



Ministère de l'Economie, de la Planification et
de l'Aménagement du Territoire
-MINEPAT-



Bureau International du Travail
ETD/Afrique Centrale
-BIT-

ANALYSES SECTORIELLES DES TENDANCES ET PERSPECTIVES D'EMPLOIS PRODUCTIFS ET DE COMPETENCES LIEES POUR LES BESOINS DE L'ECONOMIE DANS LE CADRE DU POST-DSCE AU CAMEROUN :

Une approche par secteur productif et branche de production

(Dossier Appui au processus Post-DSCE Cameroun)

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	ii
SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	iii
RESUME EXECUTIF.....	iv
INTRODUCTION	1
1. PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE DE REALISATION DE L'ETUDE.....	4
2. REVUE DES DIAGNOSTICS EN MATIERE D'ADEQUATION OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL AU CAMEROUN	8
3. ANALYSE/EVALUATION DU DEGRE DE PRISE EN COMPTE DE L'EMPLOI DANS LES REFERENTS STRATEGIQUES ET PROGRAMMATIQUES	15
3.1. Inventaire des stratégies sectorielles et des plans/programmes d'investissements publics.....	15
3.2. Analyse de la prise en compte de l'emploi dans les référents stratégique : Exploitation des stratégies sectorielles et des plans/programmes d'investissement	16
3.3. Analyse de la prise en compte de l'emploi dans les référents stratégique à l'aide de l'outil du BIT.....	24
4. ANALYSE DES CATEGORIES DE COMPETENCES UTILISEES PAR LES DIFFERENTS SECTEURS PRODUCTIFS, ET IDENTIFICATION DES GAPS EN COMPETENCES HUMAINES POUR AMELIORER LA PRODUCTIVITE DES SECTEURS	31
4.1. Présentation de la structure du marché du travail au Cameroun	31
4.2. Compétences valorisées dans les secteurs clés de l'économie et gaps.....	32
5. ANALYSE DES INTERRELATIONS CROISSANCE SECTORIELLE ET EMPLOI SELON UNE APPROCHE BRANCHE DE PRODUCTION	39
5.1. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été positives sur toute la période 2008-2013	39
5.2. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives une seule année sur la période 2008-2013	40
5.3. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives plus d'une année sur la période 2008-2013	42
6. ANALYSE DES MECANISMES DE COLLABORATION ET DE REMONTEE DE L'INFORMATION DU NIVEAU SECTORIEL VERS LE NIVEAU MACRO, SUR LES TYPES D'EMPLOI SECTORIELS ET LES TYPES DE COMPETENCES EN VIGUEUR.....	43
6.1. Système d'information sur l'emploi du Cameroun	43
6.2. Suggestions pour une meilleure communication entre le MINEPAT et le MINEFOP pour la remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro sur l'emploi.....	46
7. PROPOSITION D'UN REPERTOIRE SUR LES TYPES D'EMPLOI ET METIERS PAR SECTEUR PRODUCTIF POUR UNE INFORMATION STRATEGIQUE DU DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU POST-DSCE.....	48
7.1. Actions à entreprendre pour une mise en œuvre efficiente du post-DSCE.....	48
7.2. Proposition du répertoire sur les types de compétences nécessaires à la mise en œuvre du post-DSCE ...	48
CONCLUSION	52
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	54

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Liste des tableaux

Tableau 1 : Liste des branches d'activité de la comptabilité nationale au Cameroun	6
Tableau 2 : Evolution du nombre d'entreprises par sous-secteur d'activité, entre 2009 et 2016	11
Tableau 3 : Flux annuel des sortants du système éducatif et de formation et emplois créés (2013)	13
Tableau 4 : Evolution des déséquilibres quantifiés entre formation et emploi en une dizaine d'année pour la population active 15-59 ans	13
Tableau 5 : Inventaire des stratégies sectorielles.....	15
Tableau 6 : Inventaire des plans/programmes d'investissement	16
Tableau 7 : Bilan des interventions des programmes et projets inventoriés relatifs à l'emploi des jeunes	22
Tableau 8 : Résultats relatifs à la promotion de la croissance riche en emplois favorables aux pauvres	25
Tableau 9 : Résultats relatifs à la promotion de la productivité.....	26
Tableau 10 : Résultats relatifs à la promotion d'un environnement macroéconomique propice à l'emploi	26
Tableau 11 : Résultats relatifs à l'impact de l'investissement sur l'emploi.....	27
Tableau 12 : Résultats relatifs à aux politiques actives du marché du travail.....	29
Tableau 13 : Répartition des actifs occupés selon la catégorie socio-professionnelle (%).....	31
Tableau 14 : Métiers stratégiques dans l'exploitation minière	35
Tableau 15 : Grille d'observation pour les fondements d'une main-d'œuvre à valeur ajoutée.....	38
Tableau 16 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport au PIB réel ont été positives sur toute la période 2008-2013	40
Tableau 17 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport au PIB réel ont été négatives une seule fois sur la période 2008-2013	41
Tableau 18 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport au PIB réel ont été négatives plus d'une fois sur la période 2008-2013.....	42
Tableau 19 : Métiers stratégiques dans l'exploitation minière	49

Liste des figures

Figure 1: Répartition des actifs occupés selon la branche d'activité (%)	32
Figure 2: Système général de production de données sur le marché du travail au Cameroun	45

SIGLES ET ABBREVIATIONS

BIT	: Bureau International du Travail
BTP	: Bâtiments et Travaux Public
COSUP	: Centre d’Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle
DSCE	: Document pour la Croissance et l’Emploi
DSSEF	: Document de Stratégie du Secteur de l’Education et de la Formation
ECAM	: Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
EESI	: Enquête sur l’Emploi et le Secteur Informel
INS	: Institut National de la Statistique
MINADER	: Ministère de l’Agriculture et du Développement Rural
MINCOMMERCE	: Ministère du Commerce
MINEFOP	: Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	: Ministère de l’Economie, de la Planification et de l’Aménagement du Territoire
MINEPDED	: Ministère de l’Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable
MINEPIA	: Ministère de l’Elevage, des Pêches et des Industries Animales
MINMIDT	: Ministère de l’Industrie, des Mines et du Développement Technologique
MINEE	: Ministère de l’Eau et de l’Energie
MINFI	: Ministère des Finances
MINTOUL	: Ministère des Tourismes et Loisirs
MINTP	: Ministère des Travaux Publics
PANEJ	: Plan d’Action National pour l’Emploi des Jeunes
PDI	: Plan Directeur d’Industrialisation
PIB	: Produit Intérieur Brut
PNIA	: Plan National d’Investissement Agricole au Cameroun
PNE	: Politique Nationale de l’Emploi
RESEN	: Rapport sur l’Etat du Système Educatif National
RGE	: Recensement Général des Entreprises
RNB	: Revenu National Brut
SDSR	: Stratégie de Développement du Sous-secteur Rural

RESUME EXECUTIF

Cette étude a pour objectif principal de contribuer à l'amélioration de l'adéquation entre offre et demande d'emplois au Cameroun, dans le sillage du post-DSCE. De manière spécifique, l'étude vise entre autres à :

- *Réaliser un diagnostic approfondi des stratégies sectorielles et ministérielles et des programmes d'investissements productifs y afférents, en termes de promotion d'emplois et de renforcement de capacités/compétences pour l'emploi ;*
- *Evaluer, sur la base de l'outil du BIT d'intégration de l'emploi dans les référents stratégiques, le degré de sensibilité des politiques et programmes sectoriels à la création d'emplois ;*
- *Analyser les interrelations croissance sectorielle et emploi, selon une approche par branche de production ;*
- *Appréhender les catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs ainsi que les sous-secteurs auxquels ils se réfèrent, et identifier les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs ;*
- *Analyser les mécanismes de collaboration et de remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro, sur les types d'emplois sectoriels et les types de compétences en vigueur ;*
- *Elaborer un répertoire sur les types d'emplois, de compétences et métiers par secteur productif et leurs branches respectives d'activités, pour une information stratégique du dispositif de mise en œuvre du post-DSCE.*

La démarche méthodologique adoptée pour atteindre les résultats de l'étude comprend cinq phases essentielles. La **première** a consisté en une recherche documentaire, à l'effet de réaliser une revue des diagnostics récents sur l'adéquation entre offre et demande d'emplois au Cameroun. La **deuxième phase** a consisté à recenser les documents de stratégie sectorielle et en faire un diagnostic afin d'analyser dans quelles mesures ils intègrent les questions d'emploi et de renforcement des capacités. La **troisième phase** quant à elle a consisté à exploiter les données de source secondaires de l'Institut National de la Statistique (Enquête Camerounaise Auprès des Ménages et Enquêtes sur l'Emploi et le Secteur Informel) pour analyser la structure des emplois par branche d'activité. S'agissant de la **quatrième phase**, elle a consisté à la collecte d'informations auprès des Ministères sectoriels à l'aide du guide adapté du BIT d'intégration de l'emploi dans les référents stratégiques, et à l'analyse desdites informations. Cet outil, développé par l'Organisation Internationale du Travail a été appliqué dans le contexte de plusieurs pays, de plusieurs types d'économies incluant des modèles similaires à celui du Cameroun. Pour ce qui est de la **cinquième phase**, il a été question de synthétiser les informations collectées dans les quatre phases précédentes à l'effet de produire le rapport de la mission.

Les principaux constats qui ressortent de l'étude sont les suivants :

Au sujet du diagnostic sur l'adéquation entre offre et demande de travail, l'on a relevé que les principales causes du chômage et du sous-emploi au Cameroun sont entre autres :

l'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché du travail ; la faiblesse du système d'information sur l'emploi ; la prépondérance des emplois précaires ; le faible esprit entrepreneurial des jeunes ; et l'insuffisance de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes. A ces facteurs s'ajoute la faible capacité de création d'emplois par les entreprises, et les défaillances dans le système de formation professionnelle.

S'agissant du degré de prise en compte des questions d'emplois dans les référents stratégiques et programmatiques du pays, il ressort de l'analyse que nombre de documents de stratégie, du moins dans leur élaboration, prennent en compte les questions d'emploi et de renforcement des capacités. L'on a en outre relevé une superposition dans les domaines d'intervention des différents programmes et projets en faveur de l'emploi des jeunes, ce qui pourrait non seulement être source d'inefficacité, mais aussi réduire l'impact réel de la politique gouvernementale.

L'on a également relevé la multitude des acteurs intervenant dans la mise en œuvre des différentes stratégies, ce qui rend difficile la coordination de l'action. En outre, il y a une absence de cohérence globale entre les différentes stratégies. Par exemple, **le Plan Stratégie Cameroun Numérique 2016-2020, élaboré en 2016, comporte des actions liées à la formation non prises en compte dans le Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (2013-2020), élaboré en 2013.** De tels manquements devront être corrigés dans l'élaboration et la mise en œuvre du post-DSCE.

Il est par ailleurs ressorti des entretiens auprès des ministères sectoriels que la grande majorité des stratégies sectorielles/programmes d'investissement visent expressément à promouvoir la croissance économique du pays, et tiennent expressément compte de l'impact de la croissance sur la création d'emplois pour les différents groupes de femmes et d'hommes et particulièrement les jeunes. Toutefois, certains ministères, dans l'exécution des projets/programmes qui sont de leur ressort, ne tiennent pas toujours expressément compte de la qualité des emplois créés (niveau de revenu, conditions de travail, couverture de sécurité sociale, droits des travailleurs), et n'accordent pas une attention particulière aux travailleurs pauvres.

L'on note que dans au moins sept cas sur dix, les stratégies sectorielles/programmes d'investissement tiennent compte de l'impact sur la productivité, visent à améliorer la productivité dans les zones rurales, et visent à améliorer la productivité dans l'économie informelle. Toutefois, près de la moitié des programmes ne se préoccupent pas de la manière dont les gains de productivité sont répartis, et à qui ils profitent. L'on note également un faible taux (29%) de ministères/programmes disposant de méthodes pour mesurer l'impact sur l'emploi des politiques publiques en général, et de la politique fiscale en particulier. Les stratégies ne mettent pas aussi clairement en évidence dans leur chaîne de résultats, les impacts de la productivité sectorielle sur les emplois, la nécessité d'optimisation des investissements favorables à la haute intensité de main-d'œuvre, ou même d'amélioration de la gouvernance du marché du travail en termes d'accompagnement effectif des systèmes d'informations sur les indicateurs de l'emploi et de la formation professionnelles en dépit de l'existence d'une stratégie nationale de développement de la statistique.

Les secteurs visés par le cadre national de développement sont ceux à fort potentiel de création d'emplois. Il y a toutefois les secteurs de l'économie verte et de l'économie numérique qui présentent un fort potentiel en termes d'emplois, surtout en faveur des jeunes, qui ne sont pas encore suffisamment promus.

En dehors du MINTSS et du MINEFOP, les autres ministères ne se préoccupent pas particulièrement des questions de décence de l'emploi. Les responsables rencontrés dans nombre de ministères ont d'ailleurs souligné que ces questions relèvent des attributions du MINTSS. Ce constat soulève le problème de la coordination de l'action du gouvernement, étant donné que les programmes exécutés par certains ministères sectoriels prennent difficilement en compte les aspects relevant des missions spécifiques d'autres ministères sectoriels.

Par ailleurs, les actions en faveur de l'assainissement du cadre des affaires et des conditions de travail ciblent essentiellement le secteur formel, d'où la nécessité d'encourager la migration des acteurs du secteur informel vers le secteur formel. L'on a aussi relevé que la protection sociale n'est pas encore étendue pour couvrir les acteurs du secteur informel. Il convient cependant de souligner la mise en place de l'assurance volontaire qui vise effectivement à couvrir les acteurs du secteur informel.

Sur tout un autre plan, les premiers résultats de l'étude ont été confrontés à ceux de l'analyse de l'élasticité emploi de la croissance des 43 branches productives de l'économie nationale. Cela a permis d'isoler trois cas de figures : (i) les *branches à élasticité emploi de la croissance positive et forte*, (ii) les *branches à élasticité emploi de la croissance relativement moyenne*, (iii) les *branches à élasticité emploi de la croissance relativement négative*.

Au regard de tous ces constats, la stratégie du post-DSCE devrait mettre l'accent sur les besoins en compétences nécessaires pour améliorer la productivité et créer des emplois décents et productifs dans ces branches à forte élasticité emploi de la croissance économique. Les types de qualification identifiés feront l'objet d'analyses spécifiques plus fines pour caractériser les profils par sous branches.

INTRODUCTION

Malgré des rythmes de croissance économique élevés depuis le début des années 2000 et une certaine résilience face à la récession mondiale de 2009, la pauvreté et les inégalités restent endémiques dans les pays d'Afrique sub-saharienne. Au niveau agrégé, le Produit Intérieur Brut (PIB) par tête et le Revenu National Brut (RNB) par tête ont augmenté respectivement de 5 et 15,5 pour cent par an en moyenne entre 2000 et 2012¹. Cependant, l'impact de ces performances sur le développement et la pauvreté reste faible.

Les pays de l'Afrique comme le Cameroun aspirent à transformer leur croissance économique en une croissance riche en emplois. A cet effet, pour montrer sa volonté à promouvoir une croissance inclusive, créatrice d'emplois productifs et réussir son émergence à l'horizon 2035, le Cameroun a élaboré une vision prospective de son développement à long terme en 2009, et a décliné la première phase de cette vision dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE 2010-2019).

Dans la même logique, en élaborant déjà en 2008, une politique nationale de l'emploi (PNE), puis en 2009, le premier plan d'action national sur l'emploi des jeunes (PANEJ I) et le second (PANEJ II) en 2016, le Gouvernement Camerounais ambitionnait de trouver une réponse appropriée au dysfonctionnement du marché du travail en luttant contre le chômage des jeunes et le sous-emploi. Il a ainsi mis en place plusieurs instruments et mécanismes destinés à promouvoir la création d'emplois pour les jeunes, les femmes, et les groupes vulnérables. Des fonds de promotion à la création d'auto-emplois, de PME, de renforcement de l'employabilité de la main-d'œuvre, ont été institués à l'effet de produire des impacts à la faveur d'une mise en œuvre des mesures préconisées à travers ces initiatives. Plus récemment, le Cameroun a actualisé les axes stratégiques de sa politique nationale d'emploi.

Par ailleurs, le DSCE qui comporte à la fois une stratégie de croissance et une stratégie d'emploi devrait aider dès sa première génération, à faire de l'emploi autant un inducteur qu'une résultante de la croissance économique. La stratégie emploi du DSCE a à cet effet prévu 3 objectifs spécifiques que sont : (i) l'amélioration de l'offre d'emploi, (ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi, (iii) la gouvernance sur le marché du travail. Une analyse sommaire du contenu de la stratégie emploi nous édifie sur le fait qu'il y a une cohérence entre les axes de la nouvelle PNE et les objectifs spécifiques de la stratégie emploi du DSCE. Toutefois, le DSCE comptait faire de sa stratégie de croissance, le point d'entrée pour la création d'emplois productifs sur la base des investissements et de grands chantiers programmés sur l'horizon temporel de 10 ans.

Toutefois, en dépit des efforts consentis par le Gouvernement pour l'activation des programmes du marché du travail via le renforcement de l'employabilité de la main-d'œuvre, le chômage et le sous-emploi n'ont pas été significativement réduits. En effet, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans ou plus a reculé entre 2007 et 2014, passant de 79,5% à 69,6%. En outre, l'on note une prédominance du travail dans le secteur informel (90%) et la persistance

¹Statistiques UNCTAD

d'un niveau élevé du sous-emploi (75% selon ECAM 4).

Cela questionne l'impact de tous les efforts d'investissements productifs dans les secteurs clés² de l'économie nationale que sont l'agriculture, les mines-pétrole, les infrastructures, les BTP, l'énergie, les NTIC, etc, en termes d'emplois décents créés et de profils de compétences utilisées ou requises pour satisfaire les processus de production dans les branches de l'économie nationale.

Une des actions phares dans la démarche serait de procéder à une analyse diagnostique approfondie des tendances actuelles des emplois productifs générés dans les secteurs et branches précédemment cités sur la base d'une investigation auprès des services de tutelle concernés. En plus de cela, il sera question d'analyser le potentiel en termes d'emplois que ces différents secteurs pourraient générer dans leurs démembrements respectifs à partir des analyses des branches productives de l'économie nationale. Cela justifie les raisons de réaliser une étude à l'effet d'analyser les tendances des emplois créés et les perspectives en termes de métiers et de compétences au regard des projections de croissance du prochain DSCE.

L'objectif général de l'étude est de contribuer à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, dans le sillage du post-DSCE. A terme, les analyses contribueront au processus de promotion d'une croissance forte, inclusive et pro-emplois, sur la base d'une meilleure compréhension par les planificateurs du développement, des tendances actuelles et des perspectives pertinentes de création d'emplois productifs et de développement des compétences requises, dans les secteurs clés de l'économie nationale au regard des investissements publics.

De manière spécifique, cette étude vise comme objectifs à :

- ✓ Réaliser un diagnostic approfondi des stratégies sectorielles ministérielles et des programmes d'investissements productifs y afférents, en termes de promotion d'emplois et de renforcement de capacités/compétences pour l'emploi ;
- ✓ Evaluer sur la base de l'outil adapté du BIT d'intégration de l'emploi dans les référents stratégiques, le degré de sensibilité des politiques et programmes sectoriels à la création d'emplois ;
- ✓ Analyser les interrelations croissance sectorielle et emploi, selon une approche branche de production ;
- ✓ Evaluer et inventorier les catégories d'emplois créés et/ou utilisés dans la mise en œuvre des stratégies sectorielles et l'opérationnalisation des programmes d'investissements publics y afférents ;
- ✓ Appréhender les catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs ainsi que les sous-secteurs auxquels ils se réfèrent, et identifier les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs ;
- ✓ Analyser le degré de pertinence des compétences disponibles et proposer les types de compétences indispensables pour satisfaire les besoins actuels et futurs du marché du travail ;

² Ce sont les secteurs stratégiques identifiés dans le Plan Directeur d'Industrialisation.

- ✓ Analyser les mécanismes de collaboration et de remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro, en ce qui concerne les types d'emplois sectoriels et les types de compétences en vigueur ;
- ✓ Elaborer un répertoire sur les types d'emplois, de compétences et métiers par secteur productif (branches de production) et leurs branches respectives d'activités en tendances et en projections pour une information stratégique du dispositif de mise en œuvre du post-DSCE.

1. PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE DE REALISATION DE L'ETUDE

Ici est déroulée la démarche méthodologique qui a été adoptée pour atteindre chaque résultat attendu de l'étude.

Résultat 1 : Revue et actualisation du diagnostic en matière d'adéquation entre l'offre et la demande de travail au Cameroun

Il s'est tout d'abord agi de faire une recherche documentaire sur les diagnostics les plus récents élaborés sur l'analyse de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail au Cameroun. Les sources d'informations exploitées ont été les **stratégies sectorielles ministérielles**, les **plans d'actions ou programmes d'investissement en faveur de l'emploi** et de **tout document en rapport avec les questions d'emploi**.

La revue diagnostique a été actualisée à l'aide des publications récentes de l'Institut National de la Statistique, notamment :

- le deuxième Recensement Général des Entreprises (RGE) ;
- la quatrième Enquête Camerounaise auprès des Ménages (ECAM);
- L'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI).

Cette première phase a également permis de réaliser le diagnostic des stratégies sectorielles ministérielles et des programmes d'investissements productifs y afférents, en termes de promotion d'emplois et de renforcement de capacités/compétences pour l'emploi. De manière spécifique, il s'est agi de parcourir les stratégies sectorielles identifiées, et ressortir dans quelles mesures ces stratégies prennent en compte les préoccupations liées à la promotion de l'emploi et au renforcement des capacités/compétences pour l'emploi.

Résultat 2 : Analyse/évaluation du degré de prise en compte de l'emploi dans les référents stratégiques et programmatiques

Il s'est tout d'abord agi de parcourir les stratégies sectorielles et programmes d'investissements identifiées, et ressortir dans quelles mesures ces stratégies prennent en compte les préoccupations liées à la promotion de l'emploi et au renforcement des capacités/compétences pour l'emploi.

Ensuite, l'on a adapté le guide du BIT d'analyse de l'intégration de la dimension emploi dans les référents stratégiques et programmatiques au contexte du Cameroun. Ledit guide a été administré auprès des Ministères et des unités de gestion de projets/programmes identifiés, notamment :

- le Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) ;
- le Ministère des Finances (MINFI) ;
- le Ministère des Travaux Publics (MINTP) ;
- le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) ;
- le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) ;
- le Ministère de l'Industrie, des Mines et du Développement

Technologique (MINMIDT) ;

- le Ministère du Commerce (MINCOMMERCE) ;
- le Ministère du Tourisme et des Loisirs (MINTOURL) ;
- le Ministère de l'Eau et de l'Energie (MINEE) ;
- le Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable (MINEPDED) ;
- Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales (MINEPIA).

Les données ainsi recueillies ont été synthétisées sous la forme de tableaux et de graphiques pour ressortir le degré de prise en compte de l'emploi dans les référents stratégiques.

Résultat 3 : Analyse des interrelations croissance sectorielle et emploi selon une approche branche de production

Cette analyse a été basée sur l'élasticité de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée réelle, calculée par branche d'activité. L'élasticité de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée réelle est obtenue en divisant le taux de variation de l'emploi par le taux de croissance réelle de la valeur ajoutée. Les données ont été extraites des tableaux ressources-emplois (TRE) produites par l'Institut National de la Statistique, pour la période 2008-2015.

Encadré : Bref aperçu sur le Tableau des Ressources et des Emplois (TRE)

L'élaboration des comptes nationaux s'articule autour de deux séries de tableaux, à savoir les comptes des secteurs et le cadre entrées-sorties.

Les comptes des secteurs fournissent pour chacun des secteurs institutionnels une description systématique des différentes phases du processus économique : production, formation du revenu, distribution du revenu, utilisation du revenu et accumulation financière et non financière. Le cadre entrées-sorties quant à lui décrit de manière détaillée le processus de production et les flux de biens et services et comprends les tableaux des ressources et des emplois (TRE) et les tableaux entrées-sorties symétriques (TES).

Les TRE fournissent un portrait détaillé de toutes les activités économiques dans une région géographique donnée. Ils constituent un outil analytique puissant qui présente la structure d'une économie ainsi que les liens entre les différents acteurs économiques. Les TRE sont présentés sous la forme de tableaux illustrant les flux de biens et de services au sein de l'économie, depuis leur production ou leur importation jusqu'à leur consommation intermédiaire ou leur utilisation finale. Le tableau des ressources montre l'offre de produits provenant des industries nationales et des importations. Le tableau des emplois suit l'utilisation de ces produits sous forme de consommations intermédiaires ou d'emplois finals.

Le taux de variation de l'emploi dans une branche d'activité est approximé par le taux de variation de la masse salariale brute de la branche. Nous considérons ainsi que le salaire lié à chaque emploi est resté rigide sur la période d'analyse, comme effectivement observé dans l'économie camerounaise.

Tableau 1 : Liste des branches d'activité de la comptabilité nationale au Cameroun

1	Agriculture	23	Fabrication des produits métallurgiques de
2	Elevage et chasse	24	Fabrication de machines, d'appareils
3	Sylviculture et exploitation forestière	25	Fabrication d'équipements et d'appareils
4	Pêche et pisciculture	26	Fabrication de matériel de transport
5	Extraction de Produits énergétiques	27	Fabrication de meubles, activités de fabrication
6	Autres activités extractives	28	Réparation et installation des machines et
7	Industrie de la viande et du poisson	29	Production et distribution d'électricité et d
8	Travail des grains et fabrication des produits	30	Production et distribution d'eau et
9	Industrie du cacao, du café, du thé et du suc	31	Construction
10	Industrie des corps gras et d'aliments pour a	32	Commerce de gros et de détail
11	Fabrication de produits à base de céréales	33	Réparations de véhicules
12	Industrie du lait, des fruits et légumes et d	34	Restaurants et hôtels
13	Industrie de boissons	35	Transport, entreposage et communication
14	Industries du tabac	36	Information et communications
15	Industries du textile et de la confection	37	Activités financières
16	Industries du cuir et fabrication des chaussures	38	Activités immobilières
17	Industries du bois sauf fabrication des meubles	39	Activités de Services professionnels
18	Fabrication de papier et d'articles en papier	40	Administrations publiques et sécurité sociale
19	Raffinage de pétrole, cokéfaction et industries	41	Education
20	Industries chimiques et fabrication de produits	42	Santé et action sociale
21	Production de caoutchouc et d'articles en plastique	43	Autres services
22	Fabrication d'autres produits minéraux non métallique	44	Production fictive

Source : Institut National de la Statistique, TRE

L'analyse a permis de déterminer les branches d'activité dont les élasticités de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été positives sur la période 2008-2015, ainsi que celles dont lesdites élasticités ont souvent été négatives sur la période. Les branches du premier groupe sont celles dans lesquelles la croissance réelle de la valeur ajoutée s'accompagne de l'accroissement de l'emploi sur la période d'analyse.

Résultat 4 : Evaluation et inventaire des catégories d'emplois créés et/ou utilisés dans la mise en œuvre des stratégies sectorielles et l'opérationnalisation des programmes d'investissements publics y afférents

Il s'est agi ici d'exploiter les documents de revue du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) et d'autres programmes d'investissement à l'effet d'identifier les emplois créés lors de la mise en œuvre du programme de développement du Gouvernement, et de les classer en termes de catégories/compétences.

Résultat 5 : Analyse et inventaire des catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs ainsi que les sous-secteurs auxquels ils se réfèrent, et identification des gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs

L'enquête réalisée auprès des ministères et des unités de gestion des programmes a intégré des questions permettant de capter les compétences utilisées dans l'implémentation des différents projets/programmes du secteur public et identifier les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs. Il s'est agi de poser les questions suivantes pour chaque programme :

- Quelles sont les compétences utilisées dans l'implémentation du programme ?
- Quels sont les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs sur lesquels porte le programme?

L'inventaire des compétences utilisées dans les secteurs productifs a été complété par l'exploitation des données de source secondaire sur l'emploi (Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel) permettant de ressortir le profil de formation et de compétences de la main d'œuvre.

Par ailleurs, l'analyse des gaps en compétences a également exploité l'étude réalisée par la Banque Mondiale en 2016 et intitulée : « *Renforcer les compétences au Cameroun - Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance* ». Ce rapport identifie les gaps en termes de compétences à combler pour accroître la productivité des secteurs d'activité.

Résultat 6 : Analyse du degré de pertinence des compétences disponibles et proposition des types de compétences indispensables pour satisfaire les besoins actuels et futurs du marché du travail

Au regard de la structure actuelle du tissu productif (analysé en utilisant les données du dernier recensement général des entreprises) et des perspectives en terme de besoins en compétences dans le cadre de la mise en œuvre du post-DSCE, le degré de pertinence des compétences disponibles a pu être analysé.

Bien que le DSCE de seconde génération soit encore en cours de conception, certains documents de planification fixent déjà les premières orientations de cette nouvelle politique, et permettent d'anticiper sur les besoins futurs en compétences. Il s'agit notamment du Plan Directeur d'Industrialisation (PDI) et du Plan Directeur Ferroviaire.

Sur la base des besoins en compétences anticipés et de l'inventaire des compétences disponibles, on a pu esquisser un répertoire des compétences indispensables pour le post-DSCE.

Résultat 7 : Analyse des mécanismes de collaboration et de remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro, sur les types d'emplois sectoriels et les types de compétences en vigueur

La question ici est de savoir comment améliorer la communication entre les sectoriels et le MINEPAT pour une meilleure prise en compte des informations et des besoins des ministères sectoriels dans la planification générale au MINEPAT. Une solution a été proposée sur la base d'entretiens avec les responsables ciblés du MINEFOP et du MINEPAT.

Résultat 8 : Elaboration d'un répertoire sur les types d'emplois, de compétences et métiers par secteur productif (branches de production) et leurs branches respectives d'activités en tendances et en projections pour une information stratégique du dispositif de mise en œuvre du post-DSCE.

Ce répertoire a été obtenu par synthèse des résultats précédents, notamment les résultats 4, 5 et 6.

2. REVUE DES DIAGNOSTICS EN MATIERE D'ADEQUATION OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL AU CAMEROUN

Cette section se propose de réaliser une revue des diagnostics récents en matière d'adéquation entre l'offre et la demande de travail au Cameroun, et de procéder à une actualisation desdits diagnostics.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans ou plus a reculé entre 2007 et 2014, passant de 79,5% à 69,6%. Ceci met en exergue la persistance du chômage au Cameroun, en dépit des diverses politiques publiques mises en œuvre visant la promotion de l'emploi, et traduisent le problème de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail.

2.1. Le diagnostic du PANEJ

Le diagnostic le plus récent sur l'emploi au Cameroun concerne spécifiquement l'emploi des jeunes, et a été réalisé dans le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ) élaboré en 2015 pour la période 2016-2020. La situation de l'emploi des jeunes au Cameroun est en effet préoccupante. Les jeunes de 15-34 ans représentent près de 34,3% de l'ensemble de la population. Par ailleurs, d'après les statistiques issues de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel réalisée en 2011 par l'Institut National de la Statistique, le taux de chômage élargi était plus élevé chez les jeunes de 15-24 ans (10,3%) et de 15-34 ans (8,9%) que celui dans l'ensemble de la population (5,7%). En outre, le taux de sous-emploi global était plus élevé chez les jeunes de 15-24 ans (84,8%) et 15-34 ans (73,1%) que celui de l'ensemble de la population (70,6%).

Il ressort du PANEJ que les principales causes du chômage et du sous-emploi des jeunes sont : (i) *l'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché du travail* ; (ii) *la faiblesse du système d'information sur l'emploi* ; (iii) *la prépondérance des emplois précaires* ; (iv) *le faible esprit entrepreneurial des jeunes* ; et (v) *l'insuffisance de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes*.

(i) L'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché du travail

Le chômage au Cameroun, et particulièrement celui des jeunes, est accentué par une inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché du travail³. Cette inadéquation est en partie due au fait qu'à l'exception des grandes entreprises, peu d'entreprises disposent d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui permettent de mieux traduire leurs besoins futurs de recrutement. Mais plus généralement, l'élaboration des stratégies de formation n'anticipe pas sur les besoins futurs en compétences sur le marché du travail. Il y a une relative absence d'un partenariat véritable entre les secteurs public et privé dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et professionnels.

Il convient également de relever l'absence d'un véritable système d'orientation professionnelle qui aide les élèves à construire leur cheminement de formation en fonction des métiers. Certes

³ Voir diagnostic du marché du travail en prélude à la formulation de la PNE, Décembre 2017.

deux Centres d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP) ont été créés à Yaoundé et Douala, mais ils restent insuffisants. En outre, le coût des formations professionnelles qui varie entre 200 000 et 4 000 000 F CFA limite aussi l'accès au dispositif mis en place pour promouvoir le service public de l'emploi.

L'inadéquation formation-emploi est en outre expliquée par la fragilité de la formation continue au Cameroun. Outre des formations qualifiantes dispensées par le Fond National de l'Emploi (FNE) et de l'existence des centres de formations internes à certaines grandes entreprises, l'on note un déficit important en termes de formation continue.

Pour comprendre également les raisons de cette inadéquation, une récente étude réalisée par le Gouvernement⁴ a révélé que même si le taux de chômage est inférieur à 6%, il n'en demeure pas moins que le taux de sous-emploi est de 79%. Ce taux a cru entre 2010 et 2014 et se situe au-delà de l'objectif d'un taux de sous-emploi de 50% en 2020 inscrit dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE). Aussi, près de 94% de demandeurs d'emplois ne font pas recours au service public de l'emploi (SPE), et 54% des personnes qui ne sollicitent pas le SPE ne connaissent même pas son existence. L'existence d'une pléthore d'entités structurant le SPE, une incomplète et une mauvaise connaissance des chiffres du marché du travail ainsi que le faible recours au SPE sont autant de raisons qui rendent nécessaire et indispensable l'amélioration de l'efficacité du SPE et la coordination des systèmes d'informations sur l'emploi et le marché du travail.

L'amélioration de l'efficacité du Service Public de l'Emploi sera possible si des dispositions sont prises pour en faire le véritable guichet unique de régulation de l'information entre l'offre et la demande de travail, de gestion des programmes actifs du marché du travail pour une cohérence entre les besoins de compétence du secteur privé et la stratégie nationale de l'emploi et de développement des compétences, tel que prôné dans la nouvelle politique nationale de l'emploi validée par le Comité interministériel de suivi de l'emploi (CISE) en décembre 2017.

(ii) La faiblesse du système d'information sur l'emploi

L'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'emploi efficaces est entravée par l'absence d'un système d'information fiable sur l'emploi. Par exemple, des limites sont observées au niveau de la diffusion des opportunités d'emploi. La majorité des chercheurs d'emploi n'a pas connaissance des actions et mesures gouvernementales prises en faveur de l'emploi. Par ailleurs, il devrait être possible à tout demandeur d'emploi de trouver en un lieu unique toutes les offres d'emploi disponibles. Cependant, près de 8 demandeurs d'emploi sur 10 continuent à rechercher de l'emploi sur une base individuelle à travers les réseaux de solidarité familiale ou la prospection directe auprès des employeurs, tandis que moins de 3,5% recourent au Fond National de l'Emploi (FNE) ou les agences privées de placement.

Dans le domaine de la formation, il manque de véritables enquêtes sur la situation et les besoins du marché du travail, qui permettraient aux écoles professionnelles et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour s'adapter aux besoins du marché (PANEJ, 2015).

Par ailleurs, les informations sur les besoins de qualifications et de compétences requises dans

⁴ Etude sur l'amélioration des performances des services en charge de la promotion de l'emploi et systèmes d'informations sur le marché de l'emploi, MINEFOP-OIT-Université Yaoundé 2, Juin 2018.

l'environnement de l'entreprise sont peu accessibles au niveau de l'observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP) et aussi au niveau des planificateurs du développement, qui sont censés faciliter la programmation financière des priorités gouvernementales dans le moyen et le long terme. Il y a de ce point de vue une exigence à satisfaire en termes d'outils et de démarche de compilation régulière de telles informations en vue de parvenir à une résilience et une efficacité du système d'information sur l'emploi au Cameroun.

(iii) La prépondérance des emplois précaires

La prépondérance des emplois précaires traduit la faible capacité du système productif à créer des emplois décents. En dépit du fait que l'objectif de la stratégie nationale de développement au niveau d'un pays, en développement de surcroît, est de créer des emplois nombreux pour les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables, dans un contexte caractérisé par une prépondérance de l'informel dans les économies, il est nécessaire de réguler le marché du travail pour éviter des déviations normatives et légales dans les processus d'exercice des activités productives et de fourniture des biens et services. Pour cette raison, le taux de chômage d'un niveau relativement bas dans le contexte du Cameroun, devrait interpeller quant à la qualité des emplois créés en grande partie dans le segment informel de l'économie (90% des emplois sont informels et en général vulnérables). Cela dit, tout en assurant la promotion et la protection de l'auto emploi et des PME, il faudrait veiller à les améliorer en termes d'encadrement normatif, de protection sociale, de sécurité du travailleur en un mot. Aussi dans les perspectives de diversification et d'amélioration de la productivité des branches de l'économie, la qualité des compétences nouvelles à mettre en place sur le marché du travail et au profit des entreprises industrielles et commerciales sera couplée à un renforcement du cadre institutionnel et réglementaire du marché, tel que prôné par le processus de formalisation⁵ de l'économie camerounaise.

(iv) Le faible esprit entrepreneurial des jeunes

Du fait de l'insuffisance de l'offre d'emplois salariés, la promotion de l'entrepreneuriat apparaît comme solution idoine au problème de chômage des jeunes. Cependant, les jeunes au Cameroun s'engagent en général dans l'entrepreneuriat par défaut, donc sans préparation préalable. En effet, selon le RGE 2016, plus de la moitié des promoteurs d'entreprises (51%) avaient au plus le niveau de l'enseignement primaire en 2016. Ainsi, les entrepreneurs camerounais ont en général un faible niveau d'éducation, traduisant ainsi le fait que ce sont majoritairement des individus n'ayant pas réussi dans le système éducatif classique qui s'engagent dans l'entrepreneuriat (INS, 2017). Ce faible niveau d'instruction des entrepreneurs est aussi en partie tributaire des faibles performances des très petites et petites entreprises nationales.

Il est à souligner que l'offre de formation initiale ou continue en entrepreneuriat reste très faible au Cameroun et relève davantage d'initiatives privées éparses que d'une initiative publique volontariste et structurée, pourtant le gouvernement a clairement assigné au secteur privé le rôle de moteur de la croissance économique. En outre, pour le moment il n'existe pas de filière

⁵ Cf. Etude sur la formalisation des petites entreprises au Cameroun et de leurs travailleurs, Fomba et OIT, Cameroun, 2017.

de formation dédiée aux enseignants en entrepreneuriat dans les écoles de formation des enseignants du secondaire général ou technique.

Outre l'insuffisance des formations en entrepreneuriat ci-dessus relevée, le développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes est entravé par le faible nombre de structures d'incubation ou d'encadrement des jeunes entrepreneurs. Il s'agit de structures qui assistent les jeunes dans l'élaboration de leurs plans d'affaires, suivent et encadrent les jeunes promoteurs durant les premières années de vie de leur entreprise, et qui renforcent leurs capacités entrepreneuriales. A ceci s'ajoute les difficultés d'accès aux financements.

Des efforts sont faits, notamment par la création d'un Centre intégré d'informations pour l'entrepreneuriat des jeunes par le FNE, la création d'une Agence de Promotion des PME et des Centres de gestion agréés, ainsi que par la mise en œuvre de multiples programmes et projets publics d'appui à la création d'activités. Toutefois, il est nécessaire que soit mise en place une véritable approche intégrée et cohérente pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes.

(v) L'insuffisance de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes

Eu égard à la transversalité de la question d'emploi, la mise en œuvre des politiques d'emploi dépasse le cadre du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et fait intervenir plusieurs autres départements ministériels. Il se pose dès lors le problème de la coordination des acteurs du champ de l'emploi, qui a pour corollaire la faible harmonisation entre les différentes politiques visant la promotion de l'emploi. L'absence d'un organe consultatif supérieur qui rassemble ces différents acteurs ne leur permet pas de travailler de manière coordonnée, cohérente, efficace et efficiente (PANEJ, 2015).

Le PANEJ identifie également comme contrainte de la gouvernance de l'emploi, l'efficacité et l'efficience globalement faibles des programmes actifs du marché du travail (PAMT) financés sur ressources publiques. Cette inefficience est elle-même due à des facteurs tels l'existence d'un très grand nombre de programmes et projets intervenant dans les mêmes domaines et souvent avec les mêmes cibles, le mauvais ciblage des bénéficiaires, ainsi que les faibles activités de suivi et évaluation (PANEJ, 2015).

2.2. Structures sectorielles du tissu productif et de la main d'œuvre

Pour compléter le diagnostic présenté ci-dessus, nous confrontons par la suite la structure du tissu productif et celle de la main d'œuvre. Les données utilisées à cette fin sont celles du deuxième recensement général des entreprises au Cameroun réalisé en 2016 par l'INS, et celles de la deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel réalisée en 2011 par l'INS.

Tableau 2 : Evolution du nombre d'entreprises par sous-secteur d'activité, entre 2009 et 2016

Secteur	Sous-secteur	Nombre		Evolution %	Proportion	
		2009	2016		2009	2016
Primaire	Agriculture	145	142	-2,1	51,1	41,5
	Elevage et Chasse	86	128	48,8	30,3	37,4
	Sylviculture et exploitation forestière	47	64	36,2	16,5	18,7
	Pêche et pisciculture	6	8	33,3	2,1	2,3
	Sous total	284	342	20,4	100,0	100,0

Secondaire	Extraction	25	64	156	0,2	0,2
	Industrie alimentaire	695	2 472	255,7	5,9	7,8
	Autres industries manufacturières	10 227	27 958	173,4	87,5	88
	Electricité	74	124	67,4	0,6	0,4
	Eau et assainissement	-	65	-	0	0,2
	Construction	664	1 075	61,9	5,7	3,4
	Sous total	11 685	31 758	171,8	100,0	100,0
Tertiaire	Commerce	46 788	104 527	123,4	62,4	61,1
	Transport	518	1 244	140,2	0,7	0,7
	Hébergement et restauration	8 862	23 499	165,2	11,8	13,7
	Banque et assurance	596	1 641	175,3	0,8	1
	Télécommunications	685	864	26,1	0,9	0,5
	Autres tertiaire	17 416	39 277	125,5	23,3	23
Total	Sous total	74 865	171 052	128,5	100,0	100,0
Non déclaré		1 310	267	-79,6		
Ensemble		88 144	203 419	130,8		

Source : INS/RGE 1 & 2

Les résultats du RGE-2 mettent en exergue une nouvelle structuration des entreprises selon les secteurs et sous-secteurs d'activités par rapport à 2009. En effet, le nombre d'entreprises dans le secteur primaire n'a quasiment pas changé, tandis que l'on observe un accroissement significatif du nombre d'entreprises dans les secteurs secondaire et tertiaire. Le nombre d'entreprises augmente ainsi dans toutes les branches d'activités du secteur secondaire. La hausse est cependant plus prononcée dans les industries agroalimentaires (256%), et dans les industries manufacturières autres que l'agroalimentaire (173%). En outre, le nombre d'entreprises extractives a plus que doublé sur la période. Dans le secteur tertiaire, l'on enregistre un boom démographique des entreprises de banque et assurance, dont le nombre a crû de 176% entre 2009 et 2016. En somme, bien que le commerce reste l'activité dominante en termes de nombre d'entreprises, l'on observe une forte dynamique dans les industries manufacturières notamment l'agroalimentaire et dans les entreprises de banque et assurance (INS, 2017).

En ce qui concerne l'emploi, l'ensemble des entreprises recensées utilisent près de 635 969 employés permanents au 31 décembre 2015. Par rapport au RGE-1 où l'on recensait 386 263 employés permanents en 2008, l'on observe une évolution de +249 706 emplois permanents supplémentaires en 7 ans, soit une hausse de 64,6%. Toutefois, les entreprises ont employé en moyenne une personne de moins en 2015, soit 3 personnes contre 4 personnes en 2009 (INS, 2017). Ce dernier constat souligne la **faible capacité des entreprises à créer des emplois**, laquelle peut être mise au rang des causes du chômage et du sous-emploi des jeunes. Ce constat traduit également la faible capacité des entreprises à diversifier et mettre à l'échelle leurs activités, du fait d'une faible amélioration de la productivité. Cela explique aussi la faible création d'emplois supplémentaires pour la main-d'œuvre disponible.

Tableau 3 : Flux annuel des sortants du système éducatif et de formation et emplois créés (2013)

Niveau de sortie du système éducatif			Accès à l'emploi			
Niveau éducatif	Nombre	%	Activité	Emploi	Nombre	%
Supérieur complet	16 782	3,6		Cadres supérieurs	13 444	2,9
Supérieur incomplet	50 723	11,0		Cadres moyens	14 155	3,1
Secondaire 2 complet	29 425	6,4		Emplois qualifiés	23 505	5,1
Secondaire 2 incomplet	78 467	17,0		Emplois non qualifiés	36 496	7,9
Secondaire 1 complet	55 389	12,0		Informel non agricole	119 001	25,8
Secondaire 1 incomplet	96 930	21,0		Informel agricole	115 047	24,9
Primaire complet	46 157	10,0	Chômeurs		6 445	1,4
Primaire incomplet	87 699	19,0	Inactifs		133 479	28,9
Ensemble	461 573	100,0	Ensemble		461 573	100,0

Source : RESEN 2013

Quand bien même les emplois sont créés, ils ne correspondent pas toujours aux niveaux de compétence des demandeurs d'emploi, de telle sorte que l'on assiste à un déclassement progressif sur le marché du travail au Cameroun. En effet, le Rapport sur l'Etat du Système Educatif National (RESEN) réalisé au Cameroun en 2013 permet de mettre en regard le flux annuel des sortants du système de l'éducation et le nombre d'emplois créés correspondant aux niveaux de ces sortants. L'amélioration de la productivité sectorielle doit aller de pair avec le développement des compétences spécifiques pour réduire l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Il ressort du tableau 3 qu'en 2013, on compte près de 67 000 sortants ayant le niveau du supérieur, pour environ 27 600 emplois créés correspondant à leur niveau. Au niveau du secondaire, on compte près de 99 000 sortants chaque année pour 23 500 emplois qualifiés correspondants, contre plus de 119 000 emplois dans le secteur informel agricole. Ainsi, ne pouvant trouver un emploi correspondant à leur qualification, les sortants du système éducatif et de formation sont parfois obligés d'occuper un emploi d'un niveau inférieur à celui correspondant à la fois à leur formation et à leurs attentes. Ce qui contribue à aggraver le niveau de sous-emploi dans le marché du travail au Cameroun⁶.

Tableau 4 : Evolution des déséquilibres quantifiés entre formation et emploi en une dizaine d'année pour la population active 15-59 ans

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

Source : RESEN 2013

⁶ En général, plus que le jeune actif en Afrique Centrale, le jeune camerounais quel que soit son diplôme est en général plus enclin à exercer à un niveau inférieur à son statut académique à partir du moment où cela lui permet d'être occupé et de prétendre à une rémunération de son travail. Cette situation est captée dans l'indicateur du sous-emploi plus élevé au Cameroun que dans les autres pays de la CEEAC par exemple.

Comme le suggère le tableau 4, la dégradation rapide observée pour les sortants du second cycle du secondaire découle du déclassement progressif des formés de l'enseignement supérieur. En effet, en 2001, seulement 8% des emplois qualifiés étaient occupés par des sortants du supérieur, et cette proportion est passée à près de 20% en 2011.

L'inadéquation entre offre et demande de travail peut aussi provenir de défaillances dans le système de formation professionnelle. En effet, le diagnostic du sous-secteur de la formation professionnelle au Cameroun réalisé en 2014 par Ngathe et Njimbon (2014) met en évidence de nombreuses insuffisances qualitatives, quantitatives et organisationnelles, à savoir :

- l'exigüité de l'offre de la formation professionnelle ;
- la faiblesse opérationnelle du dispositif d'ingénierie et de formation professionnelle ;
- la vétusté du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle ;
- les faiblesses du dispositif de pilotage et de gestion de la formation professionnelle ;
- l'insuffisance de l'orientation professionnelle ;
- le faible taux d'insertion en emploi qui dégrade davantage l'attrait de la formation professionnelle.

2.3. Conclusion

Cette section a permis de réaliser un diagnostic en matière d'adéquation entre offre et demande de travail au Cameroun. Dans le chapitre suivant, l'objet visé est de comprendre si l'emploi incluant le processus de développement de compétences et de l'employabilité de la main-d'œuvre est une variable sur laquelle les secteurs fixent des objectifs de résultats en anticipant en amont sur sa création à travers leurs systèmes de production/gestion/transformation. Pour cette raison, le chapitre à venir analysera le degré de prise en compte des questions d'emplois dans les référents stratégiques et programmatiques du pays sur la base d'un questionnaire permettant de passer en revue plusieurs critères ou markers testant la sensibilité des secteurs à la promotion de l'emploi.

3. ANALYSE/EVALUATION DU DEGRE DE PRISE EN COMPTE DE L'EMPLOI DANS LES REFERENTS STRATEGIQUES ET PROGRAMMATIQUES

Cette section est consacrée à une analyse/évaluation du degré de prise en compte de l'emploi dans les référents stratégiques et programmatiques au Cameroun. Elle débute par un inventaire des stratégies sectorielles et des plans/programmes d'investissements publics. Ensuite, ces stratégies et plans sont analysés pour ressortir dans quelle mesure ils prennent en compte les questions d'emploi. Enfin, cette analyse est complétée par l'exploitation des données collectées à l'aide de l'outil du BIT adapté pour le contexte du Cameroun.

3.1. Inventaire des stratégies sectorielles et des plans/programmes d'investissements publics

Il a été entrepris, avec l'assistance technique du MINEPAT, l'élaboration des stratégies sectorielles pour les différents secteurs clés de l'économie. Ces stratégies sont en fait des déclinaisons du DSCE au niveau sectoriel. Il convient de rappeler que l'élaboration des stratégies sectorielles a été suspendue. Néanmoins, le Tableau ci-après présente les différentes stratégies sectorielles élaborées et adoptées à ce jour.

Tableau 5 : Inventaire des stratégies sectorielles

Stratégie sectorielle	Horizon	Principaux ministères concernés
Stratégie de Développement du Secteur Rural	2015-2020	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales Ministère des Forêts et de la Faune
Stratégie Sectorielle de la Santé	2001-2015	Ministère de la Santé
Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation	2013-2020	Ministère de l'Education de Base Ministère des Enseignements Secondaires Ministère de l'Enseignement Supérieur Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
Stratégie du sous-Secteur Forêts et Faune	2013-2020	Ministère des Forêts et de la Faune Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable
Stratégie Nationale de Développement de la Statistique	2015-2020	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire/Institut National de la Statistique
Document de Stratégie du sous-secteur de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales	2013-2020	Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales

Source : Elaboration des auteurs

Par ailleurs, le Tableau 6 recense quelques plans/programmes d'investissements clés adoptés au Cameroun.

Tableau 6 : Inventaire des plans/programmes d'investissement

Plan/programme	Horizon	Principaux ministères concernés
Plan National d'Investissement Agricole du Cameroun	2014-2020	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales Ministère des Forêts et de la Faune Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable
Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes	2016-2020	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Politique Nationale, Stratégie et Plan d'Action pour l'Efficacité Energétique dans le secteur de l'électricité au Cameroun	2014-2025	Ministère de l'Eau et de l'Energie
Plan stratégique Cameroun Numérique	2016-2020	Ministère des Postes et Télécommunications
Plan Directeur Ferroviaire	2012-2035	Ministère des Travaux Publics Ministère des Transports
Plan Directeur d'Industrialisation	2015-2050	Ministère de l'Industrie, des Mines et du Développement Technologique
Programme de Promotion des Emplois verts au Cameroun	2017-	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Source : Elaboration des auteurs

3.2. Analyse de la prise en compte de l'emploi dans les référents stratégiques : exploitation des stratégies sectorielles et des plans/programmes d'investissement

a) Stratégie de développement du secteur rural (SDSR)

L'un des objectifs stratégiques de la SDSR est d' « *accroître la contribution du secteur rural au PIB, à l'emploi et à l'amélioration du solde de la balance commerciale* ». L'emploi est pris en compte dans la SDSR à travers (cf. page 46) :

- La promotion de l'auto-emploi ;
- La facilitation de l'installation des jeunes ;
- Le développement des activités connexes aux grands projets.

De plus, pour faciliter l'installation des jeunes et des diplômés des écoles d'agriculture, des mesures ont été prises à travers :

- La formation au montage de projets agricoles d'envergure ;
- La facilitation de l'accès aux crédits ;
- La facilitation de l'accès aux intrants agricoles modernes.

En matière de formation professionnelle, le Gouvernement a notamment prévu de :

- Augmenter fortement l'offre et améliorer sensiblement la qualité de la formation professionnelle en la centrant sur le métier ;
- Rationnaliser davantage la gestion du système de formation professionnelle à travers l'érection de Centres de Formations aux Métiers outillés et efficaces.

En somme, cette stratégie est sensible à la création d'emplois sous l'angle des résultats visés. Mais, cela est moins bien le cas au niveau des indicateurs de la chaîne des résultats qui passent sous silence les projections en termes de compétences par type à former ou en termes d'emplois des jeunes à créer.

b) Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation

Deux axes stratégiques du Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (DSSEF) se rapportent à la promotion de la formation et du renforcement des capacités en vue de la facilitation de l'insertion professionnelle. Il s'agit des axes « *accès et équité* » et « *qualité et pertinence* » (cf. page 54).

L'objectif général de l'axe « accès et équité » est d'améliorer l'accès et l'équité à tous les niveaux d'éducation et de formation. De manière spécifique, il est entre autres question de :

- *Diversifier l'offre de formation professionnelle ;*
- *Développer l'offre d'enseignement supérieur dans la perspective de la professionnalisation et du renforcement des filières scientifiques et techniques.*

Quant à l'axe « qualité et pertinence », son objectif général est d'améliorer la qualité des apprentissages tout en adaptant leurs contenus à l'environnement. L'objectif spécifique pertinent pour le renforcement de l'adéquation formation-emploi concerne l'adaptation des formations à l'environnement socioéconomique.

c) Document de Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS)

Pour renforcer l'infrastructure statistique nationale et la rendre apte à mettre des informations pertinentes, en quantité et en qualité de manière à assurer une bonne couverture géographique et thématique, le Gouvernement du Cameroun a élaboré la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS 2015-2020). Cette stratégie qui ambitionne d'améliorer la gouvernance et la reddition des comptes en matière de conception, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des politiques publiques dont le DSCE en est le cadre de référence, se décline en cinq (5) axes stratégiques :

- (i) Renforcement de l'efficacité de la coordination et de la gouvernance du système statistique national ;
- (ii) Renforcement des capacités humaines, matérielles, technologiques et financières ;
- (iii) Amélioration de la couverture et de la qualité de la production statistique ;
- (iv) Amélioration de l'archivage, la diffusion et l'utilisation des données ;
- (v) Développement de la recherche appliquée et renforcement de la coopération.

Cette stratégie dispose d'un programme d'enquêtes auprès des ménages, de grande envergure, et ayant un lien avec la dimension emploi : (i) Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI3 et 4), (ii) l'enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM4 et 5), (iii) les enquêtes sur les compétences féminines et postes de responsabilité, (iv) l'enquête de référence sur la jeunesse, (v) les enquêtes emploi, main-d'œuvre et formation professionnelle, (vi) les enquêtes annuelles dans les entreprises, (vii) le recensement général des entreprises (chaque 5 ans), (viii) le recensement général de la population et de l'habitat (RGPH), (ix) les enquêtes sur les filières et le commerce (chaîne de valeur), (x) les enquêtes sur le secteur informel, (xi) les enquêtes sur la migration et le développement (main-d'œuvre).

Cette stratégie a l'avantage d'avoir programmé la réalisation de plusieurs opérations d'enquêtes statistiques auprès des ménages, des entreprises ou des groupes cibles de la politique de promotion de l'emploi et de développement des compétences. Cependant dans la mise en

œuvre, la stratégie est confrontée à des difficultés pour organiser ou renouveler certaines enquêtes dans les délais prévus, à l'instar des enquêtes sur la migration avec le volet professionnel, l'enquête sur les compétences et les postes de responsabilité, les enquêtes sur les filières, ou parfois sur le secteur informel. Cela explique à maints égards la fragilité du système d'informations sur le marché du travail. Dans d'autres cas de figure, même si les enquêtes sont réalisées à temps au niveau de la collecte des données, les délais sont très longs pour les analyses et la publication des résultats nécessaires à la mise à jour de l'information sur les indicateurs du marché du travail et de la dynamique de la main-d'œuvre.

d) Plan National d'Investissement Agricole du Cameroun (PNIA)

L'objectif global du PNIA est de *« faire du secteur rural un important moteur de l'économie nationale, qui crée des emplois décents et des richesses pour satisfaire la demande intérieure et extérieure, en assurant la sécurité alimentaire et nutritionnelle des populations dans un contexte de développement durable »*. Cet objectif global traduit bien la prise en compte des questions d'emploi dans le PNIA. Par ailleurs, le développement des compétences est pris en compte à travers le renforcement de l'enseignement et de la formation professionnelle, dont les déclinaisons sont entre autres les suivantes :

- Renforcement des capacités des formateurs ;
- Développement des structures de formation professionnelle ;
- Amélioration de la qualité de la formation professionnelle.

Le PNIA devrait servir de levier pour la transformation agricole et la diversification économique en facilitant aussi la création d'emplois productifs dans les chaînes de valeur agricoles. Les filières qui feront l'objet de développement et les compétences requises devraient servir dans les projections de métiers et de ressources humaines types recherchées dans le post-DSCE au Cameroun.

e) Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ)

Le PANEJ quant à lui compte s'appuyer sur les orientations ou axes stratégiques ci-après pour adresser les problèmes du chômage et du sous-emploi des jeunes au Cameroun :

- Mise en adéquation de l'emploi et de la formation ;
- Amélioration du système d'information sur l'emploi ;
- Promotion du travail décent des jeunes ;
- Promotion et développement de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- Promotion de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes.

Le document est une déclinaison opérationnelle de la stratégie de promotion de l'emploi du pays. Il donne des orientations sur les pistes d'actions prioritaires à suivre pour renforcer l'employabilité de la main-d'œuvre jeune. Pour être un instrument davantage pertinent pour alimenter le programme d'actions prioritaires du DSCE, il devrait prévoir en supplément des programmes actifs du marché du travail (PAMT) avec un focus sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de 15-34 ans.

Le PAN EJ devrait également passer en revue les programmes de promotion d'emplois pour les jeunes sous la tutelle du FNE, pour en évaluer les succès, les gaps et identifier des voies de recentrage et d'amélioration de performances.

f) Plan Stratégique Cameroun Numérique 2016-2020

La dimension emploi et renforcement des capacités est prise en compte à travers l'axe stratégique suivant : « **assurer la disponibilité en qualité et en quantité des compétences humaines en mesure de répondre aux besoins de l'économie numérique** ». Les actions envisagées sont entre autres les suivantes :

- Former 2000 ingénieurs TIC dans la période 2016-2020 ;
- Recruter des spécialistes en sécurité des réseaux et des systèmes d'information et en investigations numériques (1000 d'ici 2020) ;
- Encourager les formations certifiantes et le renforcement des capacités du personnel des administrations publiques en matière de TIC et sécurité électronique ;
- Encourager l'inscription de la sécurité numérique dans les programmes d'enseignement à tous les niveaux scolaires et universitaires (passer à 50% des établissements de formation en 2020) ;
- Renforcer les capacités en matière de sécurité numérique ;
- Adapter les formations avec les niches des métiers en pénurie et d'avenir identifiés par les acteurs du secteur ;
- Mettre en œuvre des programmes de formation à la transition numérique des métiers ;
- Renforcer la formation d'ingénieurs et équivalents ainsi que la formation professionnelle de techniciens supérieurs dans le domaine des TIC.

Conformément à la vision des plus hautes autorités camerounaises, les emplois doivent être créés dans l'économie numérique où les jeunes ont un potentiel créateur avéré et qui ne demande qu'à être soutenu pour se libérer au profit de la productivité dans les systèmes de production. Les start up et autres PME et PMI à développer dans le cadre du plan stratégique Cameroun numérique permettront de créer des emplois décents et confirment par ailleurs le degré de sensibilité dudit plan à l'insertion professionnelle et à l'amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre au Cameroun.

g) Plan Directeur d'Industrialisation

La vision 2035 ambitionne de faire du Cameroun un pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité. Elle constitue le cadre de référence de la politique économique de l'Etat. Elle requiert du secteur industriel que le pays atteigne le statut de Nouveau Pays Industrialisé (NPI). Ce qui impliquerait, à terme, que la part de la production manufacturière dans le PIB soit de l'ordre de 23 à 24%, et que l'exportation de produits manufacturés prenne une place importante dans la structure des échanges extérieurs. A cet effet, le pays a élaboré un plan directeur de développement industriel (PDI).

Le PDI prévoit comme fondations, la création des centres de formations professionnelles de nouvelle génération pour développer les compétences humaines dans les métiers destinés à accroître la productivité industrielle en améliorant les technologies de production.

Le Plan Directeur d'Industrialisation (PDI) du Cameroun peut se résumer en quatre points :

- (i) Reformulation du périmètre industriel camerounais pour tenir compte des évolutions et enjeux actuels ;
- (ii) Réorganisation de la logique d'intervention de l'Etat sur **03 Sanctuaires** (Numérique, Agro-industrie, Energie), **05 Piliers Industriels Stratégiques** (Textile/Confection, Mines et Métallurgie, Forêt/Bois, Hydrocarbures et Pétrochimie, Chimie et Pharmacie), **02 Socles** (Infrastructures, Financement), **01 Voile** (Veille Stratégique et Intelligence Economique) ;
- (iii) Positionnement stratégique du Cameroun sur les marchés de la CEEAC et le Nigéria ;
- (iv) Proposition d'une architecture de combat pour le Cameroun tournée vers trois défis à relever dans la Région Afrique Centrale (CEMAC/CEEAC) et le Nigéria, à savoir, à moyen et long terme, devenir : le Commutateur, le Nourricier et l'Equipementier dans cet espace géographique.

En promouvant le développement industriel du pays et la transformation sur place des matières premières locales, le PDI vise forcément la création d'emplois décents, notamment par la possibilité de valorisation des compétences des jeunes dans les domaines du numérique, de l'agro-industrie et de l'énergie.

Toutefois, la hausse de la productivité dans toutes les branches et les filières porteuses identifiées dans les trois domaines (Agro-industrie, Bois, Numérique) va nécessiter le recours à l'innovation technologique, le développement des sciences et techniques de transformation, de conservation, etc. Cela veut dire que la stratégie de formation et de développement des compétences pour l'emploi dans les métiers y afférents, est une nécessité impérieuse.

h) Plan Directeur Ferroviaire

Le développement des infrastructures de transport occupe une place de choix dans la vision de développement à long terme du Cameroun, qui ambitionne l'atteinte du statut de pays émergent à l'horizon 2035. S'agissant des infrastructures ferroviaires, un Plan Directeur Ferroviaire (PDF) a été adopté en 2012, lequel prévoit la construction d'un réseau de transport performant selon les standards modernes, dans le but, d'une part, de favoriser l'intégration économique des régions septentrionales et méridionales du pays et, d'autre part, de désenclaver les pays voisins sans littoral. La réalisation de ce projet dont le coût total est estimé à 14 976,50 milliards de F CFA, se fera suivant trois axes principaux : (i) *desservir les zones industrielles*, (ii) *interconnecter les villes*, et (iii) *désenclaver les pays voisins sans littoral*.

Cet important projet offre d'énormes possibilités en termes de création d'emplois, notamment dans les domaines de la soudure des rails, et de la production de traverses en bois, bien sûr si les capacités locales sont convenablement renforcées, et les besoins en compétences préalablement identifiés.

i) Programme de Promotion des Emplois Verts au Cameroun

L'objectif global du programme est d'*atteindre un développement équitable à travers une transition vers une économie verte inclusive qui génère une augmentation de la croissance durable au niveau national par la création/verdissement et la promotion de 108 000 emplois*

verts décents dans le but de contribuer à la réduction de la pauvreté et à la formalisation du secteur privé, tout en protégeant la biodiversité et en renforçant la résilience des communautés les plus vulnérables.

De manière spécifique, le programme vise à :

- Valoriser les opportunités de création d'emplois verts décents dans les filières innovantes et pourvoyeuses d'emplois verts ;
- Renforcer les capacités techniques et d'entrepreneuriat pour résorber les gaps de compétence ;
- Développer des partenariats pour l'implication des acteurs et la mobilisation des financements complémentaires ;
- Assurer le suivi et la consolidation des emplois verts créés.

Ce programme devrait contribuer significativement à la création d'emplois dans l'économie verte, conformément à l'objectif du développement durable N°9 sur la promotion des modes de production et de consommation durables, de l'agenda sur le développement durable (ODD). Il planifie la mise en place d'une phase pilote avec une dizaine de projets de création d'emplois verts à travers la promotion des entreprises durables. Cela nécessite par ailleurs le développement des compétences des jeunes dans les filières favorables à la promotion de l'économie verte (technologies dans les domaines de l'énergie solaire, techniques de reboisement, salubrité, etc.).

Conclusion partielle

Il ressort de l'analyse que nombre de documents de stratégie, du moins dans leur élaboration, prennent en compte les questions d'emploi et de renforcement des capacités pour disposer d'une main-d'œuvre capable de satisfaire à l'expertise et aux techniques de production requises. L'on a par ailleurs noté la multitude des acteurs intervenant dans la mise en œuvre des différentes stratégies, ce qui rend la difficile la coordination de l'action. En outre, il y a une absence de cohérence globale entre les différentes stratégies. Par exemple, **le Plan Stratégie Cameroun Numérique 2016-2020, élaboré en 2016, comporte des actions liées à la formation non prises en compte dans le Document de Stratégie du Secteur de l'Education et de la Formation (2013-2020), élaboré en 2013.** De tels manquements devront être corrigés dans l'élaboration et la mise en œuvre du post-DSCE.

Dans cette sous-section, la présentation de la prise en compte des questions d'emplois et de renforcement des capacités dans les référents stratégiques s'est faite sur la base de l'exploitation des différents documents de stratégies et plans/programmes d'investissement. Il existe parfois des écarts entre la planification des programmes et leur exécution sur le terrain. C'est la raison pour laquelle au point suivant, il est examiné la prise en compte des questions d'emplois du point de vue des différentes structures chargées de mettre en œuvre les programmes d'investissements et les stratégies sectorielles. Mais avant, une revue des programmes et projets existants relatifs à l'emploi des jeunes est présentée.

3.3. Revue des programmes et projets existants relatifs à l'emploi des jeunes

Les programmes et projets en faveur de l'emploi des jeunes ont bénéficié des financements d'un montant global de 47,1 milliards de F CFA sur la période 2007-2012. Au total, près de 231 717 jeunes ont bénéficié des interventions des initiatives gouvernementales dédiées à l'emploi au cours de cette période. De plus, ces initiatives ont créé près de 140 274 emplois directs au cours de la période (PANEJ, 2014).

Tableau 7 : Bilan des interventions des programmes et projets inventoriés relatifs à l'emploi des jeunes

Initiative	Période de référence	Intervention	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'emplois directs créés
Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine	2007-2011	Formation	6 000	--
		Placement en emploi salarié	750	750
		Octroi des micro-crédits	3 924	4 833
Programme d'appui à l'installation des jeunes agriculteurs	2007-2012	Installation sur site aménagé par l'Etat	481	481
		Subvention financière	3 387	3 387
		Accompagnement	80	--
Projet d'assainissement de la ville de Yaoundé	2010-2012	n.a.	--	751
Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel	2005-2012	Formation	12 620	--
		Octroi de micro-crédits	10 226	10 226
Projet d'insertion socio-économique des jeunes par la création des micro-entreprises de fabrication du matériel sportif	2007-2011	Octroi de micro-crédits	261	196*
Programme d'intermédiation	2007-2012	Rapprochement de la demande et de l'offre de travail	140 256	84 750*
Programme d'emploi diplômé	2007-2012	Stage de pré-emploi en entreprise	2 704	2 163*
Programme des formations professionnelles	2007-2012	Formations	23 486	17 615*
Programme retraite emploi jeune	2005-2013	Stage d'apprentissage d'un jeune à côté d'un employé partant en retraite	90*	72
Programme d'auto-emploi et de micro-entreprises	2007-2012	Formation & financement des micro-projets d'auto emploi ou de micro-entreprises	3 946	9 000
Programme d'appui au développement des emplois ruraux	2007-2012	Encadrement et installation en auto-emploi	18 452	18 452
Programme d'appui au retour des immigrés camerounais	2009-2012	Placement des jeunes installés à l'étranger et désirant travailler au Cameroun	276	276

Programme de développement des secteurs urbains et de l'approvisionnement en eau	2009-2011	n.a.	--	n.a.
Projet de lutte contre le phénomène des enfants de la rue	2007-2012	Encadrement, formation, insertion des enfants de la rue	n.d.	n.d.
Programme spécial d'appui à l'auto-emploi et à la micro-entreprise	2005-2010	Formation & octroi de micro-crédits	4 428	7 100
Programme d'appui à l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur	2003-2013	Orientation des diplômés du supérieur sur le marché de l'emploi	n.d.	--
Promotion de l'approche HIMO dans la construction des infrastructures urbaines	2008-2013	Formation des jeunes aux métiers du secteur urbain	350	n.d.
Total général	--	--	231 717	140 274

* Estimations

Source : Etude diagnostic des programmes et projets sectoriels d'insertion des jeunes, Rapport d'évaluation, mars 2014, Primature.

A l'observation du tableau, on note une superposition dans les domaines d'intervention des différents programmes et projets en faveur de l'emploi des jeunes, ce qui pourrait non seulement être source d'inefficacité, mais aussi réduire l'impact réel de la politique Gouvernementale. Le rapport d'évaluation des programmes gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes réalisé en 2014, renchérit par le rapport d'analyse des performances des services en charge de l'emploi élaboré en 2018, souligne les principales contraintes suivantes :

- L'insuffisance des fonds pour satisfaire la demande suscitée par les initiatives ;
- L'inefficacité des mécanismes de suivi/évaluation déployés par la plupart des initiatives et le manque de ressources humaines qualifiées pour leur mise en œuvre ;
- Les difficultés de certains promoteurs (bénéficiaires) à pérenniser leurs activités ;
- Le manque de synergie des initiatives ;
- Le faible taux de remboursement des micro-crédits par les bénéficiaires.
- L'absence de leadership institutionnel effectif pour la gestion des programmes actifs du marché du travail, visant à promouvoir les compétences pour l'emploi et les emplois productifs.

Cet état de fait explique à suffisance les difficultés du MINEPAT à tirer les leçons des succès et des écueils et à optimiser la fonction prospective et de veille stratégique sur les emplois et les compétences liées, dans les stratégies des secteurs.

3.4. Analyse de la prise en compte de l'emploi dans les référents stratégique à l'aide de l'outil du BIT

Encadré : Méthodologie de contrôle et d'appui à l'intégration de l'emploi dans les référents stratégiques et programmatiques

- © L'analyse du degré de prise en compte de l'emploi dans un référent stratégique ou programmatique est faite sur la base d'une grille d'entretien élaborée par l'OIT sur la base des expériences de plusieurs pays.
- © Il s'agit d'un questionnaire institutionnel qui est à adresser aux principaux ministères techniques et aux principaux projets/programmes de développement dans l'agriculture, l'industrie, le commerce, le tourisme, l'artisanat, les Bâtiments et Travaux publics/urbanisme, développement d'infrastructures comme les routes, l'énergie, le transport, mines.
- © Le principal répondant d'une structure doit idéalement être un responsable technique ayant une parfaite connaissance de la stratégie ou programme spécifique à son secteur d'activité.
- © Certaines questions nécessitent des commentaires additionnels pour mieux argumenter les réponses données. La grille permet de passer en revue la prise en compte de l'emploi et de formation professionnelle pour l'emploi à tous les stades du processus de gestion stratégique (diagnostic, planification, mise en œuvre, suivi, évaluation).
- © Les domaines de développement des secteurs en lien avec la sensibilité emploi, explorés sont : (i) la croissance riche en emplois, (ii) la productivité et les compétences requises, (iii) l'environnement macroéconomique favorable à l'emploi/croissance, (iv) les investissements productifs, (v) la promotion de l'entrepreneuriat et le développement des entreprises durables, (vi) la promotion des emplois sectoriels par le cadre national de développement, (vii) la prise en compte de l'informalité et les emplois décents dans le secteur, (viii) les changements climatiques et liens avec le marché du travail, (ix) la technologie et la productivité et l'emploi.

Source : OIT, Département Emploi

• **Promotion de la croissance riche en emplois et favorable aux pauvres**

La grande majorité des stratégies sectorielles/programmes d'investissement visent expressément à promouvoir la croissance économique du pays, et tiennent expressément compte de l'impact de la croissance sur la création d'emplois pour les différents groupes de femmes et d'hommes et particulièrement les jeunes. La majorité des stratégies privilégie également une croissance riche en emplois, favorable aux pauvres. Il est aussi ressorti des entretiens auprès de la plupart des ministères sectoriels que l'emploi, et celui des jeunes en particulier, se trouve au cœur des stratégies de développement.

Tableau 8: Résultats relatifs à la promotion de la croissance riche en emplois favorables aux pauvres

Pourcentage des stratégies/programmes...	Valeur
Visant à promouvoir la croissance	100
Tenant compte de l'impact de la croissance sur la création d'emplois	86
Privilégiant une croissance riche en emplois	100
Privilégiant une croissance favorable aux pauvres	86
Plaçant l'emploi au cœur des stratégies de développement	86
Tenant compte de la qualité des emplois créés	57
Accordant une attention particulière aux travailleurs pauvres	57

Source : Exploitation des données collectées à l'aide de l'outil du BIT adapté

Toutefois, certains ministères, dans l'exécution des projets/programmes qui sont de leur ressort, ne tiennent pas toujours expressément compte de la qualité des emplois créés (niveau de revenu, conditions de travail, couverture de sécurité sociale, droits des travailleurs), et n'accordent pas une attention particulière aux travailleurs pauvres. C'est le cas notamment du MINEPIA et du MINCOMMERCE. Les questions de conditions de travail par exemple relèvent directement des compétences du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS). Ce constat pose une fois de plus le problème de la coordination de l'action du Gouvernement, dans la mesure où les programmes exécutés par certains ministères sectoriels prennent difficilement en compte les aspects relevant des missions spécifiques d'autres ministères sectoriels. Cette question devra être réglée dans le dispositif de mise en œuvre du post-DSCE.

Par ailleurs, d'une manière générale, les stratégies sont plus favorables à la croissance (100%) qu'à la réduction de la pauvreté (86%). Ce qui montre dans une certaine mesure le moins de priorité explicitement accordée à la socialisation de la création des richesses via notamment la promotion des emplois pour les pauvres qui représentent environ 40% de la population. Cela corrobore d'ailleurs la prise en compte insuffisante de la dimension qualité des emplois évoquée plus haut, par les stratégies et programmes. Le post-DSCE devrait alors accorder un crédit à toutes les grandes initiatives d'appui à la transition vers la formalisation des emplois et de l'économie nationale pour introduire l'élément « qualité » dans les emplois tout en sauvegardant les emplois existants.

- **Promotion de la productivité**

L'on note que dans au moins sept cas sur dix, les stratégies sectorielles et programmes d'investissement tiennent compte de l'impact sur la productivité et mesurent cet impact, visent à améliorer la productivité dans les zones rurales, et visent à améliorer la productivité dans l'économie informelle. Toutefois, près de la moitié des programmes ne se préoccupent pas de la manière dont les gains de productivité sont répartis, et à qui profitent ces gains. Cela permet d'appréhender la faible propension à anticiper sur les questions sociales et pro-emploi devant émaner d'une hausse de la productivité dans les secteurs productifs de l'économie nationale.

Tableau 9: Résultats relatifs à la promotion de la productivité

Modalité	Fréquence en %
Visent expressément l'impact sur la productivité et mesurent cet impact	71
Se préoccupent de la répartition des gains de productivité	57
Visent à améliorer la productivité dans les zones rurales	86
Visent à améliorer la productivité dans l'économie informelle	71

Source : Exploitation des données collectées à l'aide de l'outil adapté du BIT

- **Promotion d'un environnement macroéconomique propice à l'emploi**

La promotion d'un environnement macroéconomique propice à l'emploi relève davantage de certains ministères tels le MINEPAT et le MINFI. C'est pourquoi le pourcentage de programmes promouvant un tel environnement macroéconomique se situe à 57%. L'on note également un faible taux de ministères/programmes disposant de méthodes pour mesurer l'impact sur l'emploi des politiques publiques en général, et de la politique fiscale en particulier.

Tableau 10: Résultats relatifs à la promotion d'un environnement macroéconomique propice à l'emploi

Modalité	Fréquence en %
Promeuvent un environnement macroéconomique propice à l'emploi	57
Ont des méthodes pour mesurer l'impact sur l'emploi de la politique fiscale	14
Analysent la structure du budget public du point de vue de la proportion consacrée à la promotion de l'emploi	57
Favorisent ou appuient une politique des salaires et des revenus	29
Tiennent compte de l'impact des régimes de taux d'intérêt sur l'emploi et le développement de l'entreprise	29

Source : Exploitation des données collectées à l'aide de l'outil adapté du BIT

- **Investissement/Emploi**

L'on observe que très peu de ministères procèdent à des évaluations de l'impact des investissements sur l'emploi. En outre, un lien est faiblement établi entre les structures visant à attirer les Investissements Directs Etrangers (IDE) et le nombre et la qualité des emplois. Par ailleurs, l'accent devrait davantage être mis sur les choix de technologie à forte intensité de main d'œuvre. Même si les cahiers de charge de nombre de programmes exigent le recours à la main d'œuvre locale, il ressort des entretiens avec les responsables de programmes que cela n'est pas toujours effectif dans l'exécution des projets. A peine trois référents stratégiques sur dix mettent l'accent sur la promotion des technologies à forte intensité de main-d'œuvre. Cela dénote de la faible sensibilité à la création d'emplois HIMO au niveau des secteurs productifs. Le pays ayant ratifié l'Accord de Partenariat Economique avec l'Union Européenne, il y a lieu d'élaborer un outil d'évaluation de l'impact des politiques commerciales sur l'emploi, du point de vue du nombre et de la qualité des emplois.

Tableau 11: Résultats relatifs à l'impact de l'investissement sur l'emploi

Modalité	%
Tiennent compte du choix des technologies dans l'investissement	57
Mettent l'accent sur le choix de technologies à forte intensité d'emplois	29
Tiennent compte de l'impact des investissements sur le nombre d'emplois créés	43
Tiennent compte de l'impact des investissements sur la qualité des emplois créés	43
Tiennent compte de l'impact de l'investissement sur la durabilité de l'environnement	43
Procèdent à des évaluations de l'impact des investissements en infrastructures sur l'emploi	14
Etablissent un lien entre les structures visant à attirer les IDE et le nombre et la qualité des emplois	14
Etablissent un lien entre les structures visant à attirer les IDE et le perfectionnement de la main d'œuvre	43

Source : Exploitation des données collectées à l'aide de l'outil adapté du BIT

- **Promotion de l'esprit d'entreprises et d'un environnement propice aux entreprises**

Les Ministères principalement concernés par l'assainissement du cadre des affaires, à savoir le MINEPAT et le MINFI, mènent des actions nécessaires dans ce sens. Il existe, au niveau stratégique du Gouvernement, une plateforme de dialogue Secteur Public/Secteur Privé sur le climat des affaires, le Cameroon Business Forum, logé au Premier Ministère. Le MINEPAT tient également chaque année une concertation avec le secteur privé pour discuter des contraintes à la pratique des affaires et identifier les solutions appropriées.

Les Ministères sectoriels accompagnent aussi le secteur privé chacun dans le secteur qui est de son ressort. C'est ainsi que le ministère des PME appuie les PME, et leur octroi des appuis financiers à travers la banque des PME, et des accompagnements à travers l'Agence de Promotion des PME. D'autres ministères tels que le MINADER, le MINEFOP, le MINMIDT ou le MINEPIA, ont en leur sein des programmes qui accompagnent les entrepreneurs, notamment ceux jeunes et de sexe féminin. Toutefois, ce qui est moins évident pourrait être le niveau uniforme de recours aux méthodes et outils requis pour la promotion de l'entrepreneuriat par ces différents secteurs, à travers la facilitation du ministère en charge des entreprises et en collaboration avec le secteur privé et les organisations des employeurs.

- **Politiques sectorielles emploi**

Les secteurs visés par le cadre national de développement, le DSCE dans le cas présent du Cameroun, sont ceux à fort potentiel de création d'emplois (agriculture, agroalimentaire, industries manufacturières, etc.). Il y a toutefois les secteurs de l'économie verte et de l'économie numérique qui présentent un fort potentiel en termes d'emplois, surtout en faveur des jeunes, qui ne sont pas encore suffisamment promus. Il convient néanmoins de préciser que des programmes dans ces domaines ont été élaborés pour l'horizon 2020, et devraient être poursuivis dans le post-DSCE. L'on observe par ailleurs une faible intégration des différents secteurs (comme l'agriculture et les secteurs non agricoles) à des fins de valeur ajoutée. En outre, peu de programmes évaluent les secteurs de l'économie du point de vue des conditions de travail. Cet aspect pourrait en partie être réglé dans le cadre de la politique nationale de protection sociale. Le MINEPIA a par exemple suggéré la mise en place d'une assurance agricole.

Il y a cependant des indices qui montrent la volonté du Gouvernement à promouvoir les emplois dans certaines stratégies sectorielles comme l'agriculture avec la mise en place de centres de formation d'excellence dans les métiers de l'agriculture ou les Bâtiments et Travaux publics qui parfois font la promotion des emplois à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) dans le cadre des programmes de développement d'infrastructures routières. Cependant, de manière globale, l'application de l'outil a permis de constater que les stratégies et politiques sectorielles sont assez muettes par rapport à l'inclusion effective de l'emploi dans leurs cadres de résultats et cibles quantitatives. L'analyse de la contribution des branches productives à la formation de la valeur ajoutée globale et des élasticités emplois spécifiques permettra de confirmer dans une certaine mesure, ces constats issus de l'analyse des politiques sectorielles et éclairer la planification du post-DSCE.

- **Mise en valeur des ressources humaines**

Il ressort des entretiens menés que le cadre national de développement favorise expressément l'accès à l'éducation, tant en ce qui concerne l'enseignement secondaire technique, l'enseignement supérieur, que la formation professionnelle. Une emphase est également mise sur l'élimination du travail des enfants et la promotion de la scolarisation des jeunes femmes, ainsi que sur l'amélioration de la qualité du système éducatif. Par ailleurs, les centres de formation du MINEFOP dispensent des formations professionnelles en faveur des jeunes, ainsi que des acteurs du secteur informel. Ces initiatives méritent toutefois d'être renforcées. Par ailleurs, comme cela fut relevé dans le diagnostic sur le marché du travail, il n'existe pas suffisamment de structure d'orientation professionnelle des jeunes. De plus, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas toujours associées à la conception et la mise en œuvre des programmes de formation.

- **Technologie et emploi**

S'agissant des technologies et de l'emploi, le cadre national de développement encourage les politiques relatives aux technologies (technologies de l'information et de la communication et technologies agricoles). Une stratégie Cameroun Numérique 2020 a en effet été adoptée. Le Plan Cameroun Numérique identifie clairement la promotion des TIC comme moyen de création d'emplois décents pour les jeunes. En outre, le Ministère de l'Agriculture promeut l'adoption de technologies agricoles par les agriculteurs, notamment ceux du milieu rural. Des actions allant dans le sens du renforcement des capacités à l'utilisation des technologies sus mentionnées sont également menées. Toutefois, les actions de formations des travailleurs et des chercheurs d'emplois aux nouvelles technologies devraient être intensifiées, tel qu'il est ressorti des échanges avec les Ministères sectoriels.

- **Politiques actives du marché du travail**

Pour ce qui est des politiques actives du marché du travail, il ressort des entretiens menés que moins de la moitié des ministères s'en préoccupent de manière effective. Seuls le MINEPAT, le MINADER, le MINTSS et le MINEFOP s'en préoccupent effectivement. L'on note aussi que l'impact de ces politiques est faiblement mesuré, en témoigne d'ailleurs les résultats de l'étude sur les performances des services en charge de la promotion de l'emploi. Il y a donc

lieu de prendre des mesures pour réellement mettre l'emploi au centre des programmes d'investissement, et renforcer le dispositif de mesure de l'impact des politiques d'emploi.

Tableau 12: Résultats relatifs à aux politiques actives du marché du travail

Modalité	%
Se préoccupent des politiques du travail au niveau national ou local	29
Examinent expressément le lien de causalité entre ces politiques et la quantité et la qualité de l'emploi	29
Donnent des conseils au sujet des politiques ou programmes actifs du marché du travail ou les financent	29
Donnent des conseils au sujet des politiques ou programmes passifs du marché du travail ou les financent	43
Tiennent des consultations avec les entreprises et les syndicats au sujet des politiques du marché du travail	43
Mesurent l'impact des politiques du marché du travail mises en œuvre	29

Source : Exploitation des données collectées à l'aide de l'outil adapté du BIT

- **Revenus de l'emploi**

En dehors du MINTSS et du MINEFOP, les autres ministères ne se préoccupent pas particulièrement des questions de qualité de l'emploi. Les responsables rencontrés dans nombre de ministères ont d'ailleurs souligné que ces questions relèvent des attributions du MINTSS. Ce constat soulève une fois encore le problème de la coordination de l'action du gouvernement, étant donné que les programmes exécutés par certains ministères sectoriels prennent difficilement en compte les aspects relevant des missions spécifiques d'autres ministères sectoriels. Par ailleurs, la question de promotion des emplois salariés ou rémunérés de manière décente doit être perçue comme transversale et un centre d'intérêt pour tous les ministères à secteurs productifs en plus du fait de mieux anticiper la création d'emplois plus nombreux.

- **Changement climatique, développement durable et emplois verts**

Pour ce qui est des changements climatiques, du développement durable et des emplois verts, il ressort des entretiens menés que les aspects de préservation de l'environnement sont pris en compte dans les projets mis en œuvre. Des études d'impact environnemental sont d'ailleurs réalisées avant que tout projet soit mis en œuvre. Toutefois, des actions ne sont pas particulièrement menées pour encourager les « entreprises durables », ou alors les modèles de production ou de consommation qui sont durables du point de vue environnemental et favorables à l'emploi. La prise en compte des orientations du Programme de promotion des emplois verts et aussi de la dernière communication nationale sur le changement climatique seront de nature à promouvoir la création d'emplois durables dans des systèmes de production soucieux de la préservation des ressources naturelles.

- **Economie informelle**

Au sujet de l'économie informelle, l'on a noté la disponibilité de statistiques et d'informations sur les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle. Toutefois, ces informations produites à intervalle de cinq ans par l'INS, et ne permettent pas un suivi régulier de l'évolution de l'emploi dans le secteur informel. Par ailleurs, les actions en faveur de l'assainissement du cadre des affaires et des conditions de travail ciblent essentiellement le secteur formel, d'où la nécessité d'encourager la migration des acteurs du secteur informel vers le secteur formel. L'on a aussi relevé que la protection sociale n'est pas encore étendue pour couvrir les acteurs du secteur informel. Il convient de relever la mise en place de l'assurance

volontaire, bien que le niveau de couverture ne soit pas encore important. Cela dit, le secteur informel est insuffisamment connu du fait de la faible actualisation de l'information y afférente pour un contrôle plus approprié des emplois en gestation dans le secteur.

En somme, même si les stratégies sectorielles intègrent, du moins dans leur élaboration, les questions d'emploi et de développement des compétences, il se pose le problème de la prise en compte de certaines dimensions de l'emploi, notamment le travail décent, la protection sociale dans l'informel, l'amélioration des conditions de travail dans l'informel, et le développement des emplois verts. L'on relève aussi des faiblesses dans le dispositif de production des statistiques sur l'emploi, surtout dans le secteur informel, et la faible culture de l'évaluation de l'impact des différentes politiques publiques sur l'emploi, elle-même due à l'absence d'outils y relatifs dans nombre de ministères sectoriels.

La prochaine section est consacrée à une analyse des catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs, et à l'identification des gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs.

4. ANALYSE DES CATEGORIES DE COMPETENCES UTILISEES PAR LES DIFFERENTS SECTEURS PRODUCTIFS, ET IDENTIFICATION DES GAPS EN COMPETENCES HUMAINES POUR AMELIORER LA PRODUCTIVITE DES SECTEURS

Cette section analyse les catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs, et identifie les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs. L'on s'évertuera ici à apporter une réponse à la question suivante : Quelles compétences sont valorisées dans les différents secteurs productifs au Cameroun ? A cette fin, l'on fera tout d'abord une présentation sommaire de la structure du marché du travail. Ensuite, l'on examinera le profil de compétences valorisées dans des secteurs clés de l'économie, ainsi que les gaps en termes de compétences⁷.

4.1. Présentation de la structure du marché du travail au Cameroun

La structure du marché du travail au Cameroun est analysée en exploitant les données de la dernière enquête camerounaise auprès des ménages réalisée en 2014 par l'Institut National de la Statistique. Ainsi, la structure des emplois par secteur institutionnel fait ressortir la prépondérance du secteur informel. En effet, le taux d'informalité des emplois est de 88,6% en 2014 contre 90,3% en 2007, ce qui traduit une remontée de près de 2 points du secteur moderne de l'économie, tiré plus par le secteur public que par le secteur privé un peu hésitant (INS, 2016).

En outre, il ressort de la structure des emplois suivant la catégorie socio-professionnelle (CSP) que 55,4% des actifs occupés travaillent à leur propre compte et 20,2% sont des aides familiaux ou des apprentis. Par ailleurs, les cadres constituent 3,7%, les employés qualifiés moins de 11,8%, tandis que les patrons/employeurs représentent 3,2%.

Tableau 13 : Répartition des actifs occupés selon la catégorie socio-professionnelle (%)

Catégorie socio-professionnelle	
<i>Cadre</i>	3,7
<i>Employé qualifié</i>	11,8
<i>Manœuvre</i>	5,7
<i>Patron</i>	3,2
<i>Travailleur pour compte propre</i>	55,4
<i>Aide familial/apprenti</i>	20,2
Total	100,0

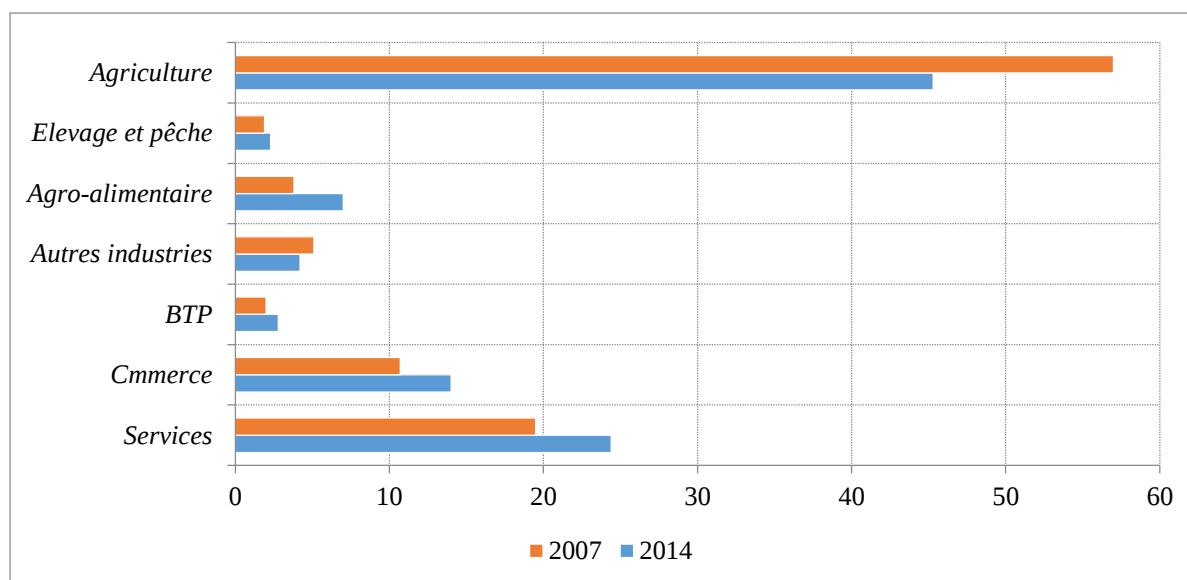
Source : INS, ECAM4, 2014

Par ailleurs, comme le suggère la Figure 1, la structure du marché du travail par secteur d'activité montre que pour l'emploi principal, la part du secteur tertiaire dans les emplois est passée de moins de 20% en 2007 à plus de 24% en 2014, soit une hausse relative de 25%. Outre

⁷ A cet effet, nous avons notamment exploité les données de source secondaires de l'Institut National de la Statistique, ainsi que le rapport « Renforcer les compétences au Cameroun - Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance », élaboré par la Banque Mondiale en 2016.

le secteur tertiaire, l'agro-alimentaire et les Bâtiments et Travaux Publics (BTP) contribuent aussi de manière importante à la création d'emplois, avec une augmentation du volume des emplois de 84% pour l'agroalimentaire et de 40% pour les BTP entre 2007 et 2014. En revanche sur cette période, la part de l'agriculture dans les emplois a reculé, passant de 57% à 45%, en partie du fait de la migration des individus vers d'autres secteurs d'activités.

Figure 1: Répartition des actifs occupés selon la branche d'activité (%)



Source: Calcul des auteurs à partir des données ECAM 4 (2014)

4.2. Compétences valorisées dans les secteurs clés de l'économie et gaps

Les secteurs sur lesquels porte l'analyse sont ceux identifiés comme secteurs prioritaires dans le DSCE et le PDI. Il s'agit des *infrastructures*, la *sylviculture* (bois et transformation du bois), l'*agriculture* (agro-industrie, en particulier les textiles de coton et l'huile de palme), le *tourisme*, le *numérique* et les *industries extractives*. Ces secteurs sont considérés comme ceux qui généreraient le plus de valeur ajoutée et accéléreraient la croissance économique. A ces secteurs, nous ajoutons celui de l'*économie verte*⁸, eu égard à son potentiel avéré mais encore non exploité, en terme de créations d'emplois décents en faveur des jeunes.

a) Les infrastructures

La réalisation de grands projets infrastructurels occupe une place de choix dans la politique de développement actuelle du Cameroun. Le domaine des infrastructures recèle en effet un immense potentiel pour créer de la valeur ajoutée par sa main-d'œuvre et générer de la croissance économique. L'on ne dispose pas de données récentes sur l'emploi dans les infrastructures. L'ingénierie pour la construction et les travaux de génie civil concerne environ 86% de l'emploi dans le domaine des infrastructures.

Il convient de préciser que dans le cadre de ce rapport, le domaine des infrastructures englobe la construction de bâtiments publics et privés et les travaux publics. Le domaine des

⁸ Cf. Niches de création d'emplois dans l'économie verte, PPEV2018-2022, Minefop-OIT-2017

infrastructures a besoin d'entrepreneurs de l'industrie légère engagés dans la fabrication de matériaux de construction tels que la céramique, les tuiles, les briques, les éléments à base de ciment (comme les balustrades pour escaliers) et les portes et portails métalliques. Les travaux publics exigent par ailleurs que des évaluations sociales et environnementales soient menées.

Les projections des besoins en main-d'œuvre indiquent une augmentation significative des besoins en matière de construction, de réhabilitation et d'entretien des bâtiments public et privés, et de travaux publics.

Il ressort des entretiens avec les entrepreneurs du Cameroun que les compétences transmises par les grands instituts spécialisés en formation technique du pays sont adéquates. Toutefois, le domaine des infrastructures est passé d'un processus qui demande une main-d'œuvre abondante à un processus de plus en plus informatisé. Des compétences plus pointues sont donc nécessaires, notamment dans les domaines de la **technologie (conception assistée par ordinateur)** et la **gestion assistée par ordinateur**.

b) Bois et transformation du bois

Le Cameroun dispose de la deuxième plus grande zone forestière naturelle en Afrique subsaharienne. Des lois strictes en matière d'exportation de bois ont été adoptées pour encourager la transformation locale de bois. Le secteur de la première transformation génère le plus d'emplois que les autres secteurs de transformation.

Dans le contexte d'application de la nouvelle politique forestière du Cameroun, certaines unités de transformation sont équipées en installations industrielles de séchage artificiel de bois. Le rapport réalisé par le MINEPAT et Pro-Invest en 2014 sur la filière bois a relevé une carence en compétences pour la conduite de ces installations. Nombre de conducteurs de séchoirs n'ont pas suivi de formation dans une institution de formation initiale, mais ont été qualifiés sur le tas à travers des séminaires et des ateliers. Les nouvelles compétences restent donc à développer en matière de **conduite des installations de séchage**.

L'on note également que la majorité de la main d'œuvre de deuxième, troisième et quatrième transformation de bois a le niveau de l'enseignement secondaire et n'a pas suivi de formation dans le secteur du bois. L'un des problèmes majeurs des secteurs de la **2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} transformation du bois** est donc la disponibilité sur le marché du travail de la main d'œuvre formée et qualifiée et en nombre suffisant.

Par ailleurs, des difficultés sont rencontrées par les opérateurs dans les recrutements relatifs aux métiers spécifiques des secteurs de la 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} transformation, notamment ceux du **charpentier, de l'agenceur, du finisseur de meuble, de monteur, de raboteur, d'opérateurs sur les différentes machines**.

Les compétences à développer pour accroître la productivité dans le secteur du bois sont donc celles de:

- *Conducteur d'installation de séchage ;*
- *Charpentier ;*
- *Agenceur ;*
- *Finisseur de meuble ;*

- **Monteur ;**
- **Raboteurs ;**
- **Opérateurs sur différentes machines.**

c) Agriculture et agroalimentaire

Le Cameroun dispose d'importants atouts pour l'agroalimentaire. Le Gouvernement camerounais a identifié six domaines-clés agricoles rentables : le *coton*, l'*huile de palme*, le *maïs*, le *manioc*, la *banane plantain* et l'*aviculture*.

Les entreprises du secteur se divisent en deux catégories : les petites et les grandes. Les petites exploitations sont spécialisées dans l'agriculture traditionnelle, l'amélioration de l'agriculture pluviale, la culture irriguée intensive, le pastoralisme et l'agro-pastoralisme. Les moyennes et grandes exploitations quant à elles sont plus spécialisées et ont en général des gestionnaires professionnels, salariés, et sont plus mécanisées.

L'agriculture souffre d'un **nombre limité de travailleurs formés aux bonnes pratiques agricoles (notamment l'utilisation de technologies innovantes)** et ayant des compétences en management, et comme dans d'autres secteurs, de nombreux emplois sont informels. Par ailleurs, il est important de souligner que la Cameroun présente un déficit de balance commerciale sur les produits agroalimentaires du fait des importations croissantes de poissons congelés, de riz et de farine de blé. Il est donc nécessaire d'adresser de manière spécifique les besoins en compétences de ces secteurs.

d) Industries extractives

Parmi les industries extractives, l'exploitation minière est l'activité qui a le plus de potentiel en termes de création d'emplois. Cependant, la création d'emplois dans l'industrie minière dépendra de l'étendue de l'extraction et des choix techniques (si elle nécessite une main-d'œuvre abondante ou si elle est très mécanisée). Il n'est par conséquent pas aisé de prévoir la création d'emplois dans le secteur minier.

Néanmoins, l'un des principaux défis auxquels le Cameroun fait face dans le secteur minier est la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans tous les domaines spécialisés. Bien qu'il existe des centres de formation professionnelle, des instituts de formation technique et certains programmes dans les universités, la qualité et la quantité de travailleurs formés sont insuffisantes pour répondre à la demande estimée. Il convient aussi de relever qu'en dehors de l'extraction pétrolière, la plupart des activités du domaine minier se font de manière artisanale. Il y a donc lieu de favoriser la création d'entreprises modernes dans ce secteur.

Concernant l'emploi, si l'on tient compte des besoins à court, moyen et long terme, les métiers stratégiques peuvent être classés sous les catégories indiquées dans le tableau 11.

Tableau 14 : Métiers stratégiques dans l'exploitation minière

Métiers	Besoins
Emplois dans la prospection • Géologue • Topographe géomètre • Géochimiste • Géophysicien • Foreur	• À court terme : stable • À moyen terme : dépendent fortement du succès de la première phase de transformation
Emplois dans la construction • Superviseurs de génie civil : chef de génie civil et de construction • Maçons • Plombiers • Logisticiens (routes et chemins de fer) • Électricien (industriel et bâtiments) • Ingénieurs en mécanique	• À court terme : importants • À moyen terme : dépendent de l'étendue et du rythme des excavations et de l'exploration (début des activités minières)
Emplois dans l'excavation/exploration • Métallurgistes/chimistes • Chef de sous-secteur minier • Opérateurs de moteur • Electro-mécanistes • Techniciens de maintenance • Techniciens en électronique/Automobile • Soudeurs • Coordinateur de la Santé et de la Sécurité • Responsable des relations communautaires	• Les offres d'emploi dépendent du rythme de construction et d'excavation. Ils arrivent 2 à 5 ans après que les sites ont été construits et fouillés.
Clôture et rénovation de sites • Spécialiste social et environnemental	• Nécessaires pour le long terme

Source : Gouvernement du Cameroun (2013)

e) Technologies de l'Information et de la Communication

Le domaine des Technologies, de l'Information et de la Communication (TIC) recèle un immense potentiel, mais qui n'est pas encore suffisamment exploité au Cameroun. Le développement rapide de l'économie numérique offre également de bonnes perspectives. Les instituts techniques spécialisés du pays offrent des formations de qualité dans le domaine des TIC. Toutefois, les échanges avec les experts du Ministère des Postes et Télécommunications, et l'exploitation du Plan Numérique Cameroun 2020 a permis d'identifier les actions suivantes qui permettront de combler les gaps de compétences en matière de technologie et d'innovation :

- former davantage des ingénieurs TIC (il existe déjà une masse critique d'ingénieurs, mais au vu de la demande anticipée eu égard au développement rapide de l'économie numérique, il faudrait en former davantage) ;
- former davantage de spécialistes en sécurité des réseaux et des systèmes d'information et en investigations numériques ;
- encourager l'inscription de la sécurité numérique dans les programmes d'enseignement à tous les niveaux scolaires et universitaires ;
- mettre en œuvre des programmes de formation à la transition numérique des métiers.

Le système d'orientation universitaire et de développement de compétences devrait prendre en compte les types de technologie requis dans le cadre de la stratégie de promotion de l'innovation au Cameroun.

f) L'économie verte

Dans le domaine de l'économie verte, les actions à entreprendre portent notamment sur la *promotion et le développement de nouvelles filières porteuses d'emplois verts*, et sur le *renforcement et la consolidation des initiatives existantes*.

• Promotion et développement de nouvelles filières porteuses d'emplois verts : 2000 emplois projetés dans ce domaine sur la période 2018-2022

Selon le programme emplois verts au Cameroun, la promotion des nouvelles filières se focalisera dans les domaines porteurs d'opportunités d'affaires et à fort impact sur l'environnement. Il s'agit essentiellement du **secteur énergétique**. Des exemples de filières à développer sont les suivantes :

- la fabrication/distribution/commercialisation et le recyclage local de panneaux solaires permettant par exemple la charge des téléphones portables ;
- l'installation des coiffeurs et autres petits métiers nécessitant l'énergie de faible voltage en milieu urbain, péri-urbain et surtout rural ;
- le développement d'une filière locale d'installation/commercialisation/maintenance d'équipements solaires par les groupements de femmes.

• Renforcement et consolidation des initiatives existantes

Les filières seront organisées afin d'amplifier les opportunités de création de richesse réelles et potentielles. Les secteurs ciblés ont un ancrage entre autres dans la Stratégie de Développement du Secteur Rural et comprennent l'**agriculture** et la **foresterie durables**, l'**aquaculture**, l'**énergie**, la **valorisation des déchets urbains et ruraux**.

Des exemples de filières à développer sont les suivantes :

Dans le domaine de la valorisation des déchets urbains et ruraux (50 000 emplois projetés sur la période 2018-2022) :

- la gestion et la valorisation des déchets ménagers (collecte, transport, élimination, transformation/compostage) ;
- la valorisation des déchets plastiques (collecte, tri/traitement, recyclage, et vente) ;
- le traitement thermique de déchets.

Dans le domaine de la promotion d'une aquaculture durable et créatrice d'emplois (10 000 emplois projetés sur la période 2018-2022) :

- commercialisation et transformation de produits halieutiques ;
- modernisation de l'ostréiculture.

Dans le domaine de la gestion des aires protégées (1000 emplois projetés sur la période 2018-2022 pour 50 campements éco touristiques ; et 310 emplois pour éco gardes et éco guides) :

- la valorisation des campements écotouristiques (formation de guides professionnels originaires des communautés locales) ;
- le développement de la filière éco-surveillance (emploi d'écogardes et d'éco surveillants formés aux techniques de guidage, à la connaissance des sentiers, à la botanique et à l'ornithologie).

Dans le domaine de la valorisation des produits forestiers non ligneux (10 000 emplois projetés sur la période 2018-2022) :

- culture et cueillette des produits forestiers non ligneux ;
- valorisation des produits forestiers non ligneux par les unités artisanales ;
- distribution de ces produits au niveau local, national voire international.

La réalisation des différentes activités requiert une capacitation des agents et acteurs locaux pour l'identification d'autres niches d'emplois verts ainsi que la formulation de projets porteurs capables d'attirer des financements. Pour une mise en œuvre effective de la stratégie de développement des emplois verts, et pour tirer parti des opportunités d'emplois offertes par la promotion de l'économie verte, il y a lieu de favoriser le renforcement des compétences dans les domaines suivants :

- fabrication/distribution/commercialisation et recyclage local de panneaux solaires permettant par exemple la charge des téléphones portables ;
- installation des coiffeurs et autres petits métiers nécessitant l'énergie de faible voltage en milieu urbain, péri-urbain et surtout rural ;
- installation/commercialisation/maintenance d'équipements solaires ;
- gestion et la valorisation des déchets ménagers (collecte, transport, élimination, transformation/compostage) ;
- valorisation des déchets plastiques (collecte, tri/traitement, recyclage, et vente) ;
- le traitement thermique de déchets.
- commercialisation et transformation de produits halieutiques ;
- pratique de l'ostréiculture moderne ;
- guides touristiques professionnels (originaires des communautés locales) ;
- écogardes et éco surveillants formés aux techniques de guidage, à la connaissance des sentiers, à la botanique et à l'ornithologie ;
- culture et cueillette des produits forestiers non ligneux ;
- valorisation des produits forestiers non ligneux.

Fondements d'une main-d'œuvre à valeur ajoutée

Le rapport de la Banque Mondiale « *Renforcer les compétences au Cameroun - Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance* », a réalisé un diagnostic des chaînes de valeurs pour les filières clés de l'économie du Cameroun, et a ressorti les constats consignés

dans le tableau 15.

Il en ressort les principales suivantes, classées par ordre d'importance : (i) manque de travailleurs possédant les compétences nécessaires ; (ii) lenteur de la croissance de l'emploi ; (iii) difficultés d'accès au capital financier et social ; (iv) problèmes d'emploi correspondant à la demande, aux compétences entrepreneuriales insuffisantes, ainsi qu'aux compétences de base inadéquates.

Tableau 15 : Grille d'observation pour les fondements d'une main-d'œuvre à valeur ajoutée

Contraintes	Détails	Infra-structures	Bois	Agriculture /Agroalimentaire	Tourisme	Technologie	Economie numérique	Emplois verts
Contraintes liées aux compétences nécessaires à l'emploi	Compétences de base insuffisantes					×		×
	Inadéquation des compétences techniques	×	×	×		×		
	Compétences entrepreneuriales insuffisantes	×				×	×	×
Manque de demande d'emploi	Lente croissance de l'emploi	×	×		×	×		×
Contraintes liées à la recherche d'emploi	Emploi correspondant à la demande					×		
	Signalisation des compétences					×		×
Contraintes liées au lancement des entreprises	Manque d'accès au capital financier ou social				×	×	×	×

Source : Analyse des auteurs sur le Cameroun fondée sur les contraintes et les informations fournies par Cunningham, Sanchez-Puerta et Wuerml, 2010.

Ce tableau devrait aussi donner des indications par rapport à la stratégie de recentrage de la politique nationale en matière de développement des compétences.

Cette section a analysé les catégories de compétences utilisées par les différents secteurs productifs, et identifié les gaps en compétences humaines pour améliorer la productivité des secteurs. Il en ressort principalement que les compétences sont disponibles dans certains secteurs tels l'agriculture et les infrastructures, et nécessitent juste d'être renforcées. En revanche, il y a un fort besoin en compétences techniques dans des domaines tels les minerais, le bois, l'économie numérique et les emplois verts.

5. ANALYSE DES INTERRELATIONS CROISSANCE SECTORIELLE ET EMPLOI SELON UNE APPROCHE BRANCHE DE PRODUCTION

La présente section analyse les interrelations croissance sectorielle et emploi selon une approche branche de production. L'analyse est basée sur l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB réel, calculée par branche d'activité, suivant la nomenclature à 43 branches utilisée par l'Institut National de la Statistique. L'élasticité de l'emploi par rapport au PIB réel est obtenue en divisant le taux de variation de l'emploi par le taux de croissance de la valeur ajoutée de la branche. Les données proviennent des tableaux ressources-emplois (TRE) produits par l'Institut National de la Statistique, pour la période 2008-2013.

Le taux de variation de l'emploi salarié dans une branche d'activité est approximé par le taux de variation de la masse salariale brute de la branche. Nous considérons ainsi que le salaire lié à chaque emploi est resté rigide sur la période d'analyse.

5.1. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été positives sur toute la période 2008-2013

L'analyse révèle 18 branches dans lesquelles les élasticités de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été positives sur toute la période 2008-2013. Cette élasticité est supérieure à l'unité sur l'année 2013 pour les neuf branches d'activité suivantes :

- Fabrication d'autres produits minéraux non métallique (9,1) ;
- Activités financières (6,6) ;
- Activités extractives autres que produits énergétiques (5,0) ;
- Production de caoutchouc et d'articles en plastique (4,8) ;
- Réparation et installation des machines et équipement (2,6) ;
- Restaurants et hôtels (1,8) ;
- Activités de Services professionnels, scientifiques (1,7) ;
- Fabrication des produits métallurgiques de base (1,6) ;
- Santé et action sociale (1,6).

Dans ces branches d'activité, un accroissement de la valeur ajoutée en volume implique en général un taux d'accroissement plus important de l'emploi salarié, l'élasticité étant le coefficient multiplicateur.

Neuf autres branches ont aussi enregistré des élasticités positives sur toutes les années de 2008 à 2013. Leurs élasticités positives sont inférieures à l'unité en 2013, mais ont parfois été supérieures à l'unité dans les années antérieures. Il s'agit des branches suivantes :

- Industrie du cacao, du café, du thé et du sucre (0,6);
- Elevage et chasse (0,5);
- Travail des grains et fabrication des produits (0,5) ;
- Production et distribution d'électricité (0,5) ;
- Fabrication de matériel de transport (0,4);
- Industries du bois sauf fabrication des meubles (0,3);
- Transport, entreposage et communication (0,3) ;
- Industrie des corps gras et d'aliments pour animaux (0,1)
- Agriculture (0,01).

Tableau 16 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été positives sur toute la période 2008-2013

	Branches	2008	2009	2010	2011	2012	2013
22	Fabrication d'autres produits minéraux non métallique	1,2	2,4	1,9	0,7	35,1	9,1
37	Activités financières	0,8	1,5	0,4	5,1	0,9	6,6
6	Autres activités extractives	0,9	23,3	0,9	0,2	0,2	5,0
21	Production de caoutchouc et d'articles en plastique	2,3	0,3	1,6	1,1	1,0	4,8
28	Réparation et installation des machines et équipement	1,3	0,7	1,1	0,9	0,8	2,6
34	Restaurants et hôtels	1,8	0,3	1,2	0,0	5,0	1,8
39	Activités de Services professionnels, scientifiques	1,0	0,6	0,9	1,0	0,6	1,7
23	Fabrication des produits métallurgiques de base	0,7	0,2	0,8	0,8	1,4	1,6
42	Santé et action sociale	1,5	1,4	1,6	0,4	1,1	1,6
9	Industrie du cacao, du café, du thé et du suc	0,9	2,1	0,5	1,5	1,2	0,6
2	Elevage et chasse	0,6	0,1	0,1	0,8	1,1	0,5
8	Travail des grains et fabrication des produits	1,8	0,3	0,7	1,4	0,9	0,5
29	Production et distribution d'électricité et d	0,1	0,4	1,0	1,5	0,3	0,5
26	Fabrication de matériel de transport	7,7	0,4	0,8	1,3	1,0	0,4
17	Industries du bois sauf fabrication des meubles	0,6	0,3	0,4	0,1	1,2	0,3
35	Transport, entreposage et communication	7,8	3,4	1,1	4,3	1,7	0,3
10	Industrie des corps gras et d'aliments pour a	2,7	2,5	1,3	0,7	0,8	0,1
1	Agriculture	1,1	0,5	2,4	0,1	1,1	0,01

Source : Rapport Emploi-compétences par branche productive/calculs de l'auteur via données TRE-INS

Ainsi, les branches dans lesquelles la croissance est le plus porteuse d'emplois sont celles de la *fabrication d'autres minéraux non métalliques*, des *activités financières*, des *activités extractives autres que produits énergétiques*. Il s'agit là de branches de l'industrie manufacturière.

Par contre, les élasticités sont certes positives pour des branches telles l'*industrie du cacao, du café, du thé et du sucre*, *Industries du bois et fabrication de meubles*, mais sont inférieures à l'unité. La croissance dans ces branches n'entraîne pas une création substantielle d'emplois en raison notamment du fait que les produits de ces branches sont en bonne partie exportés à l'état brut sans réelle transformation locale.

L'on note par ailleurs que l'élasticité pour l'*agriculture* est négligeable (0,01), traduisant le fait que la croissance dans cette branche ne crée pas assez d'emplois. Il y a donc lieu, dans le post-DSCE, d'envisager des stratégies pour inverser cette tendance.

5.2. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives une seule année sur la période 2008-2013

On dénombre aussi 18 branches d'activités dans lesquelles les élasticités de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives une seule fois sur toute la période 2008-2013. Parmi ces autres branches considérées comme branches à élasticités généralement

positives, l'analyse révèle une dizaine ayant enregistré des élasticités supérieures à l'unité en 2013. Il s'agit des branches suivantes :

- Production et distribution d'eau et assainissement (6,0);
- Administrations publiques et sécurité sociale (4,6);
- Industries chimiques et fabrication de produits (2,5) ;
- Education (2,1);
- Pêche et pisciculture (1,9);
- Fabrication de produits à base de céréales (1,4);
- Fabrication d'équipements et d'appareils audiovisuels (1,3);
- Sylviculture et exploitation forestière (1,2);
- Industrie du lait, des fruits et légumes (1,1);
- Industrie de la viande et du poisson (1,0).

Tableau 17 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives une seule année sur la période 2008-2013

	Branches	2008	2009	2010	2011	2012	2013
30	Production et distribution d'eau et assainissement	2,7	-3,7	0,2	4,4	1,6	6,0
40	Administrations publiques et sécurité sociale	1,5	1,2	0,5	2,9	-14,5	4,6
20	Industries chimiques et fabrication de produits	7,9	0,2	0,1	0,9	-8,3	2,5
41	Education	4,3	3,8	2,5	-1,4	1,0	2,1
4	Pêche et pisciculture	0,4	2,1	0,8	0,1	-1,5	1,9
11	Fabrication de produits à base de céréales	6,3	0,6	2,3	1,9	-6,4	1,4
25	Fabrication d'équipements et d'appareils audiovisuels	1,0	0,2	0,8	-1,5	0,5	1,3
3	Sylviculture et exploitation forestière	1,8	1,1	1,3	14,0	-7,1	1,2
12	Industrie du lait, des fruits et légumes	2,2	3,3	0,8	0,2	-1,5	1,1
7	Industrie de la viande et du poisson	50,2	-1,4	1,0	0,6	2,1	1,0
32	Commerce de gros et de détail	0,1	1,2	2,5	2,2	-2,6	0,9
38	Activités immobilières	54,8	8,0	84,1	-9,9	1,6	0,7
15	Industries du textile et de la confection	0,0	3,9	-1,7	1,8	1,8	0,5
31	Construction	2,6	0,1	-12,7	1,6	0,4	0,5
13	Industrie de boissons	-3,6	1,4	1,1	1,3	1,0	0,2
14	Industries du tabac	1,2	1,5	0,6	-2,1	6,6	0,1
24	Fabrication de machines, d'appareils électriques	0,4	2,5	1,8	-15,7	1,2	0,1
36	Information et communications	3,8	4,1	0,9	0,4	0,9	-1,5

Source : Rapport Emploi-compétences par branche productive/calculs de l'auteur via données TRE-INS

Les branches d'activités ci-après sont aussi des branches à élasticité généralement positives, ayant enregistré une élasticité inférieure à l'unité en 2013 :

- Commerce de gros et de détail (0,9) ;
- Activités immobilières (0,7) ;
- Industries du textile et de la confection (0,5) ;
- Construction (0,5) ;
- Industrie de boissons (0,2) ;

- Industries du tabac (0,1) ;
- Fabrication de machines, d'appareils électriques(0,1).

L'on note que des branches telles *Industries de boissons* dans lesquelles l'activité est en général dynamique ont une élasticité de l'emploi par rapport au PIB relativement faible. Le même constat est fait pour la branche *sylviculture et exploitation forestière*. Les élasticités sont également relativement faibles dans des branches prioritaires telles que l'*industrie du textile et de la confection*. Il y a donc lieu de mettre en place des actions pour favoriser les deuxième et troisième transformations du bois, et dynamiser la filière coton-textile-confection.

5.3. Les branches dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée réelle ont été négatives plus d'une année sur la période 2008-2013

L'analyse révèle sept branches d'activités dans lesquelles les élasticités de l'emploi salarié par rapport à la valeur ajoutée ont été plus d'une fois amplement négatives sur la période considérée. Le signe de l'élasticité est ainsi mitigé pour chacune de ces branches, présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 18 : Branches d'activité dont les élasticités de l'emploi salarié par rapport au PIB réel ont été négatives plus d'une année sur la période 2008-2013

	Branches	2008	2009	2010	2011	2012	2013
19	Raffinage de pétrole, cokéfaction et industries	0,2	2,0	-6,1	1,0	-4,8	-1,1
43	Autres services	0,2	0,8	-11,8	-1,6	-13,4	2,9
5	Extraction de Produits énergétiques	0,1	0,4	-1,3	-6,4	0,5	0,8
16	Industries du cuir et fabrication des chaussures	1,8	-2,7	0,3	-21,4	1,0	2,0
18	Fabrication de papier et d'articles en papier	0,5	3,8	-7,4	-4,7	10,7	1,7
27	Fabrication de meubles, activités de fabrication	6,0	10,1	0,7	-3,6	-35,0	1,8
33	Réparations de véhicules	0,2	0,9	-58,7	21,5	-14,6	0,9

Source : Rapport Emploi-compétences par branche productive/calculs de l'auteur via données TRE-INS

L'on observe des élasticités en général négatives pour les activités extractives (raffinage du pétrole et cokéfaction, Extraction de produits énergétiques). Les branches d'activités telles que le raffinage de pétrole et l'extraction des produits énergétique utilisent des technologies dont les avancées au cours du temps peuvent permettre d'expliquer le signe négatif de la productivité. Cependant, au niveau des industries du cuir, de fabrication de papier et de fabrication des meubles, il convient de relever qu'il s'agit d'industries faiblement performantes dans la situation actuelle. L'élasticité négative ne traduit pas forcément une situation structurelle. Au niveau des meubles et des papiers, par exemple, le Cameroun est importateur net.

Les résultats obtenus dans cette section confortent le choix fait par le gouvernement d'axer la stratégie d'industrialisation du pays sur l'énergie, l'agro-industrie et le numérique, avec comme piliers industriels stratégiques le *Textile/Confection* ; les *Mines et la Métallurgie* ; la *Forêt/Bois* ; les *Hydrocarbures et la Pétrochimie* ; la *Chimie et la Pharmacie*.

6. ANALYSE DES MECANISMES DE COLLABORATION ET DE REMONTEE DE L'INFORMATION DU NIVEAU SECTORIEL VERS LE NIVEAU MACRO, SUR LES TYPES D'EMPLOI SECTORIELS ET LES TYPES DE COMPETENCES EN VIGUEUR

Cette section a deux objectifs : (i) décrire le système d'information sur l'emploi actuel du Cameroun, et (ii) faire des suggestions pour une meilleure communication entre le MINEPAT et le MINEFOP pour la remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro, sur les types d'emplois sectoriels et les types de compétences en vigueur.

6.1. Système d'information sur l'emploi du Cameroun

La Figure 2 présente le système général de production de données sur le marché du travail au Cameroun. Les statistiques sur l'emploi au Cameroun sont principalement produites par l'Institut National de la Statistique (INS), à travers les enquêtes emploi (Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel), les enquêtes auprès des ménages (notamment d'Enquête Camerounaise Auprès des Ménages), et les enquêtes auprès des entreprises (notamment le Recensement Général des Entreprises). L'enquête sur l'emploi et celle auprès des ménages sont réalisées à intervalle de cinq ans, tandis que le recensement général des entreprises est réalisé tous les dix ans. Il s'ensuit donc que la périodicité de ces enquêtes ne permet pas un suivi régulier de l'emploi.

Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), et le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) en collaboration avec l'INS réalisent de manière ponctuelle des enquêtes auprès des entreprises sur les conditions de travail. Les Ministères de l'Education quant à eux collectent des données afin de produire les statistiques sur l'éducation.

La seule structure qui dispose d'un Système d'Information sur l'Emploi bien configuré est le Fonds National de l'Emploi (FNE). Il s'agit du NEFISYS (National Employment Fund Information System), qui est un système intégré de gestion des activités d'intermédiation comprenant :

- les données sur les chercheurs d'emploi ;
- les données sur les offres d'emploi ;
- les données sur les formations professionnelles ;
- les données sur les micro-projets ;
- la liste d'entreprises et centres de formations partenaires.

Ce système permet de disposer en temps réel de l'information pour la décision, retracer le passé et dégager des tendances permettant de s'ajuster au futur proche. Il est aussi à relever que l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) produit aussi des informations de nature administrative sur l'emploi.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi et de l'évaluation de l'état de mise en œuvre du DSCE, le MINEPAT réalise de manière ponctuelle, en partenariat avec l'INS, et en collaboration avec plusieurs autres administrations et institutions publiques, un rapport sur les créations d'emplois par le secteur moderne de l'économie nationale. Le premier rapport a été produit en 2013, et le

second est en cours d'élaboration. Sur le plan méthodologique, ledit rapport exploite plusieurs sources d'information :

- une collecte de données de source administrative dans les administrations publiques et les structures publiques d'insertion ;
- une collecte de données statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle dans les entreprises privées et publiques, les collectivités territoriales décentralisées et les établissements publics administratifs.

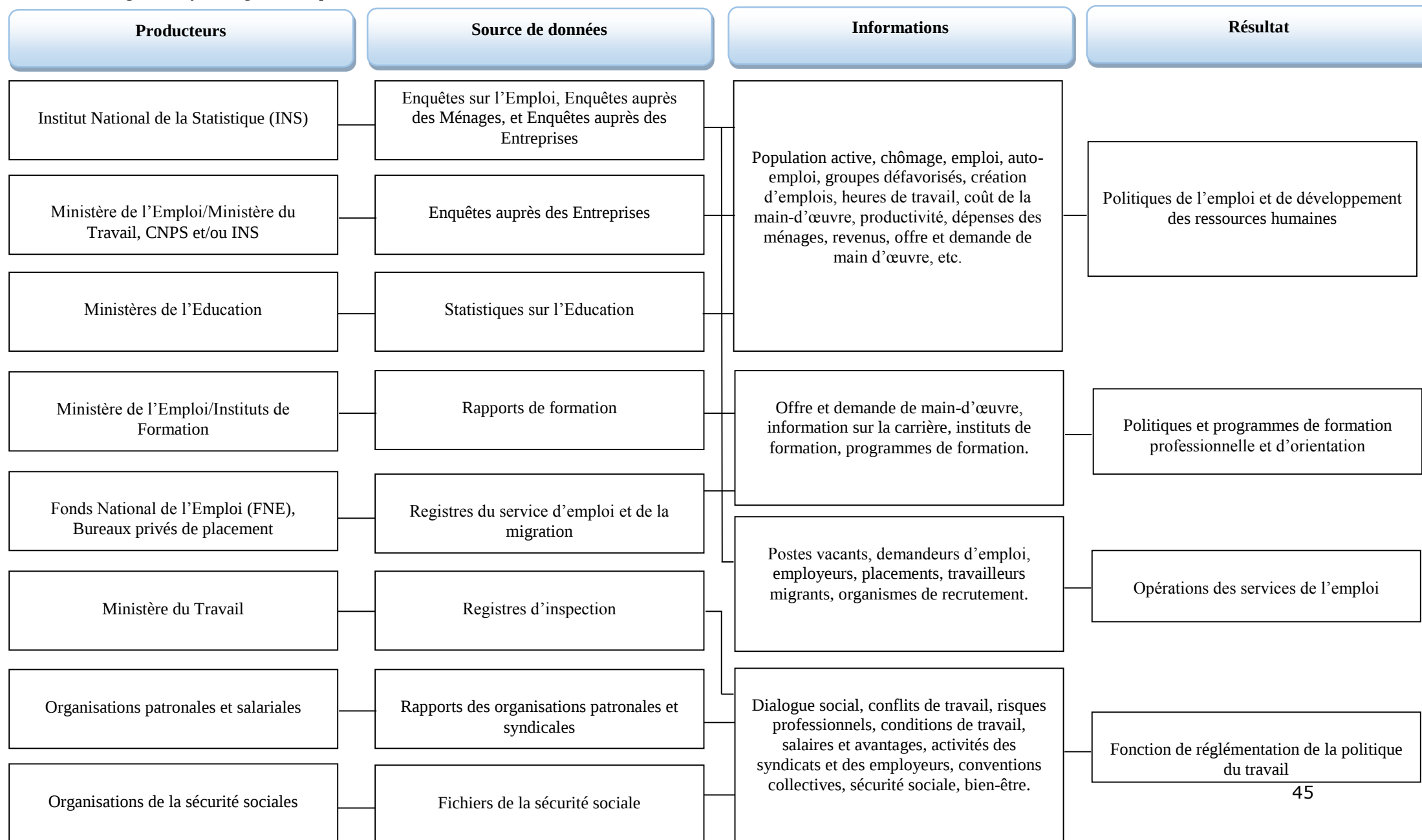
Les données ainsi collectées portent sur la dynamique et les types d'emplois créés par les différents secteurs de l'économie.

Le MINEFOP réalise également, avec l'appui technique de l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), une note de conjoncture semestrielle sur l'emploi. Ladite note est produite en partenariat avec d'autres administrations publiques dont le MINEPAT, et vise essentiellement la mise à disposition d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour suivre la Stratégie de l'Emploi du DSCE et d'assurer la transparence du marché de l'emploi.

Au plan opérationnel, les délégués départementaux et régionaux du MINEFOP, les chefs d'antennes ONEFOP, les responsables régionaux du FNE et les Secrétaires techniques régionaux du Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI) sont formés à la collecte, au traitement, à l'analyse et à la diffusion des informations sur l'emploi et la formation professionnelle. Les données sont ainsi collectées au niveau déconcentré, puis traitées et acheminées au niveau central où elles sont compilées.

Il faut noter que ladite note de conjoncture n'est pas produite de manière régulière du fait de contraintes financières. Il est aussi à relever l'absence d'un réel cadre de collaboration entre le MINEFOP et le MINEPAT pour la collecte et la diffusion des données sur l'emploi.

Figure 2: Système général de production de données sur le marché du travail au Cameroun



6.2. Suggestions pour une meilleure communication entre le MINEPAT et le MINEFOP pour la remontée de l'information du niveau sectoriel vers le niveau macro sur l'emploi

Au vu des contraintes financières, il n'est pas optimal que le MINEPAT et le MINEFOP produisent chacun un rapport sur l'emploi aux fins du suivi de la stratégie emploi du DSCE. La mutualisation des ressources et des compétences rendrait la production d'informations sur l'emploi plus efficace. Nous suggérons qu'au niveau du MINEPAT, des ressources soient spécifiquement allouées à l'activité de collecte d'informations sur l'emploi lors de la préparation du budget. En outre, un cadre de collaboration MINEPAT-MINEFOP-INS pourrait être mis en place. Ce cadre permettrait de valider la méthodologie de collecte d'informations (sources d'informations, échantillonnage, fiches de collecte, etc.).

Nous suggérons également que les structures déconcentrées du MINEPAT et du MINEFOP soient impliquées à cette collecte d'information. Il s'agit en réalité de renforcer le dispositif existant du MINEFOP, en renforçant la communication avec le MINEPAT pour une meilleure qualité des informations collectées, et un meilleur usage de ces dernières. Les fiches de collecte seraient ainsi renseignées au niveau déconcentré, puis remontées au niveau central, où elles devraient être traitées et compilées.

Enfin, il serait pertinent d'instaurer une revue sectorielle annuelle de la stratégie de promotion de l'emploi et de développement des compétences pour l'emploi. Cette revue à organiser entre le MINEFOP et le MINEPAT, permettrait de fournir des informations pertinentes requises pour le suivi de la mise en œuvre des programmes actifs du marché du travail (création d'emplois, formation et employabilité, entrepreneuriat, plan de travail du service public de l'emploi) et appuyer la fourniture en données du volet emploi du post-DSCE.

La méthodologie de collecte des données sur l'emploi devra être validée par le cadre de concertation proposé, et devra faire l'objet d'études qui viseraient :

- l'identification des besoins en informations sur le marché de l'emploi pour le pilotage des politiques économiques au Cameroun ;
- la déclinaison de ces besoins en opérations de collecte ;
- la présentation de la méthodologie et des coûts des opérations de collecte ;
- l'harmonisation des méthodologies utilisées par le MINEFOP/Observatoire de l'emploi et l'INS en matière de mesure des emplois créés ;
- la coordination de la réalisation des études sur l'insertion socio professionnelle des sortants/diplômés de l'enseignement technique, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle pour disposer d'une vue générale des performances des différentes filières de formation sur le marché du travail. Dans la situation actuelle, il existe plusieurs observatoires qui mènent des actions non coordonnées ;
- l'optimisation des sources de données disponibles, notamment à travers la publication des rapports sur le marché du travail basés sur les opérations de collecte de données disponibles (ECAM, EESI, RGE...).

Par ailleurs, les micro simulations d'impact de la politique économique sur la création d'emplois via le modèle d'équilibre général calculable à mettre en place, permettra de faire un suivi dynamique des projections d'emplois secrétés par l'économie nationale et procéder

opportunément à des corrections des prévisions en fonction de la disponibilité des données sur les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre et les entreprises.

7. PROPOSITION D'UN REPERTOIRE SUR LES TYPES D'EMPLOI ET METIERS PAR SECTEUR PRODUCTIF POUR UNE INