas avoir une certaine autonomie lors de la réalisation de leur tâche au travail. Parallèlement, plus de 42,5 % ont une totale liberté dans la réalisation de certaines tâches au travail et 44% sur la majorité des tâches à effectuer au travail.

Figure 4.3 : Autonomie des tâches au travail



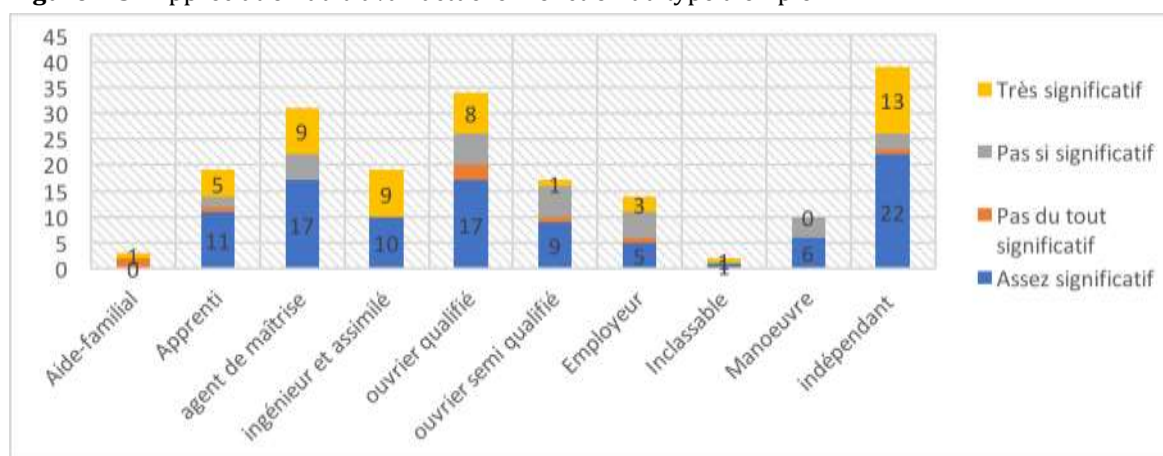
Source : auteur

Figure 4.4 : Appréciation salaire



Le deuxième est relatif à l'appréciation du niveau salaire. S'agissant de ce dernier, la figure 4.4 montre que près de 49% des individus de l'échantillon trouvent assez significatif le salaire qui leur est offert actuellement. Par contre seulement 4,5% trouvent que celui-ci est non significatif. En s'intéressant au type d'emploi (voir figure 4.5), on peut observer que des travailleurs qui accordent un intérêt assez significatif à leur emploi actuel, 22% sont des indépendants, 17% des ouvriers qualifiés, 17% des agents de maîtrise et 11% des apprentis. Par ailleurs, cette distribution est quasi-similaire pour les individus qui accordent une très grande importance à leur travail.

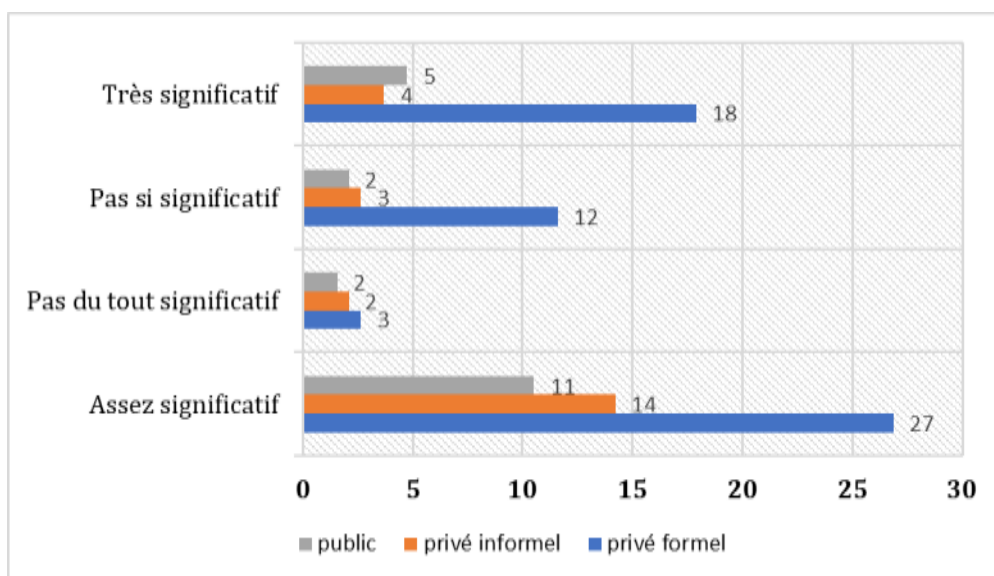
Figure 4.5 : Appréciation du travail actuel en fonction du type d'emploi



Source : auteur

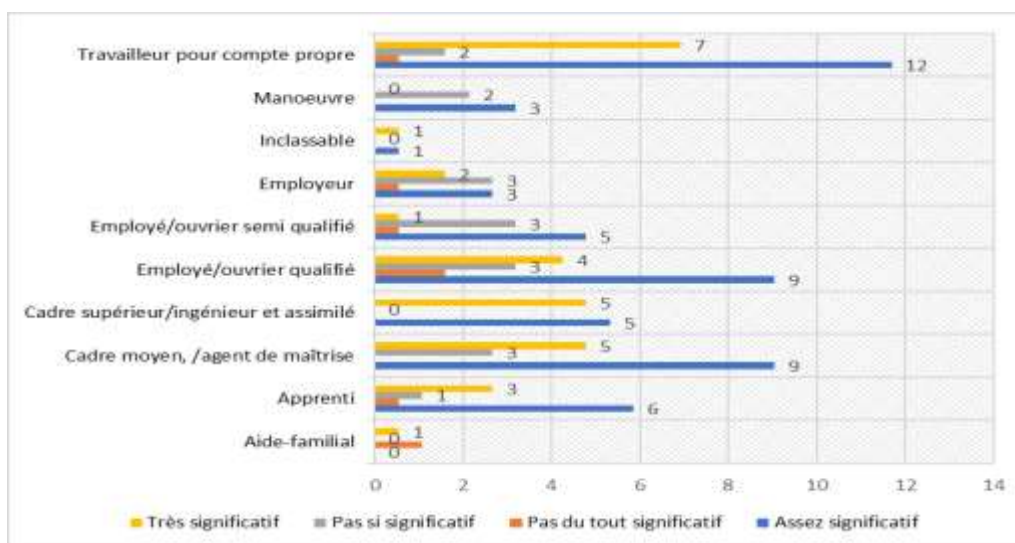
Une analyse en fonction de type de secteur institutionnel (voir figure 4.6 a et 4.6 b ci-dessous) montre qu'à la fois les travailleurs du formel et de l'informel accordent un intérêt assez significatif à leur emploi actuel. Cet intérêt est plus important chez les travailleurs du formel privé (27%) que ceux du public (11%). Une explication serait liée aux rigidités du marché de travail camerounais qui offre d'ailleurs très peu de possibilité en matière d'emploi.

Figure 4.6a: Appréciation du travail actuel en fonction du secteur institutionnel en pourcentage



Source : Auteur

Figure 4.6.b : Appréciation du travail actuel en fonction de la catégorie socio-professionnelle en pourcentage



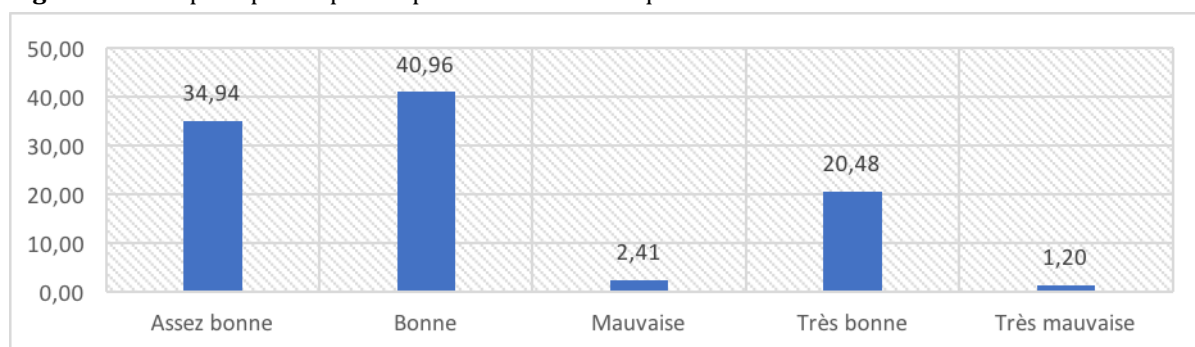
Source : Auteur

IV.2. Analyse des TIC sur le marché du travail et perception à de l'emploi à l'avenir

a. Analyse des TIC sur le marché du travail

La théorie économique met en exergue le fait que les individus sont confrontés à plusieurs difficultés lors de leur recherche d'emploi notamment en matière de recherche d'information (Spence, 1973). Dans ce contexte, les individus développent un ensemble de stratégies pour faciliter leur insertion. Ces stratégies peuvent viser d'une part à renforcer les caractéristiques productives des individus notamment l'éducation en général, la formation professionnelle, l'expérience dans l'emploi, etc. d'autre part le recours aux stratégies pouvant faciliter les contacts entre l'individu et l'employeur. Ces stratégies font référence aux modes de recherche d'emploi notamment les bureaux de recrutement privé, les initiatives personnelles, les relations personnelles, etc. La montée des TIC a favorisé la naissance d'un nouveau mode de recherche d'emploi : « Internet ». Ce type de recherche se fait à travers les plateformes numériques. En ce qui concerne la perception des individus enquêtés sur le potentiel des emplois portés par ces plateformes numériques, la majorité des personnes trouvent qu'elles ont un impact favorable (96,38%) alors que seulement 3,62% trouvent qu'elles n'ont pas une bonne portée. En ce qui concerne le degré d'importance accordée par les individus 40,96% ont répondu « Bonne » et 20,48% trouvent qu'elles ont une portée très favorable (Figure 4.6)

Figure 4.8 : Emplois portés par les plateformes numériques

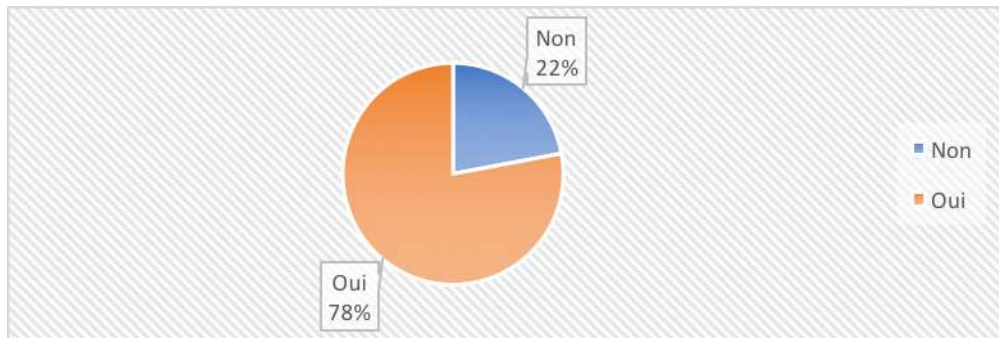


Source: Auteur

De même que la majorité des personnes enquêtées trouvent que les plateformes portées par le numérique constituent un vivrier en termes d'emploi. La majorité des personnes enquêtées trouvent que les mutations impulsées par les TIC sur le marché du travail

vont rendre le marché du travail plus inclusif. En effet, parmi les personnes qui ont répondu à cette question, 78% sont de cet avis.

