

REPUBLIQUE DU CAMEROUN



Organisation
internationale
du Travail

100
1919 • 2019

Situation de référence des indicateurs
des ODD
liés au Travail Décent au Cameroun

Appui au Post-DSCE



Organisation
internationale
du Travail



Situation de référence des indicateurs
des ODD
liés au Travail Décent au Cameroun
Appui au Post-DSCE

Avril 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

lv

ISBN 978-92-2-134031-7 (imprimé)

978-92-2-134032-4 (pdf web)

Objectifs de Développement Durables (ODD)/Travail Décent/Cameroun

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : ETD/BP-Yaoundé, BP 13, ou par courriel : yaounde@ilo.org.

Visitez notre site web : www.ilo.org/yaounde

Avertissement

La présente étude a été supervisée par une équipe technique placée sous la responsabilité administrative du Ministère du Travail et de la sécurité sociale (MINTSS).

Les membres de l'équipe technique sont :

Pour le MINTSS

-Monsieur Dassi Nicolas, Directeur des statistiques au MINTSS

Pour le Bureau International du Travail-BIT-ETD-Afrique Centrale

-Monsieur Ali Madai Boukar, Spécialiste Emploi et développement productif

-Monsieur Claude Mvolo, Programme associate

-Monsieur Olivier Tchamago, Consultant national statisticien d'enquête

Sommaire

Avant Propos	Page	5
Introduction	Page	6
Chapitre I	Pages	7 - 9
Chapitre II	Pages	10 - 16
Chapitre III	Pages	17 - 24
Chapitre IV	Pages	25 - 30
Chapitre V	Pages	31 - 45
Recommandations	Page	46
Conclusion	Page	47
Bibliographie	Page	48
Listes des structures rencontrées	Pages	49 - 51

Avant-propos

Le 1er janvier 2016, le monde a officiellement lancé le Programme 2030 pour le développement durable, un plan d'action transformateur basé sur 17 objectifs de développement durable, dans le but d'aborder les défis urgents et mondiaux des quinze prochaines années. Ce programme, qui constitue une feuille de route pour les individus et la planète, va prendre le relais des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et assurer un progrès économique et social durable à travers le monde. Il cherche non seulement à éradiquer l'extrême pauvreté, mais aussi à intégrer et à équilibrer les trois dimensions du développement durable — économique, sociale et environnementale — dans une vision mondiale globale. Pour chaque pays souscripteur, Il est essentiel d'être convaincu de l'opportunité que représentent ces objectifs et de commencer à les mettre en œuvre de façon déterminée, en se basant sur une évaluation précise de la situation actuelle.

Le présent rapport validé en février 2019 par les mandants tripartites incluant le Gouvernement et les représentants des partenaires sociaux avec le soutien technique du BIT, vise à contribuer à cette exigence dans le cadre de l'environnement du Cameroun. Il donne l'occasion de passer en revue une dizaine d'indicateurs en vue de dresser la situation de référence de certaines cibles ou sous objectifs des ODD essentiellement liés au travail décent, en utilisant les données actuellement disponibles tout en relevant les contraintes méthodologiques éventuelles y référentes. A cet effet, une collecte d'information a été conduite auprès des administrations publiques, des banques et établissements financiers ainsi que de certaines organisations de la société civile. Selon les dernières données disponibles, le domaine du travail au Cameroun reste encore marqué par de nombreuses faiblesses structurelles dont la fracture en matière de genre et autres défis liés à la productivité en constituent entre autres les déterminants majeurs. Ces constats montrent l'importance de la coordination des efforts au niveau national afin de collecter des données fiables et opportunes permettant un suivi systématique et une évaluation des progrès au niveau des cibles prioritaires des ODD. Tous les secteurs institutionnels auront besoin d'intégrer les objectifs de développement durable dans leurs politiques et leurs plans si l'on veut que ces objectifs soient atteints dans le pays. Grâce à une action collective nationale, le Cameroun peut saisir les opportunités qui se présentent et tenir l'engagement du Programme 2030 de ne laisser aucun Camerounais de côté.

Introduction

Les besoins liés à la préparation d'une situation de référence des ODD liés au travail décent et à la mise en place progressive d'un système d'informations en la matière, ont motivé la démarche du Ministère en charge du Travail (MINTSS), avec l'appui technique et financier du BIT, à réaliser une série de travaux méthodologiques, de collecte et d'analyse des données et d'élaboration du rapport de référence, objet de la présente étude. Les cibles ayant fait l'objet d'analyse sont celles dont les indicateurs de base ne peuvent aisément s'obtenir à l'occasion des opérations de collecte de grande envergure que l'Institut National de la Statistique (INS) réalise dans son programme d'enquêtes auprès des ménages. L'étude donne ainsi la possibilité d'estimer ces indicateurs pertinents à travers des proxy, à l'effet de dresser une situation de base pour le suivi des cibles ODD liées au travail décent priorisées au Cameroun. Certains indicateurs relèvent des sources administratives dans le cadre des activités et des faits constatés au niveau des institutions du marché du travail. Au total, les exigences liées aux engagements pris par le pays de mettre en œuvre le programme national du travail décent et les cibles ODD priorisées dans cette thématique, nécessitent de bien appréhender la situation de référence au Cameroun.

A cet égard, compte tenu des gaps observés en termes de disponibilité de certains types de données relatives à la dimension du travail décent, le renforcement du système de suivi-évaluation de la mise en œuvre des ODD liés à cette thématique, s'avère indispensable au Cameroun. Par conséquent, le rapport a l'avantage de rendre disponible, à travers une démarche méthodologique cohérente et partagée entre les acteurs du monde du travail¹ au Cameroun, un certain nombre de données et d'indicateurs sur la situation du marché du travail, pour formuler des recommandations de politiques idoines et opérationnelles à l'endroit des mandants tripartites de l'OIT dont le gouvernement. Pour parfaire cette ambition une démarche est déployée et se décline en cinq sections :

- la première traitant de la définition des mots et expressions, se propose de préciser le sens des concepts dans le contexte des présents travaux;
- la deuxième fait un tour d'horizon des ODD liés au travail décent en revisitant le cadre global de l'agenda 2030 et son document de contextualisation/priorisation au Cameroun;
- la troisième rappelle la question posée à travers une description et caractérisation sommaire des indicateurs et proxys retenus;
- la quatrième explore la démarche méthodologique déployée;
- les résultats sont présentés dans la dernière section dédiée à la situation de référence proprement dite.

¹Les partenaires sociaux (organisations patronales, organisations des travailleurs), les services du MINTSS, de l'INS, du MINEFOP, du MINEPAT, d'autres ministères sectoriels, de la police, de la justice, du BIT-Afrique Centrale, etc..

Chapitre I

Rappels des définitions
des mots et expressions clés
de l'étude

1. Cibles (des ODD) : ce sont les sous-objectifs ou les objectifs spécifiques au titre de la déclinaison de chacun des 17 ODD.

2. Contextualisation : fait d'adapter les ODD ou leurs cibles à la réalité de sa situation économique, sociale et environnementale.

3. Convention collective : un ensemble d'accords entre les organisations patronales et les organisations des travailleurs par rapport aux conditions de travail, de rémunération (fixation du salaire minimum moyen par exemple), de législation du travail. Elle permet de préciser certains aspects du Code du Travail.

4. Indicateur : Instrument servant à mesurer des variations sur un phénomène; outil d'évaluation et d'aide à la décision

5. Mandants tripartites : ce sont les représentants des gouvernements, des employeurs ou des travailleurs. Les trois niveaux doivent se concerter pour amender les propositions relatives à la promotion du travail décent.

6. Marché du travail : Le marché du travail, aussi appelé marché de l'emploi, désigne la confrontation entre les offres et les demandes d'emploi. Deux acteurs sont indissociables du marché du travail : les employeurs et les salariés. Les premiers sont à l'origine de l'offre, les seconds de la demande. C'est sur ce marché du travail qu'est régulée l'activité professionnelle contre rémunération. Le droit du travail encadre d'un point de vue législatif le marché du travail.

7. ODD (Objectifs de Développement Durable): nom couramment utilisé pour les dix-sept objectifs établis par les États membres des Nations unies et qui sont rassemblés dans l'Agenda 2030. Cet agenda a été adopté par l'ONU en septembre 2015 après deux ans de négociations incluant les gouvernements comme la société civile. Il définit des cibles à atteindre à l'horizon 2030.

8. ODD liés au travail décent : ce sont les objectifs qui contiennent des cibles ayant un lien avec les piliers du travail décent du programme de l'OIT (emploi incluant l'employabilité, le développement des entreprises, la protection sociale, les normes internationales du travail, le dialogue social et l'administration du travail)

9. Partenaires sociaux : ils regroupent, dans certains comités de travail et dans certaines réunions, les principaux syndicats professionnels, c'est-à-dire les principaux syndicats de salariés et les principales organisations patronales.

10. Poste de direction : pour les administrations publiques et les grandes entreprises, une

position de directeur ou de rang de directeur ou plus ; pour les Etablissements publics à caractère administratif (EPA) et Moyenne entreprise, le principal responsable, éventuellement son adjoint dans le contexte de la présente étude.

11. Priorisation : fait de donner une importance préférentielle à certaines cibles des ODD.

12. Indicateurs proxy : variable qui vise à approcher au mieux une valeur exacte. L'indicateur proxy sert en lieu et place d'une variable non disponible et difficilement mesurable dans certaines conditions. Pour qu'une variable soit un bon proxy, elle doit avoir une corrélation, pas nécessairement linéaire, avec la variable à prendre en considération.

13. Situation de référence : disposition qui permet de fixer des points de référence indispensables pour évaluer les changements et l'impact, en autorisant les comparaisons entre la situation avant et après l'intervention, ce qui permet de tirer des conclusions par inférence sur l'efficacité et l'impact du projet ou de l'intervention.

14. Source administrative : ensemble des dossiers administratifs constitués aux fins de l'administration de divers programmes non statistiques.

15. Travail décent : concept qui résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.

16. Système Statistique National (SSN) : ensemble des services et organismes qui ont pour mission de fournir aux administrations publiques, aux entreprises, aux organisations nationales, sous régionales, régionales et internationales, aux médias, aux chercheurs et au public, les données statistiques se rapportant notamment aux domaines économique, social, démographique, culturel et environnemental. Outre les fournisseurs d'informations statistiques, le SSN intègre aussi toute la chaîne des utilisateurs des statistiques, qu'ils soient professionnels, occasionnels ou potentiels.

17. Revenu du travail : rémunération que les ménages perçoivent, en échange de leur travail, (salaire, primes...). Ce sont les revenus du travail salarié. Cette rémunération est constituée des salaires (pour les fonctionnaires on parle de traitements), des primes (intéressement aux bénéfices de l'entreprise, 13e mois, etc.). La rémunération peut être monétaire ou en nature (logement ou véhicule de fonction par exemple).

Chapitre II

Rapide tour d'horizon
des ODD liés au travail
décent et de leurs cibles
contextualisées au Cameroun

Ce chapitre a pour but de ressortir l'importance que la partie camerounaise a bien voulu réserver et accorder à la thématique du travail décent dans le cadre de la contextualisation des ODD réalisée en 2016 avec l'appui des partenaires au développement. Pour s'y faire il sera question dans un premier temps de rappeler la place qu'occupe le travail décent dans le cadre de l'agenda 2030 et dans un deuxième temps de situer l'importance accordée par la partie nationale à l'agenda du travail décent au cours des activités d'internalisation des ODD.

II.1. Le travail décent – clé du développement durable

On estime que plus de 600 millions de nouveaux emplois doivent être créés d'ici à 2030, simplement pour suivre le rythme auquel s'accroît la population mondiale en âge de travailler. Cela représente en moyenne environ 40 millions d'emplois par an. Au fond, il ne s'agira pas que de la création de nouveaux emplois, mais aussi et surtout d'améliorer la situation de quelques 780 millions d'hommes et de femmes qui travaillent mais ne gagnent pas suffisamment pour se hisser, eux et leurs familles, au-dessus du seuil de pauvreté de 2 dollars des Etats Unis par jour.

L'importance du travail décent pour réaliser les Objectifs de développement durable est explicitement mise en exergue dans l'ODD N° 8 qui vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous». Cependant à l'analyse, il apparaît que plusieurs autres ODD n'échappent pas à cette préoccupation au sens où leur réalisation devrait passer par une intégration forte des préoccupations du travail décent.

Le tableau en annexe 1, élaboré à partir du document de l'OIT intitulé «Le travail décent et le programme de développement durable à l'horizon 2030» présente le travail décent sur les différentes cibles des ODD présentant un lien avec l'agenda du travail décent. Il en découle qu'au-delà de la position particulière de l'ODD 8 sus évoquée, le travail décent est une préoccupation fortement transversale à l'ensemble des ODD au sens où la réalisation de chacun d'eux requiert une ou plusieurs interventions favorisant ou valorisant le travail décent dans les mesures transformatrices à déployer.

II.2 Place du travail décent dans le processus de contextualisation des ODD au Cameroun

Au Cameroun l'activation du levier Travail et spécifiquement du concept d'emploi dans la rationalisation de la politique de développement n'est pas nouvelle. En effet le DSCE adresse explicitement la question de la création d'emploi de par sa dénomination. Bien plus, la promotion des emplois décents, en constitue un axe majeur. Au moment où ce phasage décennal arrive

à échéance et doit connaître une révision et des réorientations éventuelles, il apparaît important d'apprécier à quel point le document de contextualisation des ODD, qui devrait en toute logique inspirer le contenu de la stratégie post DSCE intègre la thématique du travail décent dans les scénarii de développement proposés au Cameroun.

II.2.1 Vue d'ensemble de la contextualisation des ODD au Cameroun

Deux (02) principaux critères ont été retenus pour la contextualisation des ODD et de leurs cibles en particulier. Il s'agit de : (i) l'ancrage aux politiques et stratégies nationales de développement et (ii) la prise en compte des aspirations et des points de vue des populations à la base.

Tableau 1 : Répartition des cibles contextualisables selon le niveau d'ancrage aux politiques et stratégies nationales

<i>Niveau d'ancrage aux politiques et stratégies nationales</i>	<i>Nombre de documents de planification</i>	<i>Nombre de cible</i>
<i>Fortement ancré</i>	<i>5 à 8</i>	<i>21</i>
<i>Moyennement ancré</i>	<i>3 à 4</i>	<i>31</i>
<i>Faiblement ancré</i>	<i>1 à 2</i>	<i>38</i>
<i>Non ancré</i>	<i>0</i>	<i>17</i>
<i>Total</i>		<i>107</i>

Source : Document national de contextualisation et de priorisation des ODD

Par ailleurs, sur les 107 cibles «contextualisables», 91 (soit 85% des cibles contextualisables) ont été jugées pertinentes pour le Cameroun, c'est-à-dire alignées à ses politiques ou alors adaptées à son contexte au regard de ses défis de développement. Le bilan de la contextualisation des ODD est présenté dans le tableau 2 ci-dessous.

Par ailleurs, à l'issue d'un processus inclusif, sept (07) critères de priorisation ont été retenus et appliqués. Selon leur degré d'importance décroissante, ils traitent successivement :

- i. des engagements internationaux ;
- ii. de la contribution à la croissance ;
- iii. de la promotion et le développement de l'emploi ;
- iv. du développement humain ;
- v. de la Gouvernance ;
- vi. de la protection de l'environnement ;
- vii. de la résilience aux chocs socioéconomiques et sécuritaires.

Au niveau national, sur les 169 cibles de l'Agenda 2030, 91 cibles étaient concernées par cet exercice de priorisation. Au final, seules 53 cibles ont été retenues comme prioritaires, ce qui représente 58,24 % des cibles contextualisées, soit 49,53% des cibles contextualisables et 31,36% du total des cibles des ODD.

Tableau 2 : bilan du processus de priorisation des ODD et de leurs cibles

ODD	Total cibles	Nombre de cibles contextualisées	Nombre de cibles Prioritaires	Nombre d'indicateurs Prioritaires
ODD 1 Pauvreté	7	5	5	9
ODD 2 Faim	8	5	4	7
ODD 3 Santé	13	6	4	11
ODD 4 Education	10	4	3	3
ODD 5 Genre	9	6	4	7
ODD 6 Accès alimentation eau	8	6	1	1
ODD 7 Accès énergie	5	2	2	3
ODD 8 Croissance	12	9	5	6
ODD 9 Infrastructures	8	5	3	5
ODD 10 Inégalités	10	4	4	4
ODD 11 Villes	10	7	6	9
ODD 12 Modes de consommation de production	11	6	2	3
ODD 13 Changements climatiques	5	3	1	2
ODD 14 Océans, mers, ressources marines	10	4	1	1
ODD 15 Ecosystème terrestre	12	9	3	4
ODD 16 Société pacifique	12	10	5	13
ODD 17 Partenariat	19	0	0	0
Total	169	91	53	88

Source : Document national de contextualisation et de priorisation des ODD

Il en ressort qu'aux 53 cibles prioritaires sont attachés 88 indicateurs dédiés au suivi évaluation des progrès y afférents. Plus spécifiquement, le tableau joint en annexe 1 donne des détails sur le cadre de suivi évaluation relatifs aux dites cibles.

II.2.2 Travail décent et Cibles priorisés au Cameroun

Cette session vise à présenter l'arrimage entre les cibles priorisés au Cameroun et la thématique du travail décent. Il est à rappeler que sur 91 cibles contextualisés, 53 ont été priorisées et que de ces dernières 21 ont été reconnues comme étant les plus liées au travail décent. Cette place du travail décent dans ce contexte est illustrée dans le tableau 2 bis ci-dessous.

Tableau 3 : Liste des 21 cibles liées au travail décent priorisées au Cameroun

ODD	21 Cibles Priorisées relatives au travail décent	Indicateurs d'origine	Définition
ODD 10: Inégalités	10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité (*)	10.4.1. Part du revenu du travail dans le PIB	Le revenu lié à l'emploi est composé des paiements, en espèces, en nature ou sous forme de services, que reçoivent les personnes pour elles-mêmes ou pour le compte des membres de leur famille, en raison de leur participation à une activité salariée ou indépendante présente ou antérieure. Le revenu lié à l'emploi ne comprend pas le revenu provenant d'autres sources telles que la propriété, l'assistance sociale, les transferts, etc., non lié à l'emploi.
ODD 16: Société pacifique	16.3 Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice (*)	16.3.1. Proportion de personnes victimes de violences au cours des 12 mois précédents ayant signalé les faits aux autorités compétentes ou recouru à d'autres mécanismes de règlement des différends officiellement reconnus	Nombre de personnes victimes de violences et ayant déclaré officiellement en ratio des personnes victimes
	16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux	16.6.1. proportion des dépenses publiques primaires en proportion du budget initial approuvé, par secteur	Dans les comptes des administrations publiques, les dépenses primaires désignent les dépenses à l'exclusion des charges d'intérêts dues sur la dette.
	16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux (*)	16.10.1. Nombre de cas avérés de meurtres, enlèvements, disparitions forcées, détentions arbitraires et actes de tortures dont ont été victimes les syndicalistes les 12 derniers mois	nombre de cas à inventorier en considérant les syndicalistes comme la cible de l'enquête
ODD 4: Education	4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable	4.3.1. Taux de participation des jeunes et des adultes à un programme d'éducation et de formation scolaire ou non scolaire au cours des 12 mois précédents, par sexe	Ratio entre le nombre d'adultes et jeunes participant à un programme d'éducation et de formation scolaire ou non et le nombre total d'adultes (au cours des 12 derniers mois)
ODD 8: Croissance /Emploi	8.6 D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	8.6.1. Proportion des jeunes (âgés de 15-24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation	Part des jeunes de la tranche d'âge concernée qui ne sont ni scolarisés, qui n'ont pas d'emploi et qui n'ont aucune formation
ODD 8: Croissance /Emploi	8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers	8.3.1. Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles par sexe	Nombre d'emplois informels recensés dans le nombre total des emplois des secteurs non agricoles

ODD 9: Infrastructures	9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés (*)	9.2.1. Valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière en proportion du PIB et par habitant	Valorisation de la production (nette des charges liées aux consommations intermédiaires) du secteur manufacturier en ratio du PIB, Rapportée à la population
		9.2.2. Emploi dans l'industrie manufacturière en proportion du PIB et par habitant	Pour analyser la part du secteur manufacturier dans la création des richesses nationales
	9.3 Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés (*)	9.3.1. Proportion des petites entreprises dans la valeur ajoutée totale de l'industrie	Voir définition d'une petite entreprise: quelle taille considérer?
		9.3.2. Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit	Voir définition d'une petite entreprise: quelle taille considérer? (en général, moins de 10 employés)
ODD 2: Faim	2.3 D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier des femmes, des autochtones, des exploitants familiaux, des éleveurs et des pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et facteurs de production, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emplois autres qu'agricoles	2.3.1. Volume de production par unité de travail, en fonction de la taille de l'exploitation agricole, pastorale ou forestière	Quantités produites en ratio du nombre de travailleurs impliqués
		2.3.2. Revenu moyen des petits producteurs alimentaires, selon le sexe et le statut d'autochtone	
ODD 1: Pauvreté	1.4 D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété foncière, au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage, aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la micro finance	1.4.2. Proportion de la population adulte totale qui dispose de la sécurité des droits fonciers et de documents légalement authentifiés et qui considère que ses droits sur la terre sont sûrs, par sexe et par type d'occupation	Quantités produites en ratio du nombre de travailleurs impliqués
		1.3.1. Proportion de la population couverte par des systèmes/socles de protection sociale	En partant de la définition d'un socle de protection sociale
ODD 5: Genre	5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation	5.2.1. Proportion de femmes et de filles âgées de 15 ans et plus ayant vécu en couple, victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques infligées au cours des 12 derniers mois précédents par leur partenaire actuel ou un ancien partenaire, par forme de violence et par âge	Quantités produites en ratio du nombre de travailleurs impliqués
	5.5 Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité (*)	5.5.2. Part des femmes dans l'emploi dans des postes de direction	

ODD	21 Cibles Priorisées relatives au travail décent	Indicateurs d'origine	Définition
ODD 8: Croissance	8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale (*)	8.5.1 Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge, handicap	5.5.2. Part des femmes dans l'emploi dans des postes de direction
		8.5.2. Taux de chômage par situation de handicap	
		8.7.1. Nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans engagés dans du travail des enfants	
		8.8.1. Lésions professionnelles non mortelles pour 100'000 travailleurs	accidents de travail non mortel mais handicapant dans une certaine mesure
		8.8.1. Lésions professionnelles mortelles pour 100'000 travailleurs	accidents de travail mortels
ODD 10: Inégalités	10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre	10.2.1. Proportion de personnes vivant avec moins de la moitié du revenu médian par sexe, âge, handicap	Proportion de la population gagnant un revenu inférieur à la moitié du revenu médian
	10.4 Adopter des politiques, budgétaire, salarial, de protection sociale, pour parvenir à une plus grande égalité	10.4.1. Part du revenu du travail dans le PIB	Rémunération du travail en ratio du PIB
ODD 16: Société pacifique	16.2 Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants	16.2.1. Proportion des enfants de 1 à 17 ans ayant subi des châtiements corporels ou des agressions psychologiques infligées par une personne s'occupant d'eux au cours du mois précédent	Rémunération du travail en ratio du PIB
ODD 1: Pauvreté	1.1 D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar par jour)	1.1.1. Taux de travailleurs pauvres (pourcentage de personnes en emploi vivant avec moins de \$1.90 ppa	Proportion des pauvres parmi les travailleurs
	1.2 D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges souffrant d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays	1.2.1. Proportion de la population vivant au-dessous du seuil national de pauvreté par sexe et âge	Taux de pauvreté monétaire
ODD 8: Croissance /Emploi	8.1 Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés	8.1.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par habitant	part moyenne de la valeur ajoutée de l'économie nationale
	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi	Pour analyser la productivité de la main-d'œuvre

Source : BIT + MINEPAT

NB : en gras et astérisque, les cibles dont le renseignement des indicateurs échappe plus ou moins au système statistique national et qui ont requis un travail particulier de collecte et d'analyse dans l'étude.

Chapitre III

Description, caractérisation
des indicateurs et/ou proxys
retenus au Cameroun

Introduction :

Ce chapitre vise à présenter le corpus des indicateurs et proxys retenus pour être renseigné dans le cadre de la présente étude. Ledit corpus a été identifié au terme du travail de contextualisation et de priorisation de l'agenda 2030 au Cameroun. Il est ressorti des chapitres précédents que la thématique du travail décent est fortement transversale à l'ensemble des ODD, avec pour chacun d'eux, une ou plusieurs cibles liées à ladite thématique. Une liste congrue des indicateurs renseignant lesdites cibles a été retenue. Les critères d'inclusion tiennent essentiellement compte de la difficulté de disposer à bonne fréquence des séries de données renseignant ces indicateurs, à partir du système statistique national. Sous le prisme du DSCE, la liste d'intérêt couvre 04 secteurs dont le Secteur de la Gouvernance, le secteur des Infrastructures, le secteur Social et le secteur de l'administration générale et financière. Dans les lignes qui suivent, il est fait une présentation sommaire du champ des indicateurs à explorer.

III.1 Indicateurs du secteur de la Gouvernance

Trois indicateurs ont été retenus pour le secteur Gouvernance :

Le premier est relatif à l'ODD 10 : «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre». La cible pertinente étant la 10.4 intitulée «Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité». Pour ce volet, l'indicateur à renseigner est la 10.4.1 dont la formulation est «Part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux)» il convient de noter qu'au terme de la contextualisation des ODD au Cameroun, cet indicateur n'a fait l'objet d'aucune reformulation.

L'intitulé de l'indicateur invite à clarifier le terme Transfert sociaux qui renvoie à l'une des composantes du numérateur de l'indicateur. A ce propos, l'INSEE² définit les transferts sociaux encore appelés prestations sociales comme des transferts versés (en espèces ou en nature) à des individus ou à des familles afin de réduire la charge financière que représente la protection contre divers risques. Elles sont associées à six grandes catégories de risques :

1. La vieillesse et la survie (pensions de retraite, pensions de réversion, prise en charge de la dépendance).
2. La santé (prise en charge totale ou partielle de frais liés à la maladie, à l'invalidité, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles).
3. La maternité-famille (prestations familiales : prestations liées à la maternité, allocations familiales, aides pour la garde d'enfants).

²Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE-France)

4. La perte d'emploi (indemnisation du chômage) et les difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle.
5. Les difficultés de logement (aides au logement).
6. La pauvreté et l'exclusion sociale (minima sociaux : revenu minimum d'insertion- RSA, minimum vieillesse, etc.).

Dans le contexte du Cameroun la catégorie 1 est connue sous le vocable pension vieillesse Invalidité et décès (PVID); la catégorie 2 comporte la prise en charge des AT/MP par la CNPS, les frais sanitaires supportés par l'Etat notamment pour son personnel, et accessoirement les prestations délivrées par les compagnies d'assurance dans le cadre des assurances santé souscrites par leurs clients, même si cet aspect reste marginales et mal cerné dans le pays. Les catégories 3 et 5 sont habituellement incluses dans le traitement salarial sous les vocables de «allocations familiales» et «non logement» respectivement. Les catégories 4 et 6 ne nous paraissent pas pertinentes dans le contexte du Cameroun.

Tableau 4 : Indicateurs et proxys retenus dans le cadre des ODD relevant du secteur de la Gouvernance

ODD concerné	Cibles Priorisées	Indicateurs	Proxy à estimer
ODD 10: Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre	10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité	10.4.1 Part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux)	
ODD 16: Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes	16.3 Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice	16.3.1 Proportion de victimes de violences au cours des 12 mois précédents ayant signalé les faits aux autorités compétentes ou à d'autres mécanismes de règlement des différends officiellement reconnus	Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes en lieux de travail, les 12 derniers mois
	16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux	16.10.1 Nombre de cas avérés de meurtres, d'enlèvements, de disparitions forcées, de détentions arbitraires et d'actes de torture dont ont été victimes des journalistes, des personnes travaillant dans les médias, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme au cours des 12 mois précédents	Nombre de violations de libertés (droits rapportées par type d'acteurs (Professionnels de médias/Syndicats/ONG sur les droits de l'homme)

Source : TDR de la prestation

Le deuxième indicateur d'intérêt est le 16.3.1 «Proportion de victimes de violences au cours des 12 mois précédents ayant signalé les faits aux autorités compétentes ou à d'autres mécanismes de règlement des différends officiellement reconnus». Il est destiné à évaluer la cible 16.3 «Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice» de l'ODD 16 qui traite de «Promouvoir l'avènement de sociétés paci-

fiques et/ou vertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes. La contextualisation des ODD au Cameroun invite à approcher cet indicateur par un proxy intitulé «Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes en lieux de travail, les 12 derniers mois». Dans ce contexte, les organisations d'employeurs et les administrations apparaissent comme une source informative adaptée à la circonstance.

Le troisième indicateur à renseigner pour ce secteur est le numéro 10.10.1 qui traite du Nombre de cas avérés de meurtres, d'enlèvements, de disparitions forcées, de détentions arbitraires et d'actes de torture dont ont été victimes des journalistes, des personnes travaillant dans les médias, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme au cours des 12 mois précédents » ; destiné à évaluer la cible 16.10 «Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux » de l'ODD16 déjà mentionné ci-dessus, cet indicateur a été contextualisé au Cameroun sous la formulation «Nombre de violations de libertés (droits) rapportées par type d'acteurs (Professionnels de médias/Syndicats/ONG sur les droits de l'Homme) ». Pour cette mesure, les différents cas de violation jugés pertinents regroupent: les meurtres, les enlèvements, les disparitions forcées, les détentions arbitraires, les tortures. Comme ci-dessus, les organisations de la presse, les syndicats de travailleurs et les organisations de défense de droits de l'homme sont susceptibles de donner une information crédible.

III.2 Indicateurs du secteur des Infrastructures

Trois indicateurs présentés dans le tableau ci-dessous sont retenus pour l'évaluation des cibles pertinentes de l'ODD 9 : « Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation »

Tableau 5 : Indicateurs et proxys retenus dans le cadre des ODD relevant du secteur des Infrastructures

ODD concerné	Cibles Priorisées	Indicateurs	Proxy à estimer
ODD 9: Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés	9.2.2 Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	Nombre de travailleurs de l'industrie manufacturière
	9.3 Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés	9.3.1 Proportion (part de la valeur ajoutée des petites) entreprises dans la valeur ajoutée totale de l'industrie	Degré d'octroi de crédits aux petites entreprises par type d'institutions (Banques/Fonds de l'emploi/Autres Etablissement de crédit) (2016/2015, 2017/2016) Quelles sont les raisons de la variation de l'octroi de crédit ?
		9.3.2 Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit	

Source : TDR de la prestation

Ainsi pour la cible 9.2 «Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés», l'indicateur originel est le 9.2.2 Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total. Dans le cadre de la présente étude la mesure de progrès pour cette cible se fait à travers le proxy «Nombre de travailleurs de l'économie manufacturière ». Dans ce cas précis, le dernier RGE est une source convenable pour cet indicateur.

Pour ce qui est de la cible 9.3 «Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés » deux indicateurs sont prévus pour en mesurer les progrès.

Le premier est le 9.3.1 «Proportion (part) de la valeur ajoutée des petites entreprises dans la valeur ajoutée totale de l'industrie». la production de cet indicateur étant peu aisée à partir du système statistique national, un proxy lui est substitué dans le cadre de cette étude et consiste au «Degré d'octroi de crédits aux petites entreprises par type d'institutions». Il s'est agi de façon précise de dégager la tendance observée dans l'attribution des crédits aux PME selon le type de structure de crédit (Banques, Etablissements financiers, organisme de promotion de l'emploi) entre les années 2016 et 2018.

Quant au second à savoir la 9.3.2 «Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit» il ne subit pas de reformulation en particulier. Cependant compte tenu de la difficulté de le renseigner tel quel à partir du système statistique national, l'information délivrée se rapporte à la Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit pour démarrer leurs activités.

III.3 Indicateurs du secteur social

Pour le secteur social, 02 ODD retiennent l'attention en ce qui concerne la problématique du travail décent. Ils se désagrègent en trois cibles devant être suivies par trois indicateurs ou proxys tels que présentés dans le tableau ci-après.

Ainsi l'ODD 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» trouve sa pertinence à travers la cible 5.5 «Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité», dont l'indicateur originel associé est le 5.5.2 «Proportion de femmes occupant des postes de direction». Cet indicateur n'a pas fait l'objet de reformulation. il sera renseigné aussi bien pour le secteur public où la notion de poste de direction est convenue comme un poste de rang de directeur d'administration centrale ou plus, et le secteur privé où on s'intéressera aux membres des comités de direction lorsque la notion de poste de direction n'est pas aisément applicable.

Pour ce qui est de l'ODD 8 «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » deux indicateurs émergent. c'est ainsi que pour la cible 8.5 «D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale» , la mesure des progrès devra se faire à travers l'indicateur 8.5.1 «Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et type de handicap», indicateur qui ne nécessite pas d'adaptation en particulier.

Tableau 6 : Indicateurs et proxys retenus dans le cadre des ODD relevant du secteur Social

ODD concerné	Cibles Priorisées	Indicateurs	Proxy à estimer
ODD5: Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles	5.5 Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité	5.5.2 Proportion de femmes occupant des postes de direction	Proportion de femmes occupant des postes de direction par type d'institutions 1.Administration publique-Ministères 2.Institutions de la République 3.Universités 4.Grandes entreprises du secteur privé
ODD 8: Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	8.5.1 Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et type de handicap	
	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire	8.8.1 Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration	Nombre d'accidents constatés par type de déclarants du marché du travail 1. inspections de travail 2. syndicats Prévalence annuelle des accidents du travail; 3.CNPS Prévalence annuelle des maladies professionnelles 3. Organisations employeurs

Source : TDR de la prestation

Concernant la cible 8.8 «Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire» l'indicateur associé pour les besoins de la cause est le 8.8.1 « Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration ». Pour le refléter on a opté ici de mesurer le « Nombre d'accidents constatés par type de déclarants du marché du travail » pour s'y faire les sources de données telles l'Inspection du Travail et la CNPS seront mises à contribution.

III.4 Indicateur du secteur de l'Administration générale et financière

Pour ce secteur, un seul ODD à savoir ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» retient l'attention, avec en assortiment la cible 8.2 «Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre». La mesure de progrès pour cette cible se fait au moyen de l'indicateur 8.2.1 «Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi». Ainsi, disposant des comptes nationaux, il peut être aisé de renseigner l'indicateur. Soit de façon précise, rapporter le PIB par le nombre de personne pourvue d'un emploi pour ainsi disposer d'une série chronologique pour laquelle on peut calculer le taux de croissance demandé.

Tableau 7 : Indicateurs et proxys retenus dans le cadre des ODD relevant du secteur de l'administration générale et financière

<i>ODD concerné</i>	<i>Cibles Priorisées</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Proxy à estimer</i>
ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	8.2.1 Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi	

Source : TDR de la prestation

Chapitre IV

Approche méthodologique
utilisée

Introduction

La présente méthodologie, est élaborée dans le cadre de la production d'une situation de référence et d'une base d'information sur les indicateurs Proxy des ODD liés au travail décent au Cameroun. Elle vise à fixer les bases et donner de la matière pour l'élaboration d'une situation de base sur les cibles ODD liées au travail décent principalement à partir des sources administratives³. À ce propos, il est ici question de présenter les contours de la démarche méthodologique qui devra encadrer la production des résultats escomptés. Le présent document aborde successivement : le contexte et la justification de l'étude, le rappel des objectifs et résultats attendus, les caractéristiques de l'étude, l'organisation de la collecte d'informations y afférente et enfin les contours de l'analyse et de la restitution des résultats.

IV.1 Contexte et justification de l'étude

L'évaluation des OMD arrivés à échéance en 2015 montre que les résultats n'ont été atteints qu'en partie. C'est pourquoi, tirant conséquence de cette situation, il a été procédé dès 2016 au lancement du nouvel agenda 2030 sur les Objectifs de Développement Durable (ODD). Plus spécifiquement, certains défis comme l'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim, la réduction de la mortalité maternelle et infanto-juvénile, la création d'emplois décents pour les jeunes, demeurent encore d'actualité malgré les efforts accomplis en Afrique. D'une manière générale, à l'heure du bilan, environ 40 millions d'emplois doivent être créés par an jusqu'à 2030 pour rester en phase avec la croissance de la population en âge de travailler⁴.

L'ampleur des défis inhérents à l'emploi reste énorme. C'est ainsi que les ODD ont accordé une priorité toute particulière à cette question à travers une emphase mise sur la diversification des sources de création des richesses nationales, de promotion de l'industrialisation basée sur les avantages comparatifs, du développement du secteur manufacturier ; autant d'initiatives qui faciliteront la promotion du travail décent et l'absorption de la main-d'œuvre abondante. A l'issue de la priorisation et de l'appropriation des ODD au Cameroun, 21 cibles parmi les 46 53 priorisées par le pays, semblent être les plus liées au travail décent. Elles regroupent une quarantaine d'indicateurs dont certains ne sont pas produits ou régulièrement mis à jour par le Système Statistique National (SSN), alors que la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de promotion du travail décent et de l'emploi productif dans le contexte des ODD, nécessitent une parfaite maîtrise de l'information sur les cibles y relatives.

³Il reste entendu que les données basées sur les enquêtes ménages d'envergure nationale demeurent dans le champ de compétence des Instituts nationaux de statistiques.

⁴OIT/Le travail décent et le programme de développement durable pour 2030

A cet égard, pour améliorer le système de suivi-évaluation de la mise en œuvre des ODD liés au travail décent au Cameroun, il s'avère donc nécessaire d'appuyer le système statistique national à disposer d'informations de référence pour les principaux indicateurs du marché du travail, en tenant compte de la priorisation nationale. Cela permettrait de disposer d'informations régulières sur la situation du marché du travail, pour formuler des recommandations de politiques idoines et opérationnelles à l'endroit des mandants tripartites de l'OIT dont le gouvernement.

Cela dit, plusieurs sources d'informations sont susceptibles d'alimenter la base de connaissance sur les cibles ODD, nécessaire à une meilleure gestion du marché du travail : (A) Les enquêtes de plus grande envergure comme : (i) enquêtes ménages de l'INS sur les conditions de vie, la pauvreté, l'emploi, la main-d'œuvre, (ii) enquêtes de l'INS sur les entreprises modernes, (iii) le Recensement général de la population et de l'habitation (RGPH), (B) Les informations de source administrative comme : (i) les données de l'administration publique et ministères sectoriels, (ii) les données issues des entreprises modernes, (iii) les données collectées auprès d'autres unités d'observations comme les inspections du travail, les partenaires sociaux (organisations patronales et organisations des travailleurs), (iv) les rapports d'origines étatiques.

La source de type (A) relevant du domaine de compétences de l'INS, nécessite souvent d'importants moyens financiers pour le renouvellement des enquêtes ménages et auprès des entreprises d'envergure nationale. Pour la seconde source de type (B) qui fait l'objet de la présente étude, elle est basée sur les informations collectées auprès de l'administration et d'autres unités plus réduites (inspections de travail, Organisations patronales et syndicales, etc.), des appréciations intéressantes de la situation pourraient également être faites avec des financements plus réduits.

Au total, les besoins liés à la préparation d'une situation de référence des ODD liés au travail décent et à la mise en place progressive d'un système d'informations, justifient la nécessité pour le MINTSS en collaboration avec l'OIT, de réaliser une série de travaux substantiels, objet de la présente étude. Les cibles qui feront plus l'objet d'analyse sont celles dont les indicateurs de base ou leurs proxys ne peuvent s'obtenir à l'occasion des enquêtes habituelles que l'INS compte réaliser à brève échéance.

IV.2 Objectifs et résultats attendus

IV.2.1 Objectif principal

L'objectif principal de la présente étude est de contribuer à la mise en place d'un système performant de suivi et d'évaluation des cibles ODD liées au travail décent au Cameroun.

IV.2.2 Objectifs spécifiques

Plus spécifiquement, l'étude a pour objectifs de :

- Déterminer une approche méthodologique adaptée pour le renseignement des indicateurs des ODD liés au travail décent à partir des sources administratives, des organisations de la société civile, des organisations d'employeurs et des syndicats de travailleurs;
- Décrire et caractériser la situation de référence des ODD liés au travail décent au Cameroun ;
- Elaborer un rapport de base sur les cibles ODD liées au travail décent au Cameroun.

IV.3 Résultats attendus

Au terme de l'étude, les livrables ci-après devront être rendus disponibles :

- Un rapport d'étude précisant la démarche méthodologique utilisée pour produire les indicateurs/proxy retenus à partir des différentes sources d'information explorées;
- une analyse situationnelle des ODD retenus, et des cibles y afférentes dans le contexte de l'économie camerounaise;
- une base de données sous-tendant les activités statistiques ayant permis le renseignement des indicateurs et proxys concernés;
- une discussion relative aux sources d'information utilisées et aux précautions d'utilisation et d'interprétation des résultats ;
- des recommandations pertinentes qui se dégagent des résultats rendus disponibles.

IV.4 Domaines d'étude retenus

L'examen de la liste des ODD ainsi que des cibles y afférentes laisse apparaître que plusieurs d'entre elles abordent la problématique du travail décent. Dans le cadre de la présente mission, une liste minimale d'indicateurs/proxys à renseigner a été arrêtée sur la base des cibles contextualisées et priorisées par le Cameroun. Nous présentons en annexe 2 un aperçu de ladite liste.

IV.5 Caractéristiques de l'étude et organisation de la collecte

IV.5.1 Type de sondage

Au regard du contenu minimal des données à produire et à présenter en annexe2, il apparaît que les sources idoines d'informations sont diverses et variées. Elles vont des banques de données méthodiquement constituées à l'instar des comptes nationaux et bases de données rendues disponibles à la faveur des enquêtes (RGE, EAE, EESI, ECAM), aux organisations solidement établies (Institutions de souveraineté, Ministères, sociétés, entreprises et Etablissement publics) en passant par des Groupements et autres associations professionnelles. Compte tenu de cette diversité la conduite d'un sondage structuré n'apparaît pas convenable pour adresser le problème. C'est pourquoi, en rapport avec chaque indicateur/proxy à estimer une procédure particulière sera déployée pour atteindre

l'objectif recherché. Dans cet ordre d'idée, la dernière colonne dudit tableau donne des orientations sur les sources à explorer pour renseigner chacun des indicateurs ou proxys concernés.

(Parlement, CS, CC, CES, Gouvernement, etc.), l'ambition est de faire un recensement. Enfin pour les Associations, ONG, Syndicats et autres groupement professionnels une liste des différents organes de chaque catégorie, considérée comme représentative de la catégorie sera explorée. Plus de détails sur le champ de la collecte sont présentés dans le paragraphe ci-après.

IV.5.2 Champ de collecte

Au regard de la liste des indicateurs/proxys à renseigner, il est envisagé d'enquêter (mener des entretiens) auprès des différentes structures et organisations ci-après :

1. Le monde de la presse ;
2. Les syndicats de travailleurs ;
3. Les organisations d'employeurs ;
4. Les organisations de défenses de droits de l'homme ;
5. Les institutions de souveraineté de la République ;
6. les administrations publiques centrales.
7. Les principales banques commerciales et autres institutions de crédit aux entreprises (voir liste des banques agréées au Cameroun)

Plus opérationnellement les cibles à atteindre se présentent comme suit :

- Pour le monde de la presse, il a été retenu les organisations de journalistes ci-après : l'UJC (Union des journalistes du Cameroun) l'UPF (Union de la presse francophone, branche du Cameroun), la SNJC (syndicat National des journalistes du Cameroun) la FEDIPRESSE (Fédération des Editeurs de Presse du Cameroun) ; la CAMASEJ (Cameroon Association of English Speaking Journalists), la CANPA (Cameroun Anglophone Newspaper Association) ; .
- Pour les syndicats de travailleurs, les onze Centrales syndicales reconnues et mentionnées dans les résultats des dernières élections sociales de 2018 sont ciblées à savoir : la CSTC, la CSAC, l'UGTC, l'USLC, l'ENTENTE, la CCWTU, la CGSTC, la CTUC, la CCT, la CGT-Liberté, la CSIC, l'USPAC, la CSP.
- Pour les organisations d'employeurs : le GICAM, l'ECAM, le MECAM, le SYNDUSTRICAM, la C-PME, l'AJECAM, le GFAC, L'APECCAM, l'ANEMCAM l'USPAC ;
- Pour les organisations de défenses des droits de l'homme : le NDH (Nouveau Droit de l'Homme Cameroun, l'ACDDHLIB (Association Camerounaise pour la Défense des Droits de

l'Homme, des Libertés et du Bien Etre, la CNDHL (Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés), l'ALVF (Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes), la MDHC (Maison des Droits de l'Homme du Cameroun) ;

- Pour les institutions de souveraineté de la République, il a été distingué : la PR (Présidence de la République), l'Assemblée Nationale, le Sénat, le Conseil Constitutionnel, La Cour Suprême, Le Conseil Economique et Social, les Services du Premier Ministre ;
- Pour le gouvernement, les Administrations centrales catégorisées selon les secteurs institutionnels du DSCE ; la liste des départements ministériels selon le secteur institutionnel est jointe en annexe.
- Pour les banques commerciales, il a été considéré un échantillon basé sur les principales banques commerciales et établissements financiers du pays.

En dehors de ces cibles pour lesquelles des interviews en leur seins sont prévues, il est également envisagé une recherche d'information par divers moyens (documents administratifs, site web, échanges téléphonique, par courriel etc., auprès des sociétés d'Etat, les Sociétés à capitaux mixtes et les EPA. la liste exhaustives des dites structures telles que publiée par le MINFI dans le cadre de de l'arrêté du MINFI obligeant à retenir la TVA et l'acompte de l'impôt sur le revenu au titre de l'exercice 2018 devra faire foi.

IV.6 Extrapolation des résultats

Les résultats de l'étude sont destinés à rendre compte de la situation au niveau national. L'approche utilisée ne repose pas sur un plan de sondage en particulier.

Ceci étant, il est retenu que s'agissant des données sous forme de proportion ou de taux, les sous populations auprès desquelles l'information a été collectée sont suffisamment représentatives des populations générales auxquelles elles se rapportent. Ainsi les valeurs observées sur ces sous populations seront considérées comme celles illustrant la situation globale de la nation.

Pour ce qui est des indicateurs/proxys se présentant sous d'autres formes, des procédures de redressement seront présentées et appliquées le cas échéant pour approcher la situation nationale à partir des données de sous populations rendues disponibles.

Chapitre V

Rapide tour d'horizon
des ODD liés au travail
décent

Introduction

Ce chapitre a pour objet la présentation des résultats de l'étude. Il s'agira tout au long de son développement de présenter, analyser et commenter les valeurs trouvées des indicateurs d'intérêt présentés plus haut dans le chapitre précédent. Comme annoncé dans la méthodologie, un accent sera mis sur les précautions d'interprétation en rapport avec la contrainte sous laquelle la production desdites valeurs a été faite. Le renseignement des indicateurs retenus se fera par blocs sectoriels. Ainsi seront successivement déroulés les indicateurs de la Gouvernance, les indicateurs du Secteur des Infrastructures, les indicateurs du secteur Social et enfin ceux du secteur de l'Administration Générale et Financière.

V.1 Indicateurs du secteur de la Gouvernance

V.1.1 Indicateur 10.4.1 Part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux)

Cet indicateur a été décrit plus haut, avec à l'appui l'évocation d'un certain nombre de composantes dont il dépend.

Le tableau ci-après en donne les détails de calcul.

Il en ressort que la part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux) se situe entre 22% de 23% au sein de l'économie nationale. La prise en compte des évacuations sanitaires et le remboursement des frais médicaux assurées par l'Etat et dont les données afférentes n'ont pu être disponibles, n'est pas susceptible de modifier significativement la valeur de cet indicateur. La faiblesse relative de cette proportion s'expliquerait par l'importance de l'informalité de l'économie et spécialement par l'ampleur de la production pour l'autoconsommation.

Encadré 1 : Définition de l'expression « Transferts sociaux » :

Les prestations sociales (ou transferts sociaux) sont des transferts versés (en espèces ou en nature) à des individus ou à des familles afin de réduire la charge financière que représente la protection contre divers risques.

Elles sont associées à six grandes catégories de risques :

- *La vieillesse et la survie (pensions de retraite, pensions de réversion, prise en charge de la dépendance).*
- *La santé (prise en charge totale ou partielle de frais liés à la maladie, à l'invalidité, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles).*
- *La maternité-famille (prestations familiales : prestations liées à la maternité, allocations familiales, aides pour la garde d'enfants).*
- *La perte d'emploi (indemnisation du chômage) et les difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle.*
- *Les difficultés de logement (aides au logement).*
- *La pauvreté et l'exclusion sociale (minima sociaux : revenu minimum d'insertion- RSA, minimum vieillesse, etc.).*

Tableau 8 : cadre de calcul de l'Indicateur 10.4.1 : Part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux).

(Montant en milliards de FCFA)	2014	2015	2016	2017
<i>Rémunération des salariés*</i>	3 873	3 958	4 119	4 280
<i>dont Sociétés non financières*</i>	1 513	1 536	1 577	1 617
<i>Sociétés financières*</i>	130	105	97,4	89,8
<i>Administration publique*</i>	1 131	1 204,5	1 288,3	1 372
<i>Ménages*</i>	883	899	935,9	972,8
<i>Institutions sans but lucratif*</i>	171	168,5	168,8	169,1
<i>Reste du monde*</i>	45	45	51,7	58,4
<i>Pensions vieillesse invalidées et décès payés par l'Etat</i>	174,1	183,5	204,2	202,7
<i>Prise en charge des évacuations sanitaires par l'Etat</i>				
<i>Remboursements des frais médicaux par l'Etat</i>				
<i>Ressources mobilisées dans le cadre du Projet Filets Sociaux (PFS)</i>	0,5	0,914	7,009	8,331
<i>Prestations familiales payées par la CNPS</i>			16,731	18,018
<i>Pensions vieillesse invalidité et décès payés par la CNPS</i>			66,307	68,76
<i>Prestations des MP et AT payées par la CNPS</i>			3,634	4,546
<i>Total revenu du travail y compris transferts sociaux</i>			4 417	4 582
<i>PIB (en milliards de FCFA courant)*</i>	17 276	18 285	19 345	20 371
<i>Part (en %) des salaires (y compris les transferts sociaux) dans le PIB</i>			22,83%	22,49%

Sources : INS + MINFI (solde)+PFS+ CNPS (annuaire) + estimations

* : variables pour lesquelles certaines données de 2015 à 2017 sont des estimations/projections

V.1.2 proxy 16.3.1 Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes en lieux de travail, les 12 derniers mois

Ce proxy est une adaptation au national de l'indicateur 16.3.1 Proportion des victimes de violences au cours des 12 mois précédents ayant signalé les faits aux autorités compétentes ou à d'autres mécanismes de règlement des différends officiellement reconnus. Pour le renseigner, trois types de cibles ont été interrogées à savoir les organisations d'employeurs,

les départements ministériels et les institutions de la République. Sous cette base et au vu des données rassemblées dans le tableau ci-après il apparaît que, du point de vue des employeurs et Responsables des Administrations publiques, la problématique de la violence et plus spécifiquement des plaintes qui en résulteraient est quasiment inexistante en milieu de travail, que ce soit au privé ou au public. Cependant le système judiciaire rapporte plus de 6670 cas de plaintes issues du milieu de travail, dont environ 27% des cas résolus en faveur du plaignant travailleur. Il convient aussi de préciser que pour ce qui est des administrations publiques, une seule organisation cristallise la quasi-totalité des cas. En effet celle-ci rapporte 83 cas de violence au lieu de travail dont 46 ont fait l'objet de plaintes avec 12 de ces plaintes portées par des femmes. Au niveau de l'inspection du travail, 8 831 cas de différends de travail ont été recensés avec plus de 97% constitués de différends individuels de travail. Grâce aux vertus de la conciliation, ces différends ne mènent pas systématiquement à des plaintes.

Au demeurant, très peu d'organisations interrogées disposaient d'un dispositif d'enregistrement des cas de violence en leur sein, ce qui a conduit à plusieurs cas de non réponses pour cette question.

Tableau 9 : cadre de renseignement du proxy 16.3.1 Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes en lieux de travail, les 12 derniers mois

Type d'organisation	Effectif interrogé/répondant	Nombre de cas de différends enregistrés en lieux de travail, au cours des 12 derniers mois	Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes
Organisations d'employeurs	7/4	75	75
Département ministériel et Institutions de la république	39/35	88	48
Système judiciaire national	1/1	7/4	6 673
Système judiciaire national	Données de routine des services déconcentrés	$8\,831 = 251 + 8\,580$	

Source : MINTSS + Enquête ODD Travail décent 2018

V.1.3 Proxy 16.10.1 Nombre de violations de libertés (droits rapportées par type d'acteurs (Professionnels de médias/Syndicats/ONG sur les droits de l'homme))

Ce Proxy est une adaptation au national de l'indicateur 16.10.1 Nombre de cas avérés de meurtres, d'enlèvements, de disparitions forcées, de détentions arbitraires et d'actes de torture dont ont été victimes des journalistes, des personnes travaillant dans les médias, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme au cours des 12 derniers mois.

Pour renseigner ce proxy trois types de cibles ont été explorées à savoir les syndicats de travailleurs, les ONG/Associations de défense de droit de l'Homme et des libertés, les organisations de la Presse. Aussi, cinq (05) modalités de violations des droits à l'encontre des membres desdites organisations ont été distinguées à savoir : le meurtre, les enlèvements, les disparitions forcées, la détention arbitraire et la torture.

La recherche des cas de violation de libertés sur la base des avis des organisations les plus engagées à leur défense fait ressortir que le phénomène est de faible ampleur dans le paysage national. Tout compte fait, 183 cas de sévices supposés sont rapportés par ces acteurs avec environ deux tiers pour les organisations des droits de l'homme et un tiers essentiellement par les syndicats de travailleurs. Concernant les types de sévices, elles consistent en très grandes part aux détentions et arrestations arbitraires (50%) ainsi qu'aux tortures (près de 40%). Il convient de préciser que ces informations tiennent compte des simples déclarations des répondants et qu'aucune enquête/instruction existante, ayant pu établir la véracité des faits.

En marge de l'engagement des acteurs (défenseurs des droits de l'Homme et des libertés), une des organisations dédiées à la défense des droits de l'Homme déclare avoir été saisie de 122 plaintes relatives au droit à un procès équitable, 110 plaintes relatives au droit à l'intégrité physique, 72 cas de détention et d'arrestation arbitraire, 27 cas de torture, 22 cas de violation de droit à la vie, 10 cas de privation de droit d'accès à la justice, 06 cas d'abus de pouvoir et 5 cas de disparition forcée, dans le cadre du strict respect de son mandat.

Tableau 10 : Cadre de renseignement du proxy 16.10.1 : Nombre de violations de libertés (droits) rapportées par type d'acteurs (Professionnels de médias/Syndicats/ONG sur les droits de l'Homme)

Type de sévices	Effectif interrogé/répondant			Total
	Syndicat de travailleurs	Organisation des Droits de l'Homme	Organisation de la Presse	
Meurtre (présomption)	2	4	0	6
Enlèvement (présomption)	2	3	2	7
Disparition forcée (présomption)	2	5	0	7
Détention / arrestation arbitraire	36	53	2	91
Torture	16	56	0	72
Total	58	121	4	183
Autres types de sévices*	133	14	0	147

Source : Enquête ODD Travail décent 2018

*dont 100 licenciements abusifs, des menaces de morts, des trafics et des harcèlements sexuels

V.2 Indicateurs du secteur des Infrastructures

V.2.1 Proxy 9.2.2 : Nombre de travailleurs de l'industrie manufacturière

Ce proxy est une adaptation au national de l'indicateur 9.2.2 Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total. Pour documenter ce proxy il a été loisible d'exploiter les données rendues disponibles à la faveur du RGE2⁵ réalisé en 2017 et dont les données portent sur l'année de référence 2016, ainsi que les résultats de de l'enquête Emploi de 2017.

Il en ressort que l'industrie manufacturière représente environ 23% de l'emploi au sein des entreprises et 15 à 16 % de l'emploi total de l'économie nationale formelle.

⁵Recensement Général des Entreprises

Tableau 11 : cadre de renseignement du Proxy 9.2.2 : Nombre de travailleurs de l'industrie manufacturière

		2014		2015		2016	
	Secteur d'activité	Nombres d'employés	%	Nombres d'employés	%	Nombres d'employés	%
Entreprises	Primaire	39 942	5,8%	41 316	5,8%	41 913	5,8%
	Secondaire	160 476	23,4%	162 147	22,9%	163 500	22,7%
	Tertiaire	485 814	70,8%	503 146	71,2%	514 842	71,5%
	Ensemble	686 488	100,0%	706 586	100,0%	719 853	100,0%
Administration publique	Fonction Publique et forces de défense et sécurité	273 801		290 026		297 906	
	EPA	29 362		33 073		37 628	
	CTD	14 259		15 178		17 141	
	Total Administration Publique	1 003 910		1 044 863		1 072 528	
Pourcentage de l'industrie		16,0%		15,5%		15,2%	

Source : INS/RGE2 ; Enquête emploi ; MINFI ; calculs de l'auteur

V.2.2 Proxy 9.3.1 Degré d'octroi de crédits aux petites entreprises par type d'institutions (Banques/Fonds de l'emploi/Autres Etablissements financiers)

Ce proxy est une contextualisation au national de l'indicateur originel 9.3.1 **Proportion (part) de la valeur ajoutée des petites entreprises dans la valeur ajoutée totale de l'industrie**. Conformément au cahier de charge, son renseignement consiste à déterminer la tendance observée dans l'octroi des crédits au PME au cours des deux dernières années 2016/2015 ; et 2017/2016. D'où le cadre de renseignement ci-dessous.

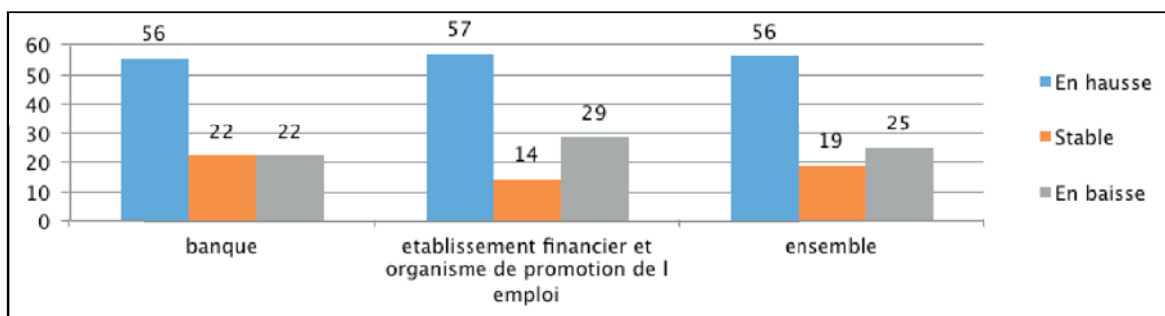
Tableau 12 : cadre de renseignement du Proxy 9.3.1 : Degré d'octroi de crédits aux petites entreprises par type d'institutions

Pourcentage de l'industrie	Tendance dominante 2016/2015	Tendance dominante 2017/2016	Tendance dominante des 12 derniers mois
Banques	Hausse	Hausse	Stable
Etablissements financiers et autres organismes de promotion de l'emploi	Hausse	Hausse	Hausse satisfaisante
Ensemble	Hausse	Hausse	Stable

Source : Enquête ODD Travail décent 2018

Après un dynamisme quasi soutenu du marché du crédit entre 2015 et 2017, une tendance au ralentissement se fait sentir au cours des 12 derniers mois.

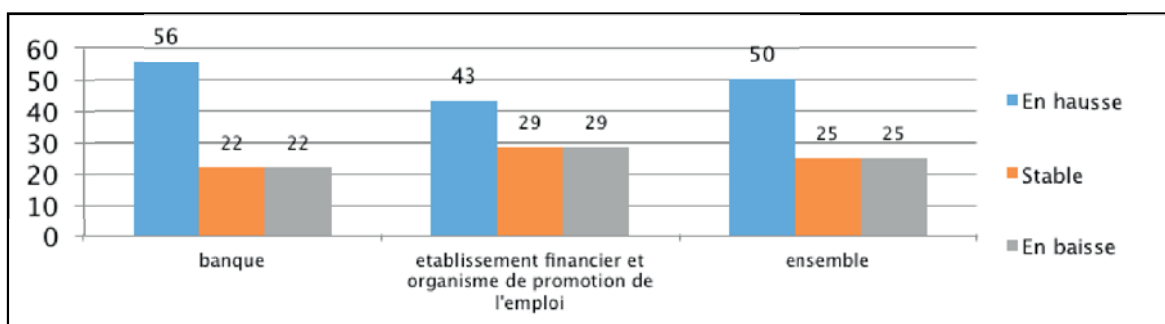
Graphique 1 : Évolution du volume des crédits octroyés aux PME entre 2015 et 2016 (%)



Source : Enquête ODD Travail décent 2018.

Le dynamisme du marché du crédit est soutenu davantage par les banques au cours des deux dernières années. Pendant le même temps les établissements financiers connaissent une moins bonne embellie.

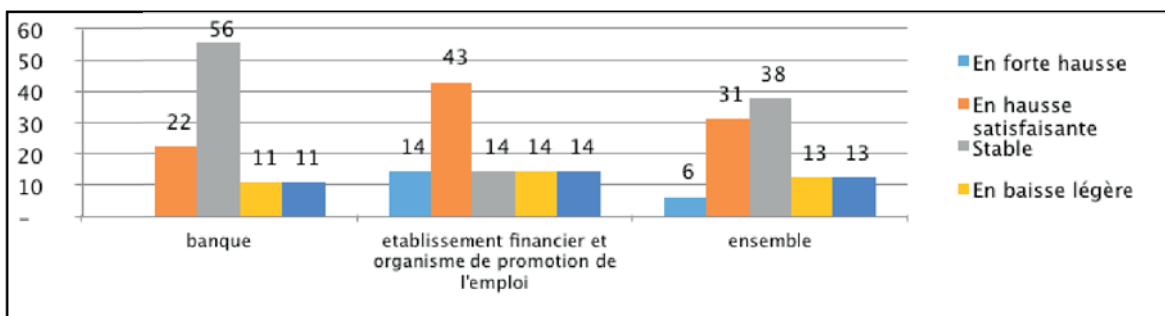
Graphique 2 : Évolution du volume des crédits octroyés aux PME entre 2016 et 2017(%)



Source : Enquête ODD Travail décent 2018.

La conjoncture, globalement favorable en 2018, apparaît moins bonne au sein des banques que dans les établissements financiers.

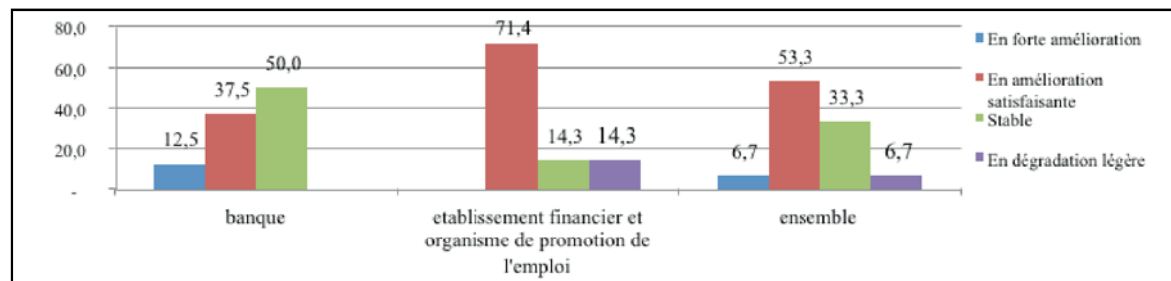
graphique 3 : Évolution du niveau de crédit accordé aux PME au cours des 12 derniers mois (%)



Source : Enquête ODD Travail décent 2018.

Pour ce qui est de l'évolution des conditions d'octroi des crédits au cours des 12 derniers mois, les structures offeuses estiment pour la plupart qu'il y a une amélioration, celle-ci étant imputable essentiellement à l'amélioration du cadre juridique y dédié et à un meilleur encadrement/accompagnement des PME en matière de montage des dossiers de demande de crédit.

Graphique 4 : Appréciation de l'évolution des conditions d'octroi de crédit aux PME, au cours des 12 derniers mois



Source : Enquête ODD Travail décent 2018.

A défaut de disposer des données portant sur la valeur ajoutée telle que spécifiée dans l'indicateur originel, il est présenté ici des informations relatives au chiffre d'affaires. Les tableaux présentés en annexes donnent la part du chiffre d'affaires des petites entreprises dans le chiffre d'affaires total des entreprises. Ainsi les PME représentent environ 35% du chiffre d'affaires des entreprises et seulement environ 17% de celui des industries.

Encadré 2 : Typologie des entreprises au Cameroun

La classification des entreprises par taille se fonde sur la loi N° 2015/010 du 16 juillet 2015 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 2010/001 du 13 avril 2010 portant promotion des PME. Au regard de cette loi :

- Une Très Petite Entreprise (TPE) est une entreprise ayant au plus 5 employés et dont le chiffre d'affaires est de moins de millions de FCFA ;
- Une Petite Entreprise (PE) est une entreprise dont l'effectif des employés est compris entre 6 et 20 et, ayant un chiffre d'affaires compris entre 15 et 250 millions de FCFA;
- Une Moyenne Entreprise (ME) est une entreprise dont l'effectif des employés est compris entre 21 et 100 et, ayant un chiffre d'affaire supérieur à 250 millions et inférieur ou égal à 3 milliards de FCFA ;
- Une Grande Entreprise (GE) est une entreprise dont l'effectif des employés est supérieur à 100 et dont le chiffre d'affaires est de plus de 3 milliards de FCFA.

Source : INS

V.2.3 Indicateur 9.3.2 : Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit.

La présente étude n'ayant pas inclus une collecte auprès des entreprises, l'information fournie ici concerne la proportion des PME ayant contracté du crédit pour le démarrage de leur activité. Cette information a été produite à l'occasion du RGE2 réalisé par l'INS en 2017. Le cadre de renseignement dédié à cet indicateur se présente comme suit :

Tableau 13 : cadre de renseignement de l'indicateur 9.3.2 Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit (%)

%	Prêt bancaire	Prêt EMF	total prêt formel	Epargne	Don	Tontine	Subventions	Contribution des associés	Héritage	Autres financements	Total
TPE	2,7	2,3	5	72,9	3,8	13,7	0,5	0,6	0,5	3	100
PE	4,7	2,9	7,6	70,9	3,3	12,8	0,5	1,2	0,7	2,9	100
ME	9,4	3,2	12,6	60,5	3,4	11,8	1,1	5,3	1,1	3,8	100
GE	9,5	1,1	10,6	41,1	2,1	4,2	2,1	32,6	1,1	5,3	100
Total	3,2	2,4	5,6	72,4	3,7	13,5	0,5	0,8	0,6	3	100

Source : RGE2 ; nos calculs

On note que pour le démarrage des activités des PME, la tendance à recourir à un prêt formel croît avec la taille de la structure, tandis que la propension à recourir à la tontine baisse lorsque la taille de l'entreprise augmente. Dans tous les cas la faiblesse de la part (entre 5% et 12,6%) des PME accédant au crédit laisse entrevoir la grande ampleur des efforts à fournir pour lever les entraves à l'accès au financement pour les entreprises en général et les PME en particulier.

V.3 Indicateurs du secteur social

V.3.1 Proxy 5.2.2 Proportion de femmes occupant des postes de direction par type d'institutions

Ce proxy est une adaptation mineure de l'indicateur originel 5.5.2 Proportion de femmes occupant des postes de direction. Pour le renseigner les données du Polistoscope 2018 ont été largement utilisées combiné à quelques autres données rassemblées lors de la collecte. Le cadre analytique de ce proxy est présenté ci-après.

Tableau 14 : Proportion de femmes occupant des postes de direction par type d'institutions

Domaines explorés	Proportion de femmes occupant des hauts postes								
	Rang de ministre ou plus (PCA, DG pour les entreprises)			Rang de secrétaire général			Rang de directeur ou membre du comité de direction d'entreprise		
	Minimum	Moyenne	Maximum	Minimum	Moyenne	Maximum	Minimum	Moyenne	Maximum
Administration publique centrale- (35)	0	18,6%	100	0	16,7%	100	05,2%	20,5%	55,5%
Institution de souveraineté (4)	0%	8,3%	16,7%	0%	16,7%	18,9%	0%	19,0%	15,6%
Banques et établissement financiers (17)	0%	14,2%	50,0%				8,0%	28,0%	62,0%
Organisations d'employeurs (7)	0%	27,7%	100%				15,0%	43,8%	100%
Ensemble	0%	17,9%	100%	0%	16,7%	100%	0%	25,2%	100%

Source : Enquête ODD Travail décent 2018

D'une manière générale la proportion des femmes occupant les postes de responsabilité est faible à travers les organisations incluses, ce qui laisse entrevoir le long chemin à parcourir pour se rapprocher de la parité dans les postes stratégiques.

Plus de détails sur la féminisation des postes de responsabilités sont donnés en annexe 3.

V.3 2 Indicateur 8.5.1 Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et type de handicap

L'étude de Chameni⁶ et al. sur la discrimination salariale au Cameroun a été exploitée. Elle révèle que le salaire des femmes représente en moyenne en général 93% de celui des hommes en 2011. L'influence de la profession, de l'âge et du type de handicap sur cette différence reste à explorer. Il en ressort que les femmes sans enfants connaissent un traitement salarial plus équitable et même plus favorable que les hommes placés dans les mêmes contextes de travail. Il y a tout lieu de penser que l'absence des enfants leur permet de dégager un surplus de temps qui aurait pu être consacré aux travaux de soins notamment aux enfants, de façon à manifester un auto investissement plus important en faveur de leur emploi, ce qui leur permettrait d'en tirer une rétribution plus grande.

⁶Gender wage gap : Discrimination or Human Capital? A subgroup approach
Eric Martial Etoundi Atenga and Celestin Chameni Nembua and Henri Joel Meva Avoulou ; University of Yaounde II-Soa ; December 2013

Tableau 15 : Ratios entre les gains des salariés hommes et femmes dans les entreprises en 2011

<i>Couverture</i>	Gains moyens		Ratio femmes - hommes
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	
	<i>Frans Cfa</i>		
<i>Ensemble des salariés</i>	240 924,6	223 074,4	96
<i>Nationaux</i>	235 348,7	220 432,4	92,6
<i>Etrangers</i>	1 191 138	613 740,2	51,5
<i>Sans enfants</i>	221 991	233 698,1	105,3
<i>Parents</i>	269 787,9	194 627,2	72,1

Source : Fichier cotisants CNPS 2011. Stata 2011

Sur la base des DSF de 2014 enregistrées à l'INS, il est possible d'illustrer les disparités salariales selon le sexe, le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle, comme présenté dans les tableaux qui suivent.

Il en ressort que relativement à la CSP, le groupe des techniciens et agents de maîtrise apparaît comme celui ayant la meilleure équité genre en matière de rémunérations. Ce groupe s'oppose à celui des employés et ouvrier où les hommes gagneraient tendanciellement un peu plus du double de ce que gagnent les femmes. Pour les deux autres catégories la discrimination des rémunérations reste considérable en faveur des hommes, variant entre 135% et 167%.

Tableau 16 : Rémunération annuelle moyenne par sexe (2014) et par CSP (Catégorie Socio-Professionnelle)

CSP	Rémunération annuelle (en FCFA)		Femmes - hommes
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	
<i>Cadre supérieur</i>	15 193 719	9 200 850	60,6%
<i>Cadre moyen ou technicien supérieur</i>	8 990 391	6 634 995	73,8%
<i>Technicien, agent de maîtrise</i>	3 494 750	3 350 976	95,9%
<i>Employé, ouvrier</i>	1 724 057	782 698	45,4%
<i>Ensemble</i>	3 179 592	2 617 388	82,3%

Source : INS/Base des DSF

Sous l'angle des secteurs d'activités, le secteur tertiaire apparaît comme celui où l'équité de rémunération est la plus présente avec un léger déséquilibre en faveur des femmes. Pour le reste, les disparités sont fortement marquées en faveur des hommes dans le secteur primaire avec un rapport de l'ordre de un pour quatre et modérément dans le secondaire où le rapport se situe à deux contre trois.

Tableau 17 : Rémunération annuelle moyenne (2014) par sexe et par secteur d'activité

	Rémunération annuelle (en FCFA)		Femmes - hommes
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	
<i>Primaire</i>	753 729	195 124	25,9%
<i>Secondaire</i>	3 896 619	2 608 965	67,0%
<i>Tertiaire</i>	2 833 630	3 010 096	106,2%
<i>Ensemble</i>	3 179 546	2 617 388	82,3%

Source : INS/Base des DSF

V.3.3 Proxy 8.8.1 : Nombre d'accidents constatés par type de déclarants du marché du travail

Ce proxy résulte de l'adaptation au niveau national de l'indicateur 8.8.1 Fréquence de accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration. Deux sources sont mises à contribution pour en explorer les valeurs sur les années 2016 et 2017 à savoir les données de routine issues des inspections du travail et les données provenant des annuaires de la CNPS.

Tableau 18 : cadre de renseignement du Proxy 8.8.1 : Nombre d'accidents constatés par type de déclarants du marché du travail

	Nombre d'accidents du travail constatés	
	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Données issues de l'Inspection du Travail	180	366
Données extraites de l'annuaire de la CNPS	1243	771

Source : Inspections du Travail/MINTSS + annuaires CNPS 2016 & 2017

A noter que les données issues des inspections du travail souffrent d'un déficit de complétude avéré au niveau des services déconcentrés du MINTSS. Les quelques cas enregistrés résultent des informations glanées lors des visites d'inspection en entreprise, ce qui ne peut en assurer l'exhaustivité. En réalité les victimes auront tendance à déclarer leur cas surtout à la CNPS où ils espèrent un dédommagement. Il s'avère aussi que compte tenu des intérêts en jeu, ce ne sont pas tous les cas qui sont pris en compte par l'organisme. En définitive il apparaît que dans tous les cas, les données disponibles sous-estiment l'ampleur des cas d'accidents du travail.

V.4 Indicateur du secteur de l'administration générale et financière

Cet indicateur originel est à calculer comme le taux de croissance de la variable PIB réel par personne pourvue d'un emploi. Les comptes nationaux élaborés par l'INS donnent des séries de données utiles à la détermination de cet indicateur. Pour bien cerner l'évolution du PIB en relation avec le nombre de personnes pourvues d'un emploi, il peut être judicieux d'envisager séparément le PIB global du PIB de l'économie formelle.

Tableau 19 : cadre de calcul de l'indicateur 8.2.1 : Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi

<i>(Montant en milliard de FCFA, sauf indication contraire)</i>	2014	2015	2016	2017*
<i>Déflateur du PIB (base 100 = 2005) (%)</i>	126,46	126,75	128,51	129,91
<i>PIB à prix courant</i>	17 276	18 285	19 345	20 371
<i>PIB réel base 2005</i>	13 661	14 426	15 053	15 681
<i>PIB de l'économie formelle à prix courant</i>	8 251	8 322	8 900	9 140
<i>PIB réel de l'économie formelle base 2005</i>	6 525	6 566	6 925	7 035
<i>Nombre de personnes pourvues d'un emploi (formel)</i>	1 003 910	1 044 863	1 072 528	1 109 052
<i>PIB réel par personne pourvue d'un emploi formel (milliers de cfa de 2005)</i>	13 608	13 807	14 035	14 139
<i>PIB réel de l'économie formelle par personne pourvue d'un emploi (formel) (milliers de cfa de 2005)</i>	6 499	6 284	6 457	6 344
<i>Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi (formel)</i>		1,5%	1,7%	0,7%
<i>Taux de croissance annuelle du PIB réel de l'économie formelle par personne pourvu d'un emploi (formel)</i>		-3,4%	2,7%	-1,8%

Source : INS – Compte nationaux

Projection et estimations de l'auteur pour 2017

L'évolution des indicateurs présentés dans les deux dernières lignes du tableau suggère que malgré leur caractère informel, certaines activités connaissent une embellie soutenue au fil des années, tandis qu'au niveau de l'économie formelle prise isolément, la productivité du travail connaîtrait une tendance globalement baissière.

V.5 Aperçu global des indicateurs renseignés

Secteur	Numéro et intitulé de la cible	Dénomination de l'indicateur/proxy	Année de référence	valeur
Gouvernance	10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité	10.4.1 Part du revenu du travail dans le PIB (y compris les salaires et les transferts sociaux)	2017	22,49%
	16.3 Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice	16.3.1 Nombre de plaintes (violences) rapportées aux autorités compétentes en lieux de travail, les 12 derniers mois	2018	6 673
	16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux	16.10.1 Nombre de violations de libertés (droits) rapportées par type d'acteurs (Professionnels de médias/Syndicats/ONG sur les droits de l'homme)	2018	330
Infrastructures	9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés	9.2.2 : Nombre de travailleurs de l'industrie manufacturière	2016	163 500
		9.2.2 Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	2016	15,2%
	9.3 Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés	9.3.1 : Degré (tendance dominante récente) d'octroi de crédits aux petites entreprises par type d'institutions	2018/2017	Stable
			2018/2017	Hausse
			2018/2017	Hausse
Social	5.5 Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité	5.2.2 Proportion de femmes occupant des postes de direction par type d'institutions	2018	25,2%
	8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale	8.5.1 Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et type de handicap : ratio femme/homme	2014	82,3%
	8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire	8.8.1 : Nombre d'accidents constatés par type de déclarants du marché du travail	2017	771
Administration générale et financière	8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre	8.2.1 : Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi	2017/2016	0,7%
			2016/2015	1,7%
			2015/2014	1,5%

VI. Recommandations

Au terme de l'élaboration de la situation de référence des ODD liés au travail décent au Cameroun et compte tenu des défis que soulève l'incontournable nécessité du suivi des progrès y afférents, les recommandations suivantes méritent de retenir l'attention :

- i. Mettre en place un cadre multisectoriel de concertation sur le suivi des progrès en matière des ODD avec emphase sur le travail décent compte tenu de la transversalité de cette question. Ce cadre pourrait intégrer les partenaires sociaux, les administrations et les partenaires au développement ;
- ii. Inciter les partenaires à reproduire et perpétuer les appuis aux administrations en vue de contribuer à affermir le suivi des aspects spécifiques ODD au niveau sectoriel et même sous sectoriel afin de pallier l'insuffisance du SSN;
- iii. Renforcer le rôle et la position des femmes dans les instances de prise de décision, que ce soit au niveau politique, administratif ou managérial;
- iv. Promouvoir l'accompagnement des PME pour un meilleur montage de leur demande en vue d'accéder au crédit;
- v. promouvoir la mise en place dans le paysage national d'une centrale de bilan des entreprises pour une saine concurrence sur le marché du crédit.
- vi. Améliorer le cadre juridique dédié au domaine du travail afin de faciliter la migration au formel des structures de production de l'économie formelle et accroître la productivité de la main d'œuvre occupée
- vii. Renforcer le tissu industriel de l'économie à travers la mise à niveau des structures existantes, des incitations aux potentiels promoteurs et une meilleure propension de la substitution aux importations.

VII. Conclusion

L'élaboration de la situation de référence des ODD liés au Travail Décent et d'une base d'informations sur des indicateurs proxy au Cameroun en appui au post-DSCE a donné l'occasion de ressortir l'emprunte du travail décent sur les ODD numéro 5, 8, 9, 10, et 16 traitant respectivement du genre, de la croissance et emploi, des infrastructures, des inégalités et de la société pacifique. Il a été loisible de regrouper les cibles concernés selon le secteur institutionnel au sens du DSCE. Ceci a permis d'explorer la question sous l'angle de quatre secteurs à savoir la gouvernance, les Infrastructures, le secteur social, le secteur de l'administration générale et financière. Au terme de l'état des lieux ainsi produit, il en ressort essentiellement que :

Pour ce qui est du secteur de la gouvernance, la part du revenu du travail (élargi aux transferts sociaux) dans le PIB, mesuré sur les années 2016 et 2017 est de l'ordre de 23%, ce qui peut apparaître comme non satisfaisant. La question des différends interpersonnels en milieu de travail apparaît comme résiduelle que ce soit du point de vue des employeurs du public ou du privé, même si le système judiciaire rapporte environ 6673 cas de différend de travail dont il aurait été saisi. Les organisations de défense des droits de l'homme et des libertés auraient subi plus de 183 cas de violations de droits et libertés du fait de l'activisme de leurs membres, en plus de plusieurs cas de licenciement abusifs et autres menaces de morts surtout à l'endroit des syndicalistes.

Concernant le secteur des infrastructures, il en ressort que la part des emplois de l'industrie manufacturière dans le secteur productif est de l'ordre de 23%. Pour l'ensemble du secteur moderne élargi au secteur public cette part est limitée à 15%. Le marché du crédit est resté dynamique au cours des deux dernières années même si au cours des 12 derniers mois (année 2018) cette embellie tend à s'estomper. Évaluée en 2016 la proportion des PME ayant contracté un crédit pour le démarrage de leurs activités reste confiné en deçà 13% indiquant une accessibilité difficile aux financements pour les unités de production.

Dans le secteur social l'accessibilité des femmes aux postes de direction est de l'ordre de 26% et se restreint à 17% pour des postes plus stratégiques. La rémunération salariale est inéquitable au détriment des femmes qui ne reçoivent en moyenne que 82% de ce que les hommes touchent. Par ailleurs, la CNPS reconnaît avoir fait face à près de 800 cas d'accidents du travail en 2017. Enfin, au niveau du secteur de l'administration générale et financière le taux de croissance réel par personne pourvue d'un emploi suggère la nécessité de consentir des efforts pour relever la compétitivité et la productivité de la main d'œuvre en entreprise.

Bibliographie

1. Document national de contextualisation et de priorisation des objectifs de développement durable (ODD) pour le Cameroun ; République du Cameroun – Nations Unies au Cameroun ; Yaoundé, 2017
2. Le travail décent et le programme de développement durable à l'horizon 2030 ; Organisation internationale du Travail (OIT) -Département de la communication et de l'information publique
3. Education, emploi et salaire au Cameroun ; J.-M. Atangana-Mebara C N E – Yaoundé J.-Y. Martin O R S T O M – Paris, Ta Ngoc C IIPE – Paris ; Unesco 1984
4. Ekamena Ntsama, S. (2014). Les écarts salariaux de genre au Cameroun. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 9(2),; Travail et genre ; Volume 9, numéro 2, 124–146 ; 2014
5. Munich Personal RePEc Archive Gender wage gap : Discrimination or Human Capital? A subgroup approach Eric Martial Etoundi Atenga and Celestin Chameni Nembua and Henri Joel Meva Avoulou University of Yaounde II-Soa, December 2013
6. CNPS ; Annuaire statistique 2016
7. CNPS ; Annuaire statistique 2017

Tableau 23 : Liste des Structures rencontrées**Administrations Publiques**

<i>Sigle ou abréviation</i>	<i>Nom de la structure</i>	<i>Type de structure</i>
AN	Assemblée Nationale	institution de souveraineté
CES	Conseil économique et Social	institution de souveraineté
CONSUPE	Contrôle Supérieur de l'Etat	institution de souveraineté
SPM	Services du Premier Ministre	institution de souveraineté
DGSN	Délégation Générale à la Sureté Nationale	institution de souveraineté
MINEFI	Ministère des Finances	Département Ministériel
MINCOM	Ministère de la Communication	Département Ministériel
MINDDEL	Ministère de la Décentralisation et du Développement Local	Département Ministériel
MINFOPRA	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme Administrative	Département Ministériel
MINFOF	Ministère de la Forêt et de la faune	Département Ministériel
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique	Département Ministériel
MINJUSTICE	Ministère de la Justice	Département Ministériel
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille	Département Ministériel
MINAT	Ministère de l'Administration Territoriale	Département Ministériel
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du développement Rural	Département Ministériel
MINEPAT	Ministère de l'Economie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire	Département Ministériel
MINEPIA	Ministère de l'Elevage, des Pêches et de l'Industrie Animale	Département Ministériel
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle	Département Ministériel
MINESUP	Ministère de l'Enseignement supérieur	Département Ministériel
MINMAP	Ministère de Marchés Publics	Département Ministériel
MINAS	Ministère des Affaires Sociales	Département Ministériel
MINDCAF	Ministère des Domaines du cadastre et des Affaires Foncières	Département Ministériel
MINESEC	Ministère des enseignements Secondaires	Département Ministériel
MINMDT	Ministère des Mines et du développement technologique	Département Ministériel
MINPMEESA	Ministère des Petites et Moyennes Entreprise de l'Economie Sociale et de l'Artisanat	Département Ministériel
MINREX	Ministère des Relations Extérieures	Département Ministériel
MINT	Ministère des transports	Département Ministériel
MINCOM	Ministère du Commerce	Département Ministériel
MINTOUL	Ministère du Touriste et des Loisirs	Département Ministériel
MINTSS	Ministère du travail et de la sécurité Sociale	Département Ministériel
MINEE	Ministère de l'Eau et de l'Energie	Département Ministériel
MINEDUB	Ministère de l'Education de base	Département Ministériel
MINHDU	Ministère de l'Habitat et de Développement Urbain	Département Ministériel
MINEPDED	Ministère de m'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable	Département Ministériel
MINPOSTEL	Ministère des Postes et Télécommunications	Département Ministériel
MINSEP	MINSTERE DES SPORTS	Département Ministériel
MINSANTE/MSP	Ministère de la Santé Publique	Département Ministériel
MINAC	Ministère des Arts et de la Culture	Département Ministériel

Organisations Non Gouvernementales

<i>Sigle ou abréviation</i>	<i>Nom de la structure</i>	<i>Type de structure</i>
ENTENTE	Entente Nationale des Travailleurs du Cameroun	organisation syndicale
CGSTC	Confédération Générale des Syndicats des Transports	organisation syndicale
CTUC	Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun	organisation syndicale
CSAC	Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun	organisation syndicale
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun	organisation syndicale
ACADEHLIB	Fédération des Editeurs de Presse du Cameroun	institution indépendante ou ONG
FEDIPRESSE	Cameroon Association of English Speaking Journalist	Association
ASSOCIATION	Union de la Presse Francophone au Cameroun	Association
UPF	Union des Syndicats Libres du Cameroun	Association
USLC	Union Générale des Travailleurs du Cameroun	organisation syndicale
UGTC	Union des Journalistes du Cameroun	organisation syndicale
UJC	Nouveaux Droits de l'Homme	Association
NDH	Commission Nationale des droits de l'homme et des libertés	institution indépendante ou ONG
CDHL	Association de lute contre les violences faites aux femmes	Autre
ALVF	Confédération Camerounaise du travail	Association
CCT	Centrale Syndicale du Secteur Public	organisation syndicale
CSP		organisation syndicale

Banques

<i>Sigle ou abréviation</i>	<i>Nom de la structure</i>	<i>Type de structure</i>
BICEC	Banque Internationale pour l'Epargne et le Crédit	Banque
SCB-Cameroun	Société Commerciale de Banque Cameroun	Banque
Citi	Citibank Cameroun SA	Banque
First Bank	Afriland first Bank	Banque
FNE	Fonds Nat de l'emploi	Banque
CFC	Crédit Foncier	Banque
CBC	Commercial Bank of Cameroon	Banque
PRO-PME	PRO.PME Financement	Etablissement financier
NFC Bank	National Financial Credit	Banque
UBC plc	Union Bank of Cameroon	Banque
SCBC	Standard Chartered Bank	Banque
SOCCA	ALIOS FINANCE	Etablissement financier
NOFIA	Nouvelle Finance Africaine	Etablissement financier
SCE	Société Cam d'équipement	Etablissement financier
SNI	Société Nationale d'Investissement	Etablissement financier
	Société de Recouvrement des Créances	Etablissement financier
	Banque Camerounaise des PME	BCPME

Organisations d'employeurs

<i>Sigle ou abréviation</i>	<i>Nom de la structure</i>	<i>Type de structure</i>
USPAC	Union des Syndicats des Producteurs Agricoles du Cameroun	Organisation Syndicale
GICAM	Groupement Inter-Patronal du Cameroun	Organisation d'employeur
SYNDUSTRICAM	Syndicat des Industriels du Cameroun	Syndicat
ECAM	Association professionnelle des ETS de crédit du Cameroun	entreprise du Cameroun
APECCAM	Association Nationale des Etablissement de Microfinance du Cameroun	Association professionnelle
ANEMCAM	Groupement des Femmes d'affaires du Cameroun	Association professionnelle
GFAC		Association