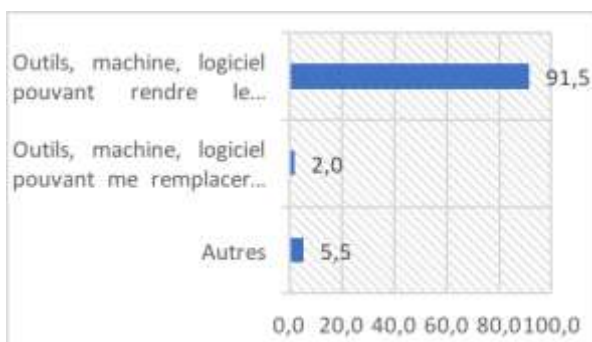
Figure 4.9 : Impression sur l'avenir du travail



Source: Auteur

Un autre aspect important de cette volonté de sédentarisation dans les emplois actuels est lié à l'usage des TIC et par conséquent son utilité dans la réalisation des tâches. En effet, l'analyse des figures 4.8 et 4.9 montre un fort optimisme des individus enquêtés vis-à-vis des TIC. En effet, s'il est vrai que la majorité des individus enquêtés (70%) qui n'ont pas perdu leur emploi du fait de la venue des TIC ne pense pas pouvoir être évincée à l'avenir par ce dernier, les individus enquêtés restent néanmoins confiants vis-à-vis de l'utilité des TIC (voir figure 4.8 et 4.9) à l'avenir. La figure 6 montre que près de 91,5% des individus de l'échantillon admettent que les TIC sont un outil important qui rend la réalisation des tâches au travail plus facile et efficace contre seulement 2% dans le cas contraire.

Figure 4.10 : Appréciation de l'outil TIC pour son travail **Figure 4.9 : Optimisme sur les TIC**



Source : Auteur

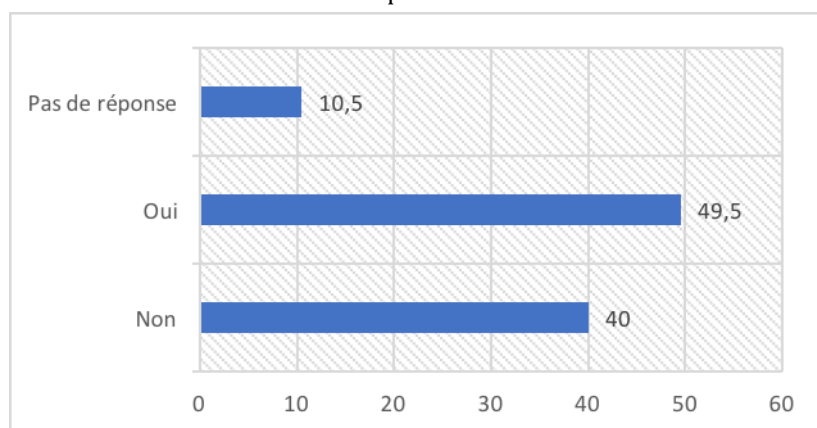
Tableau 4.1 : Usage des TIC selon le secteur d'activités

	Outils, machine, logiciel pouvant me remplacer dans mon travail	Outils, machine, logiciel pouvant rendre le travail plus efficace	Total
Aide-familial	1	4	5
Apprenti	0	20	20
Cadre moyen, /agent de maîtrise	0	31	31
Cadre supérieur/ingénieur et assimilé	0	20	20
Employé/ouvrier qualifié	2	35	37
Employé/ouvrier semi qualifié	1	13	17
Employeur	2	12	14
Inclassable	0	4	4
Manœuvre	2	10	12
Travailleur pour compte propre	0	40	40
Total	8	192	200

Source : Auteur

En prenant en compte le secteur d'activité, le tableau 4.1 montre que des 192 individus qui admettent que les TIC sont des outils qui leur permettront d'améliorer la qualité de leur travail, l'essentiel de ces personnes sont des travailleurs indépendants (40 individus) suivis des ouvriers qualifiés (35 individus) et des agents de maîtrise (31 individus). Par ailleurs, un examen des métiers montre que l'ensemble des individus ayant répondu favorablement à l'usage des TIC comme outils d'amélioration de leur performance exerce pour la plupart dans le secteur financier (35%) et dans le secteur des services d'alimentation et pharmaceutiques (55%). Cet usage des TIC dessine un très grand optimisme des populations vis-à-vis de l'adoption des TIC à l'avenir comme outils pour faciliter de travail. En d'autres termes, la majorité des personnes pense que les TIC peuvent rendre le travail plus efficace et de ce fait, constitue un bon outil d'automatisation des tâches. En effet, la figure 8 ci-dessous montre que près de 50 % des individus sont prêts à accepter les TIC pour faciliter la réalisation de certaines de leurs tâches.

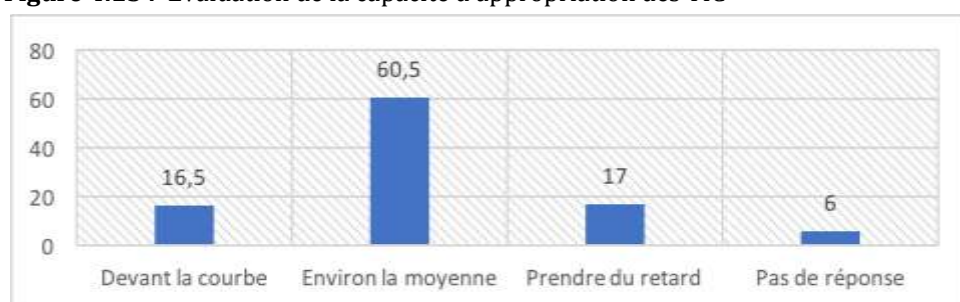
Figure 4.12 : volonté d'automatisation des tâches par les TIC



Source : auteur

Un autre argument pouvant permettre de comprendre l'optimisme vis-à-vis des TIC sur le marché du travail est celui de la capacité d'appropriation des TIC. Ainsi, en examinant les réponses des 200 individus enquêtés de l'étude, il apparaît de la figure 11 ci-dessous que près de 60% des individus admettent être suffisamment prêts pour s'adapter à l'usage des TIC. Ce constat est identique à la fois chez les hommes que chez les femmes. Plus intéressant, plus de 16,5% des individus admettent être devant la courbe c'est-à-dire sont en avance par rapport à l'implémentation de l'outil technologique à utiliser dans leur tâche.

Figure 4.13 : Évaluation de la capacité d'appropriation des TIC



Source : Auteur

En prenant en compte le type de secteur institutionnel, les statistiques consignées dans le tableau ci-dessous révèlent une analyse similaire. En effet, quel que soit le secteur institutionnel, plus 55% des individus admettent être suffisamment prêts pour s'adapter à l'usage des TIC. Le secteur public est le secteur ayant la grande proportion (66,67%), suivi du secteur privé formel (60,17%) et enfin le secteur informel (56,52%). Par ailleurs, les individus du secteur informel (près de 28%) restent ceux qui ont plus de difficultés à s'approprier des TIC. Ce constat se justifie par le fait que le secteur informel

est un secteur qui se caractérise par une précarité des emplois et un faible taux d'utilisation de la technologie.

Tableau 4.2 : Évaluation de la capacité d'appropriation des TIC par secteur institutionnel

	privé formel	privé informel	public	Total général
Devant la courbe	17.80	10.87	19.44	16.50
Environ la moyenne	60.17	56.52	66.67	60.50
Pas de réponse	6.78	4.35	5.56	6.00
Prendre du retard	15.25	28.26	8.33	17.00
Total général	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : auteur

En termes d'emploi à l'avenir, plus de 48% des individus pensent que les TIC ne constituent pas une menace pour l'emploi à l'avenir et seulement 6,5% des individus trouvent que les TIC seront une menace importante pour leur emploi futur. En tenant compte des secteurs institutionnels, il apparaît que les individus du secteur informel sont ceux qui craignent le moins la perte de leur emploi à l'avenir du fait des TIC. En effet, une analyse intragroupe montre que près de 58% de ses travailleurs pensent que les TIC ne constituent pas une menace pour l'emploi à l'avenir. Comparativement à ces derniers, seulement 43% des travailleurs du secteur privé formel sont optimistes vis-à-vis de l'avenir de leur emploi et ceux du secteur public sont à 50%.

Tableau 4.3 : Perception des TIC comme menace sur l'emploi à l'avenir

	privé formel	privé informel	public	Total général
Beaucoup	5.93	8.70	5.56	6.50
Pas beaucoup	33.90	23.91	27.78	30.50
Pas de réponse	16.95	8.70	16.67	15.00
Pas du tout	43.22	58.70	50.00	48.00
Total général	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : auteur

b. Perceptions et caractéristiques des emplois à l'avenir

L'optimisme pour les TIC fait que près de 60% de la population enquêtée n'envisage pas quitter leur emploi à l'avenir comme le montre le tableau 4.4. En tenant compte du genre, le groupe des hommes (60,71%) est plus prêt à garder leur emploi actuel à l'avenir et que les femmes (57,95%).

Tableau 4.4 : Mutation de son emploi actuel à l'avenir

	Feminin	Masculin	Total général
Non	 57.95	 60.71	 59.50
Oui	 28.41	 25.89	 27.00
Pas de réponse	 13.64	 13.39	 13.50
Total général	 100.00	 100.00	 100.00

Source : Auteur

Malgré cet engouement à la majorité pour les emplois actuels à l'avenir, les individus exigent quelques caractéristiques importantes pour leur emploi à l'avenir. Premièrement, pour l'essentiel, les individus admettent que la sécurité de leur emploi est le premier critère important exigé de leur emploi à l'avenir, ensuite suit les avantages de service au travail et enfin une certaine autonomie dans la réalisation des tâches au travail à l'avenir. Ainsi, le tableau 4.6 montre que près de 40% des individus sont pour une sécurité de leur emploi à l'avenir, 23% pour un emploi offrant beaucoup d'avantages et 20% des individus pensent que leur emploi à l'avenir devrait leur offrir une très grande autonomie en termes de réalisations des tâches. Ces exigences sont plus marquées chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 4.5 : Caractéristiques exigées de l'emploi à l'avenir

	Feminin	Masculin	Total
Autre	 7	 4	 5
Contrôler mon travail, ce que je fais et quand je le fais	 16	 22	 20
Faire un travail qui fait la différence	 16	 11	 13
Profitant de chaque occasion pour maximiser mes revenus	 20	 24	 23
Sécurité d'emploi et service à long terme	 41	 39	 40
Total général	 100	 100	 100

Source : Auteur

En considérant le critère lié au secteur institutionnel, les statistiques du tableau 6 ci-dessous sont assez surprenantes. En effet, la part des travailleurs dans différents secteurs institutionnels qui exigent une certaine sécurité de leur emploi à l'avenir est plus grande dans le secteur privé informel (52%) que dans le secteur public (47%) et privé formel (33%). Ce constat est similaire, lorsqu'on considère le critère d'autonomie dans la réalisation des tâches. Cependant, cette distribution est différente lorsqu'on considère le critère d'avantage maximum de revenu procuré par l'emploi. En effet, la part des individus du formel privé (29%) est plus grande que celui des individus du

formel public (17%) et seulement 11% des individus du secteur informel accordent une priorité à ce critère.

Tableau 4.6 : Caractéristique exigée de l'emploi à l'avenir selon le secteur institutionnel

	privé formel	privé informel	public	Total
Autre	3	4	11	5
Contrôler mon travail, ce que je fais et quand je le fais	22	26	3	20
Faire un travail qui fait la différence	13	7	22	13
Profitant de chaque occasion pour maximiser mes revenus	29	11	17	23
Sécurité d'emploi et service à long terme	33	52	47	40
Total général	100	100	100	100

Source : Auteur

Deuxièmement, en ce qui concerne le futur employeur idéal, le choix des personnes enquêtées se portent principalement sur l'emploi indépendant (52,5%) et sur l'emploi offrant le plus de satisfaction en termes de salaire et des avantages (28%). Une analyse de la distribution en fonction du sexe, met en exergue le fait que les hommes sont plus portés vers l'emploi indépendant (52,68%) contre 52,27% chez les femmes. Comparativement aux hommes, ces dernières ont tendance à rechercher des emplois qui offrent le plus en termes de salaire et d'avantages (30,68%) contre 25,89% chez les hommes (tableau 4.7).

Tableau 4.7 : Type d'employeur idéal selon le sexe

	Feminin	Masculin	Total général
À mon propre compte	52.27	52.68	52.50
Autre	5.68	2.68	4.00
Le plus offrant pour mes services	30.68	25.89	28.00
Une organisation d'élite qui n'emploie que les meilleurs	4.55	7.14	6.00
Une organisation reconnue comme un bon employeur	6.82	11.61	9.50
Total général	100.00	100.00	100.00

Source : Auteur

Malgré le fait que les deux tendances dominantes restent l'emploi indépendant et l'emploi offrant le plus de satisfaction en termes de salaire et d'avantages, l'analyse par secteur institutionnel montre une variation des préférences en fonction du secteur institutionnel. Le secteur privé représente le secteur dans lequel l'emploi indépendant est le plus sollicité avec des proportions respectives de 65,22% pour le privé informel et 51,69% pour le privé formel. Le tableau 4.8 montre une hiérarchisation des préférences dominantes en fonction du secteur institutionnel et le niveau de précarité des emplois

offerts dans le secteur. Plus les emplois offerts sont précaires plus les individus enquêtés ont tendance à chercher à s'installer à leur propre compte. Les proportions des personnes qui désirent s'installer à leur propre compte sont respectivement de 38,89% pour le secteur public, 51,69% pour le secteur privé formel et 65,22% pour le secteur privé informel. De même, plus les emplois offerts sont précaires moins les individus ont des ambitions dans la recherche d'un emploi de qualité. Ils préfèrent s'installer à leur propre compte. La proportion des personnes qui recherchent un emploi satisfaisant en termes de salaire et d'avantages est respectivement de 41,67% dans le secteur public, 25,42% dans le secteur privé formel et 23,91% dans le secteur privé informel.

Tableau 4.8 : Type d'employeur idéal selon secteur institutionnel

	privé formel	privé informel	public	Total général
À mon propre compte	 51.69	 65.22	 38.89	 52.50
Autre	 5.93	 0.00	 2.78	 4.00
Le plus offrant pour mes services	 25.42	 23.91	 41.67	 28.00
Une organisation d'élite qui n'emploie que les meilleurs	 5.08	 4.35	 11.11	 6.00
Une organisation reconnue comme un bon employeur	 11.86	 6.52	 5.56	 9.50
Total général	 100.00	 100.00	 100.00	 100.00

Source: Auteur

Troisièmement, en ce qui concerne l'environnement de travail, trois préférences sont les plus marquées. Travailler en collaboration avec les outils du numérique dans le cadre d'une organisation efficace et productive (40%), travailler d'une manière qui place les humains et le bien commun au premier plan (38%), travailler dans des équipes internationales au rythme rapide qui se forment livrent et se dissolvent rapidement (10,5%). Le tableau 4.9 permet également de constater que les femmes ambitionnent plus travailler d'une manière qui place les humains et le bien commun au premier plan (42,05%) alors que les hommes préfèrent travailler en collaboration avec les outils du numérique dans le cadre d'une organisation efficace et productive (40,18%).

Tableau 4.9 : Environnement de travail désiré selon le sexe

	Feminin	Masculin	Total général
Autre	5.68	8.04	7.00
Dans des équipes internationales au rythme rapide qui se forment livrent et se dissolvent rapidement	10.23	10.71	10.50
De manière économe en énergie et en ressources dans le cadre d'une organisation éthique	2.27	6.25	4.50
D'une manière qui place les humains et le bien commun au premier plan	42.05	34.82	38.00
En collaboration avec les outils du numérique dans le cadre d'une organisation efficace et productive	39.77	40.18	40.00
Total général	100.00	100.00	100.00

Source: Auteur

De même, en ce qui concerne le secteur institutionnel, on note une variation des préférences, lesquels semblent liées à la qualité du traitement des travailleurs dans ledit secteur. En effet, plus secteur se caractérise par des emplois précaires plus les individus enquêtés ont tendance à mettre l'humanisme comme valeur à rechercher dans l'emploi avenir et plus le secteur se caractérise par un meilleur traitement plus les individus enquêtés ont tendance à rechercher les efficacités dans les emplois avenir. Dans ce contexte, la proportion des individus enquêtés qui imaginent travailler d'une manière qui place les humains et le bien commun au premier plan est 45,65% dans le secteur privé informel, 36,44% dans le secteur privé formel et 33,33% dans le secteur public. La proportion des individus enquêtés qui imaginent travailler en collaboration avec les outils du numérique dans le cadre d'une organisation efficace et productive est de 50% dans le secteur public, 44,92% dans le secteur privé formel et 19,57% dans le secteur privé informel (tableau 4.10).

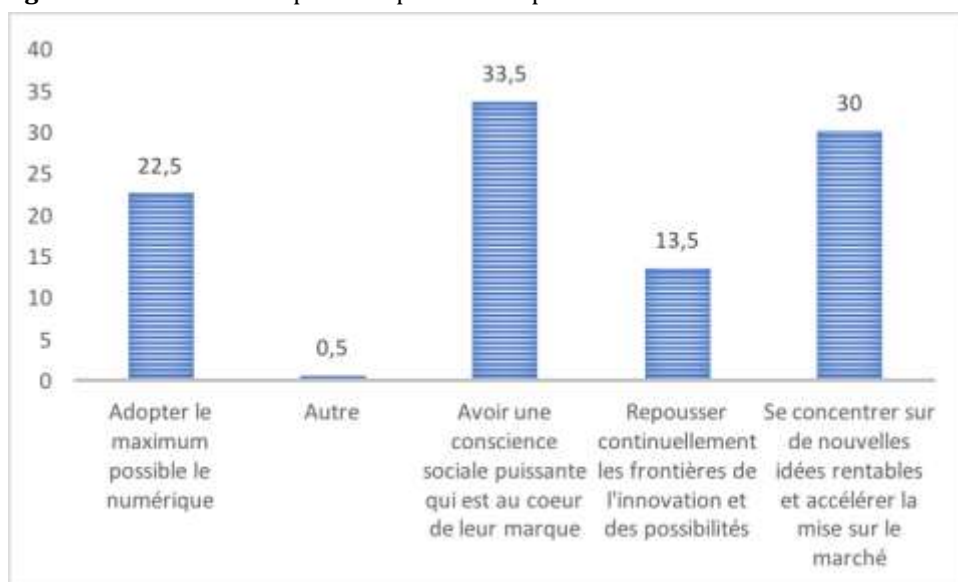
Tableau 4.10 : Environnement de travail désiré selon le secteur institutionnel

	privé formel	privé informel	public	Total général
Autre	6.78	6.52	8.33	7.00
Dans des équipes internationales au rythme rapide qui se forment livrent et se dissolvent rapidement	6.78	21.74	8.33	10.50
De manière économe en énergie et en ressources dans le cadre d'une organisation éthique	5.08	6.52	0.00	4.50
D'une manière qui place les humains et le bien commun au premier plan	36.44	45.65	33.33	38.00
En collaboration avec les outils du numérique dans le cadre d'une organisation efficace et productive	44.92	19.57	50.00	40.00
Total général	100.00	100.00	100.00	100.00

Source: Auteur

Enfin, les individus enquêtés identifient quatre principaux facteurs qui sont importants pour les entreprises à l'avenir. De manière prioritaire ils pensent que l'entreprise doit se concentrer sur de nouvelles idées rentables et accélérer la mise sur le marché (30%), ensuite, elles doivent avoir une conscience sociale puissante qui est au cœur de leur marque (33,5%), après, elles doivent adopter le maximum possible le numérique (22,5%) et enfin, elles doivent repousser continuellement les frontières de l'innovation et des possibilités (13,5%).

Figure 4.14 : Facteurs importants pour l'entreprise dans l'avenir



Source: Auteur

Les facteurs prioritaires varient en fonction du secteur institutionnel. Dans le secteur public les facteurs prioritaires sont respectivement « Avoir une conscience sociale puissante qui est au cœur de leur marque » 38,89%, « Adopter le maximum possible le numérique » 27,78%, et « Se concentrer sur de nouvelles idées rentables et accélérer la mise sur le marché » 22,22%. Dans le secteur privé informel, les facteurs prioritaires sont respectivement « Avoir une conscience sociale puissante qui est au cœur de leur marque » 43,48%, « Se concentrer sur de nouvelles idées rentables et accélérer la mise sur le marché » 19,57% et « Adopter le maximum possible le numérique » 13,04%. Enfin dans le secteur privé formel la tendance est totalement différente. « Se concentrer sur de nouvelles idées rentables et accélérer la mise sur le marché » apparait comme le facteur prioritaire 36,44%, il est suivi par le facteur « Avoir une conscience sociale puissante qui

est au cœur de leur marque » 27,97% et par facteur « Adopter le maximum possible le numérique » 24,58% (tableau 4.11).

Tableau 4.11 : Facteurs importants pour l'entreprise dans l'avenir selon le secteur institutionnel

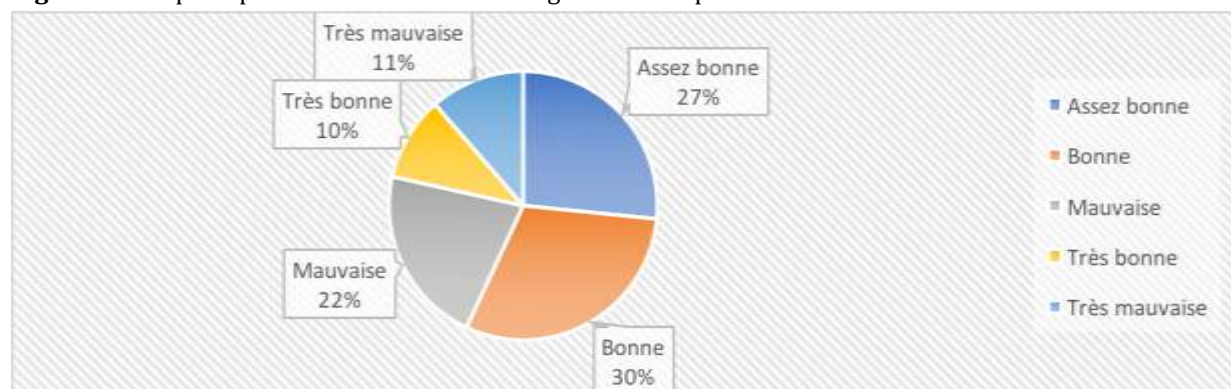
	privé formel	privé informel	public	Total général
Adopter le maximum possible le numérique	24.58	13.04	27.78	22.50
Autre	0.00	2.17	0.00	0.50
Avoir une conscience sociale puissante qui est au cœur de leur marque	27.97	43.48	38.89	33.50
Repousser continuellement les frontières de l'innovation et des possibilités	11.02	21.74	11.11	13.50
Se concentrer sur de nouvelles idées rentables et accélérer la mise sur le marché	36.44	19.57	22.22	30.00
Total général	100.00	100.00	100.00	100.00

Source: Auteur

c. La qualité du travail à l'avenir

L'idée de l'emploi décent a été initiée par le BIT en 1999 pour favoriser l'accès des individus à un travail productif dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Ses principaux piliers caractéristiques sont les normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail ; la création d'emploi ; la protection sociale et enfin le dialogue social et la pratique du tripartisme. Le personnel des administrations publiques et les autres acteurs du marché du travail qui ont été enquêtés trouvent pour la grande majorité que les mesures actuelles visant à garantir l'emploi décent sont de bonne qualité (67%). En ce qui concerne le niveau de perception, 10% trouvent que les mesures sont « Très bonnes », 30% trouvent qu'elles sont « Bonnes » et 27 % trouvent qu'elles sont « Assez bonnes » (Figure 4.13).

Figure 4.15 : perception des mesures visant à garantir l'emploi décent



Source :

Bien que la majorité des personnes enquêtées trouvent que les mesures visant à garantir l'emploi décent soient de bonne qualité, certaines personnes d'entre elles trouvent qu'elles sont encore perfectibles. En effet, aussi bien les personnes qui trouvent que les mesures visant à garantir l'emploi décent sont favorables que ceux qui trouvent qu'elles sont défavorables pensent qu'elles peuvent être améliorées. Le tableau 4.12 permet de constater d'une part que la quasi-totalité des personnes qui trouvent que les mesures visant à garantir l'emploi décent ne sont pas parfaites sont celles qui ont une appréciation favorable de ces mesures (Très bonne, Assez bonne et Bonne). D'autre part, parmi les personnes qui trouvent que ces mesures sont perfectibles, on retrouve aussi bien les personnes qui trouvent qu'elles sont de bonne qualité que celles qui trouvent qu'elles sont de mauvaise qualité.

Tableau 4.12 : qualité des mesures en faveur de l'emploi décent et amélioration

	Non	Oui	Total général
Assez bonne	 37.5	 22.81	 24.62
Bonne	 25	 28.07	 27.69
Mauvaise	 0	 26.32	 23.08
Très bonne	 37.5	 7.02	 10.77
Très mauvaise	 0	 15.79	 13.85
Total général	 100	 100.00	 100.00

Source : Auteur

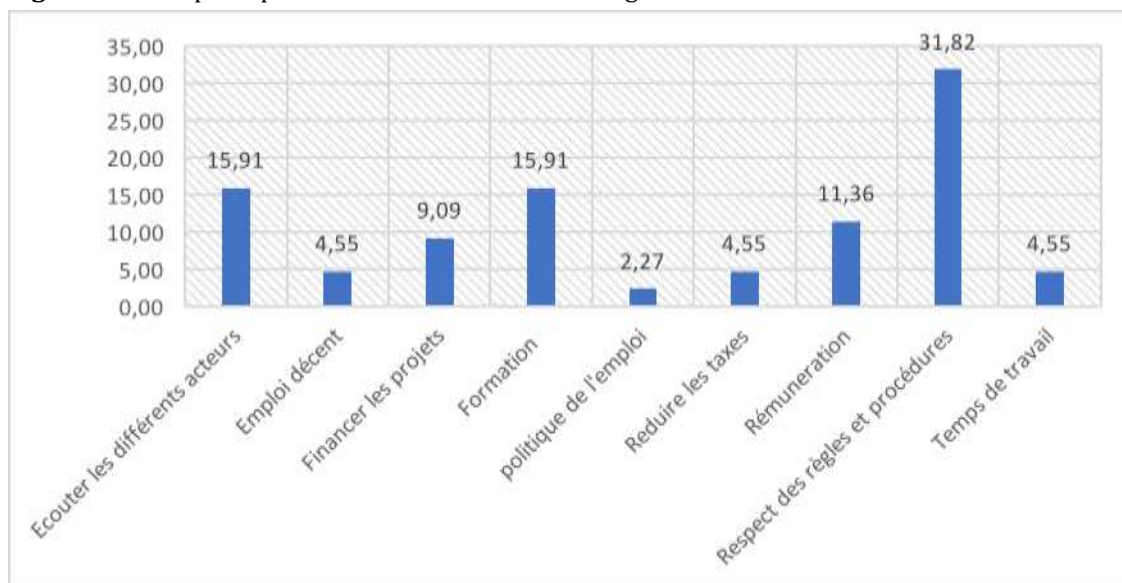
IV.3. Cadre législatif de l'emploi à l'avenir

Les avis des personnes qui trouvent que les mesures visant à garantir l'emploi décent sont favorables et peuvent être regroupés en neuf catégories. Écouter les différents acteurs, Emploi décent, Financer les projets, la Formation, la politique de l'emploi, Réduire les taxes, Rémunération, Respect des règles et procédures et enfin le temps de travail.

La majorité des personnes enquêtées pensent que pour améliorer les mesures visant à garantir l'emploi décent à l'avenir, les administrations publiques doivent veiller aux respects des règles et procédures déjà établies (31,82%) il s'agit principalement du respect du code du travail, du respect des lois et normes, de veiller à l'application des règles établies. Outre cet aspect, 15,91% pensent qu'on devrait mettre des mesures en cohérence avec les besoins des différents acteurs (Ecouter les différents acteurs) et

15,91% pensent que légiférer sur la formation pourrait permettre de favoriser l'emploi décent à l'avenir (Figure 4.14).

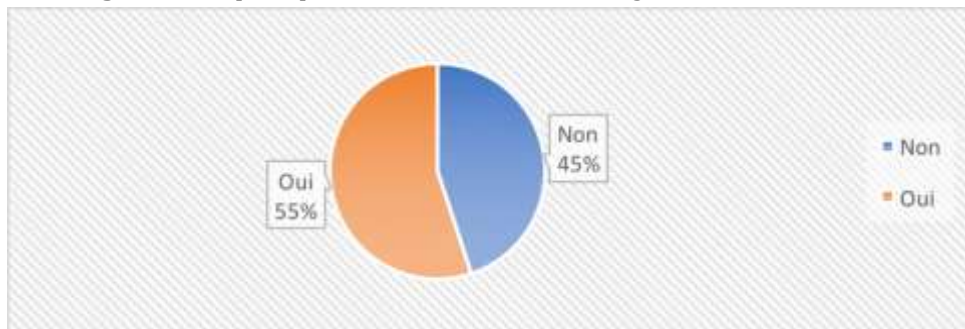
Figure 4.17 : Aspects pouvant être amélioré dans la législation actuelle



Source : Auteur

Cependant, malgré la prise en compte de ces modules, les individus pensent également que la dynamique des emplois à l'avenir impulsée par les TIC, devrait susciter des ajustements de code du travail à l'avenir. D'ailleurs, le figure 4.15 montre que 55% des personnes enquêtées pensent que la montée des TIC devrait entraîner une modification dans la législation actuelle et 45% ne sont pas de cet avis.

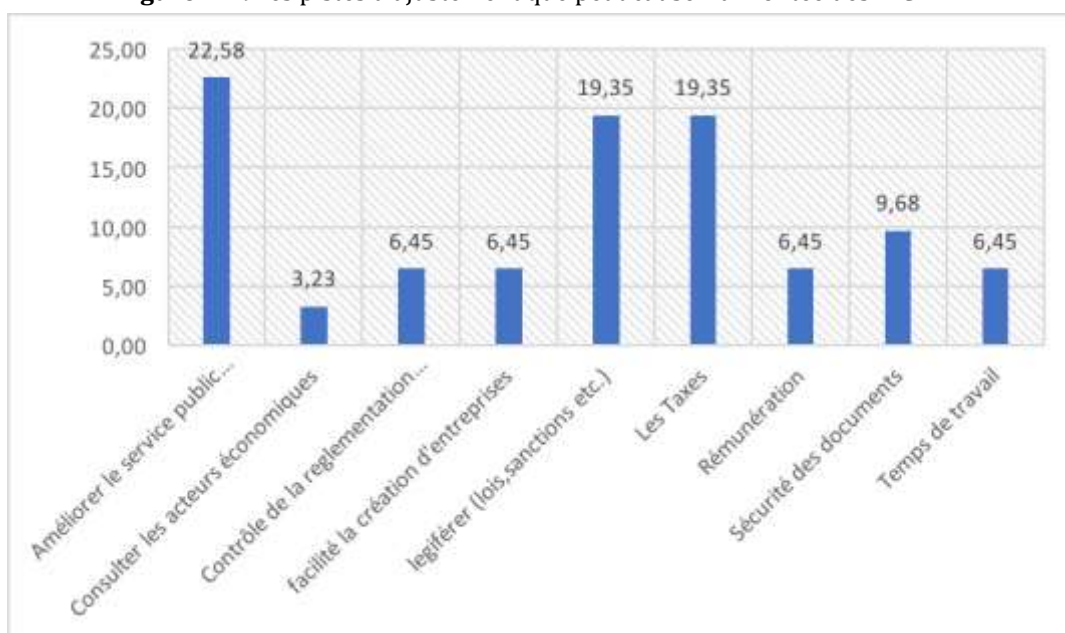
Figure 4.18 : perception sur la modification la législation du travail à l'avenir



Source: Auteur

Les avis des personnes qui trouvent que la montée des TIC pourrait entraîner la modification dans la législation du travail à l'avenir permettent de mettre en exergue neuf principaux axes notamment l'Amélioration du service public, Consulter les acteurs économiques, Contrôle de la réglementation, Faciliter la création d'entreprise, Légiférer, Les taxes, Rémunération, Sécurité des documents et enfin Temps de travail. Les axes les plus prononcés sont d'abord l'axe « Améliorer le service public » (22,58%). Il s'agit principalement de réduire les lourdeurs administratives et de réduire les détournements des fonds publics. Ensuite l'axe « Légiférer » 19,35%. Il s'agit globalement de mettre en place une loi sur le numérique, veillez à son application et de sanctionner en cas de non-respect. Enfin l'axe « Taxes » 19,35% il s'agit de mettre en œuvre de mesures pouvant faciliter la collecte des taxes sur les activités liées au TIC.

Figure 4.19 les pistes d'ajustement que peut causer la montée des TIC



Source: Auteur

V. Les mutations futures dans le monde du travail et leurs conséquences au Cameroun

Les défis qu'impose et les opportunités qu'offre l'évolution du monde du travail font de plus en plus l'objet d'une grande attention et suscitent d'importants débats sur ce que l'on peut attendre de cette évolution. En fait, si une importante littérature souligne l'impact que la quatrième révolution industrielle pourrait avoir sur le marché du travail, plusieurs autres travaux reconnaissent qu'il existe un ensemble de moteurs de changements socio-économiques, géopolitiques et démographiques plus larges qui pourraient avoir des influences encore plus importantes et plus durables sur le monde du travail.

La présente section se propose donc de discuter de comment ces différents moteurs pourraient influencer le monde du travail au Cameroun, de manière à envisager les moyens de se préparer auxdits changements à venir. Pour ce faire, elle retient cinq dimensions au travers desquelles l'on anticipe que les changements actuels pourront impacter le monde du travail dans le futur. Il s'agit de l'avenir des emplois, de leur qualité, ainsi que de l'inégalité des revenus.

V.1. L'avenir de la main d'œuvre

Il est globalement admis que l'avenir des emplois dépend aussi bien des processus de création/destructions d'emplois, que de la composition future de la main-d'œuvre. En s'intéressant à ce dernier aspect, les Nation Unies (2019) indiquent que si le taux de croissance de la population mondiale a globalement ralenti au cours des dernières décennies (passant de 2,1 % par an en moyenne sur la période 1965-1970, à moins de 1,1 % par an sur la période 2015-2020), la population mondiale n'a cessé de croître. Elle a augmenté d'un milliard de personnes depuis 2007 et de deux milliards depuis 1994 pour atteindre 7,349 milliards en 2015 et 7,7 milliards d'habitants à la mi-2019. Selon les prévisions, la population mondiale devrait passer à 8,5 milliards en 2030, à 9,7 milliards en 2050 et à 10,9 milliards en 2100 (Nation Unies, 2019).

Sur les 2,0 milliards de personnes supplémentaires qui pourraient s'ajouter à la population mondiale entre 2019 et 2050, 52% (soit 1,05 milliard) pourraient s'ajouter

dans les pays d'Afrique subsaharienne¹⁷. Ce faisant, l'Afrique subsaharienne devrait devenir la plus peuplée des huit régions géographiques dites "régions ODD" vers 2062, dépassant en taille l'Asie de l'Est et du Sud-Est, ainsi que l'Asie centrale et du Sud¹⁸.

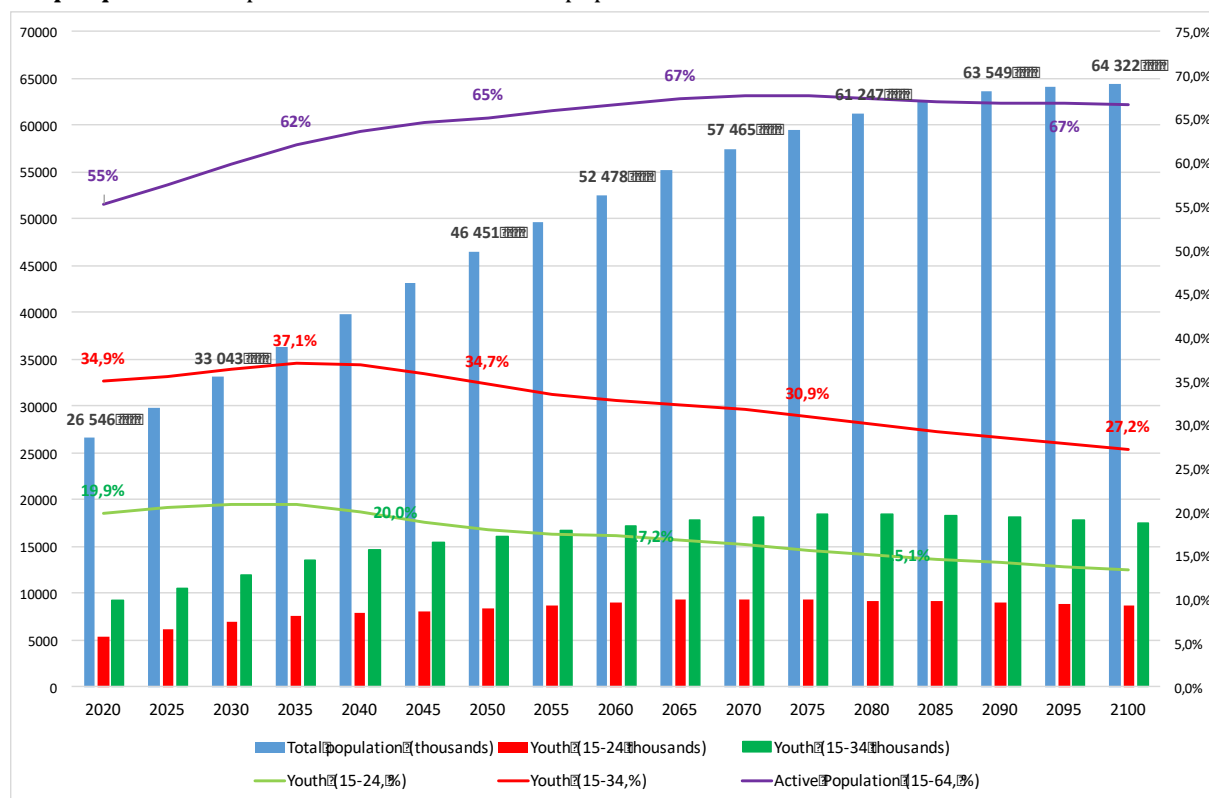
Ces perspectives de croissance démographique rapide et continue, en Afrique subsaharienne en général et au Cameroun en particulier, présentent aussi bien de nombreux défis et que d'opportunités pour les décideurs publics. En effet, étant donné que la population camerounaise est jeune, cela crée des opportunités de croissance économique rapide du fait de l'exploitation du « *dividende démographique* ». En fait, avec environ près de 20% de sa population âgée de moins de 25 ans et 35% de moins de 35 ans à ce jour, le rapport des Nations Unies (2019) estime que près de 38% de la population camerounaise aura moins de 35 ans d'ici 2035. Au cours de cette période, la taille de sa population active devrait également augmenter en passant de 55% en 2020 à 67% à partir des années 2060 (voir graphique 5.1) ¹⁹.

¹⁷ Environ 25 % de cette croissance démographique mondiale devrait se concentrer en Asie centrale et du Sud, qui devrait compter 505 millions de personnes supplémentaires entre 2019 et 2050.

¹⁸ Le découpage du monde régions selon la logique des Objectifs de Développement Durable (ODD) se présente ainsi qu'il suit : Afrique subsaharienne ; Afrique du Nord et Asie occidentale ; Asie centrale et du Sud ; Asie de l'Est et du Sud-Est ; Amérique latine et Caraïbes ; Australie/Nouvelle-Zélande ; Océanie ; Europe et Amérique du Nord.

¹⁹ Au cours de la même période, la proportion de la population âgée de 25 à 64 ans en Afrique subsaharienne devrait augmenter sur plusieurs décennies de manière à passer de 35 % en 2019 à 43 % en 2050 et à 50 % en 2100.

Graphique 5.1. Perspectives de croissance de la population Camerounaise



Source : United Nations 2019 Revision of World Population Prospect

A la question de savoir si le Cameroun tire effectivement parti des opportunités que lui offre la structure ci-dessus décrite de sa population, l'Indice Global de Développement du Capital Humain²⁰ du Forum Economique Mondial révèle que le Cameroun ne fait pas une utilisation optimale de son potentiel de capital humain. Cet indice qui évalue la mesure dans laquelle une économie optimise son capital humain à travers l'éducation et le développement des compétences, ainsi que son déploiement tout au long de la vie, indique que le Cameroun ne capte actuellement que 62% de son plein potentiel de capital humain, contre 63% pour l'Afrique du Sud, 64% pour le Ghana et 67% pour l'Ile Maurice et pour une moyenne de 55% pour l'ensemble de l'Afrique Subsaharienne (WEF, 2017).

²⁰ En 2017, l'Indice Global de Développement du Capital Humain classe 130 pays sur une échelle de 0 (pire score) à 100 (meilleur score) en fonction du développement de leur capital humain en se fondant sur quatre (04) dimensions (*capacité, déploiement, développement et savoir-faire*) et cinq (05) générations distinctes (0-14 ans ; 15-24 ans ; 25-54 ans ; 55-64 ans et 65 ans et plus) pour évaluer le profil complet du potentiel du capital humain d'un pays. Si cet indice indique les possibilités d'apprentissage et d'échange entre pays, il peut également être utilisé comme un outil pour évaluer les progrès au sein des pays (WEF, 2017).

En s'intéressant aux quatre dimensions de cet indice, il apparaît que le Cameroun réalise un score de 61,8% et se trouve classé 88^{ième} sur 130 pays dans sa dimension « **Capacité** ». Il convient de rappeler que la dimension *Capacité* capte, pour chaque tranche d'âge de la population active, la proportion de la population ayant au moins atteint le niveau d'éducation primaire, secondaire (premier cycle) ou supérieur et, à défaut, la proportion de la population ayant un niveau de base en lecture, écriture et calcul. Les résultats présentés au tableau 5.7 indiquent que si, au fil des années, le Cameroun a réalisé des progrès notables en vue d'atteindre l'éducation primaire universelle, d'importants investissements restent nécessaires en ce qui concerne l'éducation secondaire universelle, ainsi que le renforcement des capacités du capital humain par l'enseignement supérieur.

Au-delà de l'apprentissage formel, le capital humain est renforcé sur le lieu de travail au travers du « *learning-by-doing* », du « *on-the-job learning* », ainsi que des connaissances tacites acquises au travers des échanges avec les collègues. Dans cette perspective, la dimension « **Déploiement** » capte la mesure dans laquelle les différents segments de la population participent activement à la vie active. Ce faisant, il s'intéresse aux taux d'activité, de chômage et de sous-emploi. Si sur près 130 pays dont 33 pays africains, le Cameroun se trouve classé 13^{ième} (devant les pays comme le Ghana et le Rwanda), pour un score de 76% sur cette dimension, une telle performance est certainement due à un taux de participation au marché du travail élevé et avec pour corolaire un faible taux de chômage. Cependant, des disparités de genre dans l'emploi persistent, notamment dans la tranche de 15 à 54 ans.

Tableau 5.7. Indice Global de Développement du Capital Humain au Cameroun en 2017.

Dimension	0-14 ans		15-24 ans		25-54 ans		55-64 ans		64 ans et plus	
	score	rang	Score	rang	score	rang	score	rang	score	Rang
Capacité (score=60.76; rang=88)										
Literacy and numeracy			83.8	112	75.0	81	63.1	73	33.2	85
Primary education attainment rate			94.3	89	86.9	93	73.0	91	46.0	96
Secondary education attainment rate			65.0	79	51.8	84	31.7	87	14.0	99
Tertiary education attainment rate			--	--	7.9	97	4.6	100	2.0	104
Déploiement (score=76.03; rang =13)										
Labour force participation rate			56.1	33	90.1	22	82.7	11	60.3	9
Employment gender gap			87.1	47	86.3	50	93.7	9	83.5	5
Unemployment rate			55.1	23	65.9	36	86.4	20	96.4	10
Underemployment rate			--	--	--	--	--	--	--	--
Développement (score=55.57; rang =95)										
Primary education enrolment rate	95.1	78								
Quality of primary schools	52.8	55								
Secondary education enrolment rate	44.3	113								
Secondary enrolment gender gap	91.5	113								
Vocational education enrolment rate			24.1	61						
Tertiary education enrolment rate			17.5	93						
Skill diversity of graduates			84.3	90						
Quality of education system			43.1	72						
Extent of staff training					47.5	72				
Savoir-faire (score=49.60; rang =82)										
High-skilled employment share					5.5	114				
Medium-skilled employment share					94.3	16				
Economic complexity					38.3	79				
Availability of skilled employees					60.3	39				

Source : WEF (2017) *The Global Human Capital Report 2017. Preparing people for the future of work.*

La dimension « **Développement** » s'intéresse à « *l'avenir de la main d'œuvre* » et se préoccupe de l'accès des enfants (de 0 à 14 ans) aux études primaires et secondaires, ainsi que de l'accès des jeunes (de 14 à 24 ans) aux études supérieures. Cette dimension s'intéresse par ailleurs à la formation continue et au recyclage de la main-d'œuvre actuelle. Avec un score de 55,6% le Cameroun est classé 95^{ième} en raison notamment de faibles performances enregistrées en matière de formation du potentiel de capital humain futur. En effet, le Cameroun enregistre de faibles scores en matière taux de scolarisation dans le secondaire et le supérieur, de disparités de genre dans le secondaire, ainsi qu'en ce qui concerne la qualité de son système éducatif. Par ailleurs, il enregistre de faibles performances en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et la diversité des compétences des diplômés du pays.

S'agissant enfin de la dimension « **Savoir-faire** », elle s'intéresse au niveau de sophistication des connaissances productives, notamment à l'étendue et la densité des compétences spécialisées utilisées sur les lieux du travail. Ce faisant, elle mesure également le niveau de disponibilité actuel des opportunités de travail pour les individus ayant des niveaux de qualification moyen et élevé. Avec un score de 49,6% en termes de savoir-faire, le Cameroun est classé 82^{ième}, en raison d'une très faible densité de travailleurs hautement qualifiés et par conséquent d'une faible complexité économique, laquelle est une mesure du degré de sophistication des connaissances productives d'un pays.

Au vu de ce qui précède, il importe d'envisager les politiques susceptibles d'amener le Cameroun à tirer le meilleur parti de ses opportunités démographiques de manière à libérer le potentiel de nouvelles possibilités économiques susceptibles d'être créées par les industries et les marchés du travail de demain. Une telle perspective peut être envisagée en promouvant une croissance économique stable, offrant des opportunités d'emplois hautement qualifiés pour les décennies à venir et à forte productivité du travail

V.2. Les déplacements futurs de la main d'œuvre liés à la technologie

Chaque révolution technologique suscite de profondes inquiétudes quant à la possibilité de remplacement de la main d'œuvre par les machines. Pour identifier les emplois qui

sont le plus susceptibles de connaître une disparition partielle ou totale, l'on peut faire l'hypothèse que, de la même manière que cela a été observé dans les pays développés au cours des phases antérieures d'industrialisation, de nombreuses tâches exécutées dans les activités agricoles à forte intensité de main d'œuvre seront remplacées par les machines dans les pays en développement et spécifiquement au Cameroun. A cette menace des machines il faudra ajouter celle de la robotique et de l'intelligence artificielle. Toutefois, il convient de reconnaître que le degré de déplacement de la main d'œuvre va dépendre de la proportion des tâches routinières et codifiables que chaque activité comporte.

Parmi les **professions à faible niveau de qualification** les plus susceptibles d'être affectées, l'on retrouve la plupart des travailleurs du secteur des services et les vendeurs dans les rayons des magasins. Etant donné que ces activités exigent un très faible niveau d'instruction, lequel est généralement corrélé à un faible niveau de rémunération, elles sont par conséquent fortement exposées à une disparition complète. À l'horizon 2035, toutes les activités routinières de cette catégorie qui sont susceptibles d'être effectués par des robots sont fortement exposées à la disparition. En termes de secteurs d'activités, l'on peut donc anticiper que l'agriculture, la fabrication de textiles et de vêtements, et l'exploitation minière risque de subir le plus grand nombre de suppressions d'emplois. Les ouvriers de l'industrie manufacturière et les caissiers seront probablement parmi les professions les plus touchées. Dans l'ensemble, l'effet de déplacement dans cette catégorie sera probablement élevé, affectant une population à faible revenu déjà fragile.

Les **emplois à niveau de qualification moyen** sont appelés à enregistrer une diminution plus importante que celle observée dans les deux extrêmes (emplois peu et hautement qualifiés). En général, ces emplois concernent ceux dans lesquels certaines compétences ou techniques qui doivent être apprises à l'école ou acquises par la formation et l'exercice de ces professions exige souvent un diplôme d'études secondaires. De tels emplois se retrouvent dans de nombreux secteurs de l'économie, et partent de la logistique au transport, ainsi que des opérateurs sur machines et des assembleurs dans l'industrie manufacturière aux employés de bureau dans le secteur des services.

La catégorie des **emplois hautement qualifiés** comprend les emplois dans les domaines de la gestion, des professions libérales, techniques et autres activités connexes. Ces emplois sont traditionnellement à l'abri de l'automatisation parce qu'ils exigent un niveau d'études supérieur, des années de formation et requièrent une combinaison de réflexion critique, de résolution de problèmes, de capacités de gestion et d'adaptation, qui resteront pour la plupart au-delà des capacités de la technologie, du moins à l'horizon 2035. Toutefois, il convient de relever que la traduction assistée par ordinateur pourrait rapidement remplacer de nombreux traducteurs.

V.3. Les possibilités futures de création de nouveaux emplois

L'histoire des révolutions industrielles indique qu'à mesure que certains emplois disparaissent du fait de la technologie, d'autres sont créés à leur place. Si l'incertitude plane toujours sur les possibilités futures de création de nouveaux emplois, en considérant les modèles de demande et les caractéristiques des emplois dans les différents secteurs, l'on peut cependant anticiper que la création de nouveaux emplois sera fonction des moteurs économiques sous-jacents et de la sensibilité relative de certaines tâches à l'automatisation.

En s'intéressant à l'évolution démographique et aux modifications de la demande qu'elle entraînera, l'on peut anticiper une augmentation croissante de la création d'emplois, tirée par la demande, aussi bien dans les secteurs nouveaux que ceux qui existent actuellement. A titre d'exemple, l'on s'attend à ce que du fait du caractère jeune de la population camerounaise et de la pression que cette tranche de la population exerce sur le système éducatif, la demande d'emplois dans ce secteur aura tendance à augmenter dans le futur. L'allongement de la durée de scolarisation des filles au même titre que chez les garçons aura également pour conséquence d'accroître la demande d'emplois dans les activités domestiques.

Si de manière générale les innovations sont économes en emplois, il convient de relever que certaines d'entre elles pourraient être moteurs d'une croissance génératrice d'emplois aussi bien dans certains secteurs actuels que dans des secteurs entièrement nouveaux. A titre d'exemple, dans la volonté d'atténuer les risques de dégradation de

l'environnement, de nombreuses innovations dans les domaines des énergies renouvelables, du recyclage, de la gestion des déchets et des infrastructures représentent un vivier important de création d'emplois²¹. Il convient toutefois de relever que pour transformer l'innovation en vivier dynamique de main-d'œuvre, le secteur public et le secteur privé doivent investir dans la R&D et faciliter la mise en place des infrastructures nécessaires.

V.4. L'avenir de la qualité des emplois

La dernière décennie a été marquée par une nette augmentation des formes d'emploi atypiques aussi bien dans les économies développées que celles en développement (ILO, 2016). Cette augmentation peut être en partie justifiée au Cameroun par la réforme du Code du travail en 1992, laquelle avait pour objectif de favoriser la flexibilité du marché du travail et donc de donner une plus grande marge de manœuvre dans les rapports entre employeurs et employés (Fomba et al. 2016). En effet, en son article 25 (alinéa 4), le code du travail du Cameroun reconnaît et codifie les emplois atypiques. Ceux-ci peuvent prendre la forme d'emplois temporaires, occasionnels ou saisonniers²². Par ailleurs, ils peuvent également prendre la forme de travail à temps partiel, de travail intérimaire à court terme et de travail indépendant.

A ce sujet, le tableau 3.1 a révélé que le taux d'informalité des emplois enregistré une hausse de près de six points de pourcentage, passant notamment 84,2% en 2001 pour se stabiliser autour de 90% depuis 2005 (soit 90,4% en 2005, 92% en 2007, 90,5% en 2010 et 89,5% en 2014). Parmi ces emplois informels, la proportion des emplois atypiques de type « Travailleurs à leur propre compte » et « Aides familiaux » a généralement été évaluée à un peu plus de 97%. Une telle expansion des formes atypiques d'emploi ne saurait être sans conséquences sur l'économie.

En effet, cette expansion entraîne, du côté des travailleurs, une augmentation de la proportion des individus sans protection sociale et travaillant dans de très mauvaises conditions. Si une telle situation pourrait sembler bénéfique à court terme pour leurs employeurs du fait de la flexibilité et des économies de coûts qu'ils sont susceptibles de

²¹ De nombreuses études estiment que cette évolution vers une économie verte pourrait créer une croissance nette de près de 18 millions de nouveaux emplois d'ici 2030.

²² cf. Loi n°92/007 du 14 août 1992 relative au Code du travail du Cameroun

réaliser avec de tels employés, il faut cependant souligner que ces gains peuvent être surcompensés par des pertes de productivité à long terme dues à l'érosion des compétences spécifiques dont leurs entreprises auront besoin, limitant ainsi leur capacité à répondre à l'évolution de la demande du marché (Aleksynaka et Berg, 2016).

Par ailleurs, bien que le secteur informel représente une source ingénieuse de créativité et de dynamisme pour l'économie camerounaise, sa forte prépondérance est susceptible d'induire des coûts importants pour l'avenir de la qualité de l'emploi. Ces coûts sont notamment perceptibles en termes d'heures de travail élevées, de conditions dangereuses de travail sans aucune protection, d'un accès très limité à des soins de santé de qualité et à un prix plus abordable, de bas salaires et donc de faible productivité des entreprises. A ce sujet, il convient de relever que le fonctionnement du système d'assurance sociale en vigueur au Cameroun est tel que les prestations de retraite, de santé et d'invalidité sont liées à l'emploi dans le secteur formel. En conséquence, les personnes qui ne font pas partie du secteur formel, tant dans les zones urbaines que rurales, ont traditionnellement eu un accès limité voire nul aux instruments formels de gestion des risques, ainsi qu'aux autres prestations gouvernementales.

V.5. L'avenir des inégalités de revenus

L'histoire des différentes révolutions industrielles est marquée par une relation ambiguë entre la croissance de la productivité et la dynamique des inégalités. En effet, avec l'éclosion de la première et de la seconde révolution industrielle, les inégalités au sein des nations industrielles se sont continûment résorbées, tandis que les inégalités entre nations haussent vertigineusement²³. En suscitant des enjeux pour la société de consommation et le commerce international, les troisième et quatrième révolutions²⁴ soulèvent d'autres enjeux liés à l'organisation du travail, la question de l'emploi de millions de salariés à travers le monde, et plus spécifiquement celle des inégalités salariales entre les travailleurs qualifiés et les non-qualifiés.

²³ La première révolution c'est la révolution de la machine à vapeur qui a lieu à la fin du 18 siècle. La seconde révolution, dite « révolution de l'électricité », s'est produit à la fin du 19 siècle.

²⁴ Si la troisième est dite *révolution de l'information*, la quatrième révolution est fondée sur l'interconnexion des machines et des systèmes au sein des sites de production grâce aux innovations liées technologies du numérique telles que la robotique, l'intelligence artificielle, l'impression 3D et la réalité augmentée.

En effet, la transformation structurelle que ces deux révolutions imposent suppose le déplacement des facteurs de production (capital, travail et terre) des activités et secteurs à faible productivité et à faible valeur ajoutée vers ceux à productivité et valeur ajoutée plus élevées, qui sont généralement différents en termes de localisation et d'organisation, ainsi que sur le plan technologique. Or, si par le passé les deux premières révolutions industrielles ont entraîné une augmentation de l'emploi et des salaires, créant ainsi les conditions d'une distribution plus équitable des revenus, l'évolution technologique rapide à la frontière qu'impliquent les deux dernières peut rendre les transitions sur les marchés du travail plus difficiles à gérer pour les travailleurs et les décideurs publics et peut donc accroître les inégalités au sein des pays.

Il apparaît donc important de réfléchir non seulement à la manière d'encourager davantage l'innovation, mais aussi à la façon de promouvoir les innovations qui favoriseront le développement de sociétés plus inclusives et équitables.

VI. Les scénarios de l'avenir du travail

Comment travaillerons-nous dans vingt ans ? Quels seront les principaux changements, leur impact sur la société et sur la population active ? Pour répondre à ce questionnement, il est important de reconnaître que les contours de l'environnement futur du monde du travail, lesquels se dessinent dans le sillage de la troisième et la quatrième révolutions industrielles deviennent de plus en plus une réalité vécue par des millions de travailleurs et d'entreprises à travers le monde. Si les opportunités de prospérité économique, de progrès social et d'épanouissement individuel inhérentes à cet environnement futur sont énormes, elles dépendent de manière cruciale de la capacité de toutes les parties prenantes concernées à initier des réformes dans les systèmes d'éducation et de formation, les politiques d'emploi et du marché du travail, les pratiques des entreprises en matière de développement des compétences, les conditions d'emploi et les contrats sociaux existants.

Fort de ce postulat, l'élaboration des scénarios de l'avenir du travail devrait reposer sur un ensemble d'hypothèses plausibles relatives à l'évolution de ces facteurs

environnementaux, à la façon dont certaines incertitudes majeures pourraient se concrétiser, ainsi qu'aux nouveaux facteurs qui pourraient entrer en jeu.

VI.1. Identification des facteurs susceptibles de déterminer l'avenir du travail au Cameroun

En cette période de changement quasi perpétuel, il est important de reconnaître qu'il existe une multiplicité de facteurs qui façonnent la dynamique des systèmes économiques et, par conséquent l'évolution du marché du travail et de l'emploi. Envisager l'avenir du travail à l'horizon 2035 revient donc à identifier les variables pivots, c'est-à-dire, les facteurs dont l'évolution serait la plus déterminante. En s'appuyant sur les leçons tirées de la dynamique de l'économie camerounaise décrite plus haut, l'application de la **méthode d'analyse PESTEL** a permis d'identifier un ensemble de douze (12) facteurs susceptibles de façonner l'avenir du travail au Cameroun au cours des prochaines décennies²⁵. Il s'agit des facteurs suivants.

1. Révolutions industrielles (3^{ème} et 4^{ème}) : il est anticipé que la nature et les opportunités vont changer en fonction du niveau de pénétration de ces révolutions dans l'économie camerounaise.

2. Les inégalités : la répartition et la probabilité d'accès aux emplois sont influencées par les disparités d'opportunités dans la société.

3. Autonomisation des individus : L'autonomisation des individus consiste à les amener à prendre contrôle de leur vie. Elle consiste dans la perspective actuelle à leur donner, entre autres, accès à la technologie, à l'information et la prise de responsabilité des pour leur propre avenir.

4. Modifications de la répartition du pouvoir économique : L'avenir du travail sera également déterminé par le poids de la classe moyenne dans l'économie, le poids des PME et la taille du secteur informel, lequel aura tendance à augmenter dans le temps. [L'ÉP]

5. Contrat social : Pour lutter contre les inégalités, il est nécessaire de renforcer la coopération entre partenaires sociaux, de manière à ce qu'ils travaillent ensemble.

²⁵ La méthode PESTEL est une approche de planification stratégique dans laquelle, plutôt que de déterminer un plan unique, on admet que plusieurs futures soient possibles. Pour construire les scénarios, l'on identifie en premier les variables pivots en tenant compte des facteurs liés à l'environnement **P.E.S.T.E.L** (Politique ; Economique ; Socioculturel ; Technologique ; Ecologique ; Législatif). Si cette analyse permet généralement d'identifier plusieurs dizaines de facteurs, la construction des scénarios oblige à ne retenir que les deux plus déterminants. Le croisement des évolutions possibles de ces deux variables (selon qu'elles se réalisent ou non) permet d'identifier quatre scénarii possibles du futur. Par la suite, il est question de déterminer, pour chacun de ces scénarios, les conséquences possibles et la stratégie la plus adaptée à chacun de ces scénarios.

6. Politique de l'emploi. L'avenir du travail va également dépendre des accords collectifs sur les objectifs de la politique nationale de l'emploi, des prévisions en terme d'évolution future de la main-d'œuvre qualifiée, de la prise en compte de l'emploi des jeunes, de l'identification des secteurs porteurs, de l'utilisation de la technologie, ainsi que de la traduction de cette politique globale en actions sectorielles.

7. Pertinence des compétences : Il s'agit ici de déterminer dans quelle mesure : le développement des compétences répond aux besoins du marché du travail ; la maîtrise des technologies de l'information est considérée comme essentielle ; les institutions de formation sont effectivement focalisées sur leurs principales missions.

8. Infrastructures : Il est ici fait références à : la nécessité d'avoir accès à l'eau, à l'électricité et à la connectivité ; aux disparités de dotations en infrastructures de toutes sortes qui existent entre les zones urbaines et rurales.<sup>[1]
SEP]</sup>

9. Recherche du profit. Les ambitions de profit des organisations déterminent leurs attitudes vis-à-vis de la technologie (3IR et 4IR). C'est ainsi que dans la volonté de réduire les coûts de production, certaines peuvent être plus préoccupées à réduire le coût de la main-d'œuvre.

10. Participation des femmes, notamment sur le marché du travail.

11. Maîtrise du numérique : Il est évident que l'adoption des 3IR et 4IR invite tout le monde à la maîtrise du numérique. Dans ce cadre, le choix outils, techniques et langues dans lesquelles ces nouvelles technologies seront expliquées et enseignées aux populations peut être source d'importantes disparités.

12. Changement climatique : Il est susceptible d'avoir une importance significative sur les opportunités de développement et donc sur d'emploi.

VI.2. Elaboration et description des scénarios de l'avenir du travail au Cameroun

Après avoir identifié les facteurs dit « variables pivots », et comme le recommande la méthode PESTEL, il est attribué un score à chacun de ces facteurs en fonction de l'anticipation que nous faisons de son degré d'influence sur les autres facteurs, ainsi que du niveau anticipé d'incertitude et d'indépendance pour venir perturber la dynamique de l'économie et plus spécifiquement de l'emploi et du marché du travail (Johnson et al.,

2014). De cette analyse, il ressort que l'**Autonomisation des individus** et la **Pertinence des compétences** apparaissent comme étant les deux principaux facteurs²⁶.

En considérant l'**Autonomisation des individus** comme un continuum, deux extrémités ont été identifiées. *L'extrémité gauche* ou plus bas niveau, traduisant l'absence d'autonomisation, correspond à un état d'esprit de certains individus présents sur le marché du travail et qui ont la conviction irréaliste qu'ils méritent des privilèges ou un traitement spécial en raison de circonstances particulières. *L'extrémité droite* ou niveau le plus élevé traduit, quant à lui, la situation dans laquelle un ensemble de mesures ont été mises en place pour accroître le degré d'autodétermination et d'autonomie des individus et des communautés.

S'agissant du continuum relatif à la **Pertinence des compétences**, deux situations extrêmes ont également été identifiées. L'extrémité la plus défavorable correspond à la situation où les **compétences sont inappropriées**, c'est-à-dire qu'elles ne permettent pas aux individus d'accéder à un emploi convenable soit parce qu'elles ne correspondent pas aux besoins du marché, soit parce qu'elles ne permettent pas d'accéder à un emploi décent. L'extrémité la plus favorable correspond à la situation où les **compétences sont appropriées**, c'est-à-dire d'un bon niveau, correspondant aux besoins du marché et permettant aux individus d'accéder aux meilleures opportunités économiques disponibles. Ces informations sont répertoriées dans la matrice des scénarii (figure 6.1) par le « oui » et le « non » pour représenter respectivement les extrémités droite et gauche précédemment décrites.

Scénario n°1 : Voie sans issue

Si ce scénario peut avoir quelques points positifs, notamment en termes d'épisodes de croissance économique, il a surtout et essentiellement des points négatifs. En se situant à l'horizon 2035 et en s'intéressant à la situation du capital humain, il apparaît que si le

²⁶ En parcourant le reste de cette section, il convient de garder à l'esprit que, par définition, un ensemble de scénarios n'a pas vocation à fournir une image complète de l'avenir, mais plutôt à offrir la possibilité de "répéter" les futurs possibles, en approfondissant la compréhension des domaines dans lesquels les parties prenantes peuvent influencer l'avenir. Par conséquent, les scénarios retenus dans ce cadre ne sauraient être la seule construction possible des incertitudes. Au contraire, l'on pourrait bien envisager la formulation d'autres hypothèses sur la manière dont les facteurs ci-dessus retenus pourraient se développer dans le temps et aboutir au choix d'un autre couple de variables pivots.

gouvernement s'est contenté d'une vision à très court terme du type de compétences requises pour l'économie, les entreprises ont très peu investi dans le développement des compétences. Quant aux syndicats, ils se sont principalement concentrés sur la protection des emplois existants, sans toutefois chercher à collaborer avec les autres partenaires sociaux pour le développement des compétences requises à cette période.

Figure 6.1. La matrice des scénarios de l'avenir du travail à l'horizon 2035 au Cameroun.

		Infrastructures ou autonomisation	
		Oui	Non
Compétences	Oui	Scénario 4: Dynamique idéale Personnes autonomes et dotées de compétences appropriées	Scénario 2: Demande vs contrôle Personnes ayant un sens aigu de leurs droits et des compétences appropriées
	Non	Scénario 3: Faux départ Personnes autonomes mais ayant des compétences inappropriées	Scénario 1: Voie sans issue Des personnes ayant un fort sentiment de droit et des compétences inappropriées

Source : auteur

Malgré ce fait, les entreprises investissent dans l'acquisition des technologies liées à la 3IR et à la 4IR pour rester rentables et protéger leurs intérêts. Or, le fait de n'avoir pas su développer les compétences que requièrent ces technologies se traduit par un véritable manque d'opportunités pour la majorité des camerounais. L'absence d'opportunités locales pousse les individus qui le peuvent à la migration et, sur un plan local, l'on observe une aggravation des inégalités de revenus. Le fait que les individus aient la conviction qu'ils méritent des privilèges incite ceux qui ne peuvent migrer au soulèvement, protestant contre le fait que les robots prennent leur travail, revendiquant des emplois pour lesquels ils n'ont pas de qualification, critiquant et remettant en cause

toutes les initiatives des pouvoirs publics. Ce rejet de tout ce qui relève des 3IR et 4IR crée le chaos dans de nombreux secteurs industriels. Dans un tel contexte, les autorités publiques se retrouvent déconnectées et isolées du reste de la société, en partie parce qu'ils n'ont pas su saisir les effets positifs potentiels des révolutions industrielles ou, tout au moins, ils n'ont pas su mettre en place des politiques pour atténuer les effets négatifs de ces révolutions.

Dans ce scénario, le contrat social se détériore parce que chacun des partenaires sociaux se concentre sur ses intérêts, besoins et droits immédiats et non sur ce qui est mieux pour l'ensemble de la société et à long terme. L'intérêt personnel règne et la société se trouve donc au bord de l'implosion. De façon générale, l'économie camerounaise reste dans le statu quo. C'est-à-dire, la figure du marché du travail reste la même avec la forte présence de l'informalité et quelques emplois publics. En réalité, c'est le scénario d'échec compte tenu que l'économie n'a pas pu s'aligner aux avancées technologiques.

Scénario n°2 : Demande vs contrôle.

Ce scénario décrit une situation où il existe une lutte constante entre le Gouvernement qui veut tout contrôler et la population dont les exigences sont multiples, celle-ci estimant qu'elle y a droit. En effet, l'on assiste au développement d'un type d'économie à l'horizon 2035, caractérisé par un Etat plus important que jamais. Du fait de son omniprésence, il décide de l'affectation des ressources, des industries à développer, ainsi que des compétences à acquérir, les individus n'ayant eux-mêmes aucun mot à dire. Cette omniprésence qui a un coût oblige l'Etat à élargir l'assiette fiscale et donc à augmenter de façon significative tous les impôts.

L'omniprésence de l'Etat est également perceptible dans la formation du capital humain, en ce sens qu'il existe une vision qui guide la politique de développement des compétences dans tout le pays. Ce contrôle est si important que certaines compétences ont été identifiées et des personnes appropriées ont été sélectionnées pour les acquérir. Dans le même temps, le Gouvernement et le secteur privé se sont accordés pour attirer les investissements étrangers afin de développer les initiatives liées à la troisième et quatrième révolutions industrielles.

S'agissant du marché du travail, compte tenu des transformations que connaît l'environnement de travail et des contraintes qu'impose cette mutation, de nombreux travailleurs vont se tourner vers les plates-formes numériques pour chercher du travail. Cependant, malgré leur compétence, une concurrence féroce fait baisser les salaires et la qualité de la réglementation rend les travailleurs vulnérables aux systèmes de notation des clients. Pour l'essentiel, les jeunes sont engagés dans les tâches invisibles telles que la reconnaissance d'image, e-commerce et la catégorisation des données pour les startups de certains PED ou PD. Ainsi, de nombreux emplois surtout indépendants qui autrefois étaient considérés comme informels deviennent maintenant réglementés et les négociations collectives incluent désormais les organisations représentant les acteurs du secteur informel. On assiste donc à la naissance de nouvelles plates-formes de négociations collectives pour revendiquer ce à quoi ils estiment avoir droit.

Etant donné que l'Etat réussit à développer les compétences requises par le marché, la majorité des individus en âge de travailler parvient à accéder des emplois principalement permanents dans les industries identifiées de manière dirigiste par l'Etat, et à y gagner un salaire décent. Les négociations collectives se déroulent entre le gouvernement d'une part, et une coalition comprenant les entreprises, les travailleurs et le reste de la communauté d'autre part.

Scénario n°3 : Faux départ.

Dans ce scénario, la population camerounaise de 2035 est constituée de personnes autonomisées mais n'ayant pas les compétences requises pour les besoins actuels de l'économie. L'autonomisation est ici comprise dans le sens où les individus sont caractérisés par une détermination phénoménale s'en sortir par eux-mêmes. Le contexte national est par ailleurs caractérisé par un environnement promouvant l'engagement et l'implication des communautés et des parties prenantes, des structures de gouvernance qui facilitent la négociation, ainsi que la multiplication des initiatives susceptibles d'accroître le degré d'autonomisation des populations (par exemple, accès gratuit à internet ou au Wi-Fi), bien qu'utilisant cependant des outils et technologies obsolètes.

Une fois en 2035, l'Etat se rend compte qu'il existe un certain nombre de réalités malheureuses, parmi lesquelles il y a le fait que les résistances aux initiatives de

requalification et d'amélioration des compétences observées pendant les années 2020 se traduisent de nos jours par l'obsolescence des compétences dont dispose la population. De ce fait, l'Etat ne dispose pas de réponse claire en ce qui concerne la quatrième révolution industrielle. De plus, l'on observe un manque de communication, ainsi qu'une absence de coordination entre les départements ministériels en charge des questions d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP) notamment en ce qui concerne choix des compétences appropriées pour les besoins du secteur privé. Par ailleurs, si des efforts ont été fournis en vue de développer des « emplois verts », les progrès enregistrés sont très peu perceptibles.

Un examen du marché du travail Cameroun en 2035, dessine une situation où les travailleurs sont « hors-jeux ». C'est-à-dire les compétences sont inadéquates à la nouvelle dynamique environnementale. Pour l'essentiel, les individus ont des emplois précaires qui ne répondent pas au besoin du marché. Certaines personnes seront capables de s'adapter en se recyclant, cependant, pour la plupart, en particulier les personnes en milieu ou en fin de leur carrière pourraient le prix du rythme de changement des TIC. On pourra craindre une accélération du chômage et du sous-emploi surtout en zone rurale du Cameroun.

Scénario n°4 : Dynamique idéale.

Dans ce scénario, la population camerounaise de 2035 est constituée de personnes autonomisées et ayant les compétences requises pour les besoins actuels de l'économie. Il convient de souligner que l'autonomisation s'entend ici comme la situation dans laquelle les individus ont accès à l'information, à la technologie, aux infrastructures, à l'électricité, à la protection sociale, à l'éducation et aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Forts de tout ce potentiel, chaque individu a la possibilité de faire des choix de vie en accord avec ses propres objectifs et priorités, en se fondant sur les informations disponibles relativement aux alternatives qui s'offrent à lui. Ce scénario correspond donc à la situation dans laquelle les communautés, parce qu'elles sont composées majoritairement d'individus dotés des compétences recherchées par les entreprises, ont la possibilité de modifier les règles de fonctionnement du marché du travail. Par conséquent, elles œuvrent activement comme des agents du changement.

Dans ce scénario, on observe que toutes les parties prenantes œuvrent ensemble de manière à ce que l'acquisition des compétences appropriées se fasse en permanence. Le Gouvernement met en place des politiques qui permettent le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, en s'assurant que les curricula de formation sont à jour, pratiques et interdisciplinaires. Les entreprises quant à elles encouragent et soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie de leurs employés, elles collaborent aussi bien avec les organisations syndicales et les institutions de développement des compétences pour s'assurer que les compétences développées sont conformes à pour leurs besoins, ainsi qu'avec le Gouvernement pour que celui-ci mette en place des infrastructures adéquates et un environnement favorable. S'agissant enfin des syndicats, leur collaboration avec l'ensemble des autres parties prenantes a pour objectif de garantir un environnement juste et équitable, où les travailleurs disposent constamment des possibilités de reconversion qui leur sont utiles. Ces diverses interactions ont des externalités positives sur les communautés de sorte que les individus qui y vivent se retrouvent libérés des normes sociales qui contraignent leur épanouissement.

S'agissant du marché du travail, on observe que les individus ne sont pas confinés à des emplois précaires. Au contraire, l'adoption des innovations technologiques²⁷ induit une augmentation de la productivité du travail, une augmentation du niveau de rémunération, une amélioration de la qualité des emplois et de la proportion d'emplois décents, une diminution des discriminations sur le marché du travail, ainsi qu'un recul des inégalités de revenus au Cameroun. Bref, on assiste à une prolifération des entreprises à forte intensité en capital dont la production des services est devenue échangeable au niveau international au même titre que les biens. Les entreprises nationales tout comme les multinationales sont au cœur de la stratégie de minimisation des coûts et de la conquête de nouveaux marchés notamment en modifiant leurs frontières et les relations d'emploi. On assistera progressivement l'émergence d'une classe moyenne dynamique ancrée dans une économie organisée autour des services à la demande et donc la volatilité de l'emploi est la norme et le secteur informel tendant

²⁷ Il convient de souligner ici le changement de mentalité vis-à-vis des innovations technologiques. Contrairement au scénario 3, les individus n'ont plus le sentiment d'être en compétition avec la 4IR, mais sont conscients de la nécessaire collaboration avec les robots et l'intelligence artificielle aux côtés desquels ils travaillent.

davantage à se numériser et à s'accroître avec la montée du travail indépendant. On pourra voir naître une économie organisée en mini pôle de production plus intégrée au niveau régional et mondial.

S'il n'est pas rare de voir les humains collaborer avec des robots dans certains secteurs d'activités, la réduction du temps de travail induite par ces avancées technologiques se traduit pour certains individus par une plus grande propension à la pluriactivité et, pour la plupart, à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et donc une amélioration de la santé au travail ainsi que de la qualité de vie. Aussi, cette montée des TIC est dans une large mesure, complémentaire au travail, notamment pour de nombreux emplois peu qualifiés, l'économie mondiale via l'intégration s'offre comme une voie d'approfondissement d'un tel procédé de création d'emploi pour le Cameroun. On pourra observer progressivement un déplacement virtuel de la main-d'œuvre camerounaise de grande ampleur dans les pays avancés et les pays émergents. Les plateformes numériques deviennent donc les nouveaux outils de travail et de recherche d'emploi des jeunes camerounais malgré la précarité des salaires proposés par ces réseaux de E-working. Les jeunes pour l'essentiel vont se lancer dans un jeu de développement des start-ups.

Conclusion

Au cours des dernières années, l'économie camerounaise a connu un développement en dessous de son niveau potentiel, en raison à la fois de la stagnation de la conjoncture internationale qui n'a pas toujours été favorable et des contraintes internes qui se sont révélées être des obstacles à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité, ainsi que des freins à la croissance économique. Au cours des prochaines décennies, la concurrence sur le marché mondial aura tendance à s'intensifier en raison de la concentration de nombreux pays sur l'adoption des innovations issues de la quatrième révolution industrielle comme moyen d'améliorer leur compétitivité.

Pour soutenir une compétitivité durable de son économie, le Cameroun devrait donc consacrer les prochaines années à accélérer les investissements dans les infrastructures, ainsi qu'à créer un climat des affaires propice pour encourager le secteur privé à accroître ses investissements dans les principaux secteurs prioritaires identifiés dans sa stratégie de développement. Devraient être également poursuivies dans le même temps, l'ensemble des réformes économiques susceptibles d'asseoir les bases qui permettront au Cameroun de devenir un pays émergent à l'horizon 2035.

Sachant que l'adoption et l'utilisation des innovations, la qualité des ressources humaines, l'amélioration du cadre juridique national, ainsi que la bonne gouvernance constituent les facteurs clés de la vitalité d'une économie, il sera donc important de capitaliser les avancées enregistrées dans la science et la technologie dans chacune des stratégies de développement ci-dessus envisagée. Tel est le sens de la stratégie nationale d'Avenir du Travail proposée dans le cadre de ce travail.

Références bibliographiques

Banque des Etats d'Afrique Centrale (2017) Rapport d'activités annuelles.

Becker, G. (1964). *Human Capital Theory*, Columbia University Press.

Berg, J. (2015). Labour market institutions : The building blocks of just societies, in J. Berg (ed.): *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO), pp. 1–38.

Berg, J. (2017). *Addressing the challenge of non-standard employment* (Washington, DC, World Bank). Available at: <http://blogs.worldbank.org/jobs/addressing-challenge-non-standard-employment>.

Bureau International du Travail (2012) : Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi.

Degryse, C. (2016). Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, WP 2016.02, ETUI, Bruxelles.

De Miranda A. (2007), *Water Architecture in the lands of Syria: The Water-Wheels*, L'Erma di Bretschneider, Rome.

Durán Valverde, F., Flores Aguilar, J., Ortiz Vindas, J.F., Muñoz Corea, D. de Lima Vieira, A.C., Tessier, L. (2013). Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay. *Extension of Social Security (ESS) Paper No.42* (Geneva, ILO).

Fomba, B., Mboutchouang, V et Nkoumou, G. (2016). « Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad » *Bureau internationale du Travail - Genève : BIT, 2016. series ; No. 81.*

Freyssinet, J. (2017), Le dialogue social : nouveaux enjeux, nouveaux défis. *Document de travail du Département de la gouvernance et du tripartisme*. Organisation Internationale du Travail, Genève.

Institut National de la Statistique (2011). « Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun, Phase 1 : Emploi ». Rapport principal, Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, *Cameroun*.

Institut National de la Statistique (2018), Recensement Général des Entreprises 2016 (RGE-2). Rapport préliminaire des principaux résultats. Institut National de la

Statistique du Cameroun.

Ministère des finances (2010). La circulaire sur l'exécution de la Loi des Finances 2010

Ministère des finances (2018). La circulaire sur l'exécution de la Loi des Finances 2018

Ministère des Postes et Télécommunications (2019), Rapport principal de la conférence annuelle des responsables des services centraux, déconcentrés et structures sous-tutelle du MINPOSTEL.

Newitt, K.; Usher, A.; McLeish, S. (2014). *Extending social protection coverage in the construction industry: International experiences*. Manuscript, Lusaka, ILO Regional Office.

Ntsama E. (1997), *La sécurité sociale au Cameroun : enjeux et perspectives*. Editions Saagraph and Fondation Friedrich Ebert, Yaoundé.

OIT (2008) : Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des Objectifs du millénaire pour le développement : y compris l'ensemble complet des indicateurs du travail décent. Organisation Internationale du Travail, Genève.

OIT (2016a) Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects. Organisation Internationale du Travail, Genève.

OIT (2016b). Social contract and the future of work: Inequality, income security, labour relations and social dialogue, The Future of Work Initiative Issue Note Series, No. 4. Organisation Internationale du Travail, Genève.

OIT (2017a). Rapport mondial sur les salaires 2016/17. Organisation Internationale du Travail, Genève.

OIT (2017b). Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances de l'emploi des femme 2017. Organisation Internationale du Travail, Genève.

OIT, 2018).

Scholz, T. (2016). *Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge, Polity Press.

Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D. and Vanhercke, B. (2017). Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European Social Policy Network (ESPN). European Commission, Brussels.

Spence M.A. (1973), "Job Market Signaling", Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, Issue 3, pp. 355-379.

Annexe : Description de la méthodologie de collecte des données de perception

Dans l'optique d'approfondir les analyses des aspirations et de la perception des individus sur l'avenir du travail au Cameroun, l'étude a fait recours aux données primaires collectées auprès des individus.

1. L'échantillon et stratégie de collecte

La population cible de cette étude est constituée des travailleurs, les employeurs et des travailleurs potentiels et des étudiants. De ce fait, les données ont été collectées exclusivement auprès des individus résidents dans la ville de Yaoundé. La stratégie adoptée à consister à aller dans les grands centres urbains et les marchés afin d'enquêter les individus se trouvant dans structures économiques à but lucratif. La sélection des entreprises s'est faite de manière aléatoire suivant un pas de 2 entreprises²⁸. Dans chaque structure, un total d'au plus trois individus pouvaient être enquêtés. Outre, les structures économiques à but lucratif, les administrations en charge du travail ont également été enquêtés. Il s'agit entre autres du MINTSS, MINEFOP et du MINFI.

2. Taille de l'échantillon

La détermination de la taille de l'échantillon s'est faite en fixant une marge d'erreur de départ de 5% avec un degré de confiance de 95%.

Le nombre de personnes à enquêter se calcul à travers la formule suivante :

$$n = (1,96)^2 p(1-p) / (ET)^2$$

Où

- n représente la taille de l'échantillon à calculer,
- 1,96 représente la valeur de la fonction de répartition de la loi normale lorsque la confiance est à 95% ;
- p est la proportion de la population ayant la caractéristique étudiée. N'ayant pas assez d'information sur la distribution des travailleurs et des potentiels travailleurs dans la population totale, ce travail a pris la valeur 0,5 à $P (P = 0,5)$.
- ET est l'erreur tolérable que nous fixons à 5%

²⁸ En cas de refus total dans une entreprise, l'agent de collecte effectue un remplacement en passant à l'entreprise suivante.

Tout calcul fait nous trouvons une taille 384 individus pour des raisons de difficultés liées à la collecte des données, l'erreur tolérable a été fixée à 6,6%. Ce qui nous permet d'avoir une taille minimale de 220 individus à enquêter.

L'étude a collecté les informations auprès de 220 individus.

3. Outils de collecte

Le principal outil de collecte utilisé dans cette étude est le questionnaire. Il a permis de collecter un ensemble informations. Ces informations sont organisées en plusieurs sections. « Informations générales », « renseignements généraux », « situation sur le marché du travail », « perception de l'emploi », « administration », et « perspectives en termes d'emploi des étudiants ».

4. Collecte des données

Plusieurs activités ont été menées avant la collecte des données afin de préparer le terrain de la collecte proprement dite.il s'agit de :

- Les travaux préparatoires qui se sont déroulés de février à Mars 2020
- L'enquête pilote a eu lieu le 9 Mars
- L'atelier de validation des documents techniques le 10 Mars.

La collecte des données s'est déroulée du 11 au 15 Mars 2020. Elle a mobilisé sur le terrain quatre (4) enquêteurs, un (1) contrôleur et un (1) superviseur.

5. Saisie et exploitation des données

La saisie des données a été effectuée à partir de la version 7.4 de CSPro et le traitement a été réalisé à l'aide de la version 15 de stata. Les agents sélectionnés pour la saisie ont suivi une formation d'un jour pour se familiariser avec le questionnaire et le masque de saisie. La saisie s'est déroulée le 17 Mars 2020. Pour éviter au maximum les erreurs, tous les questionnaires, on fait l'objet d'une double saisie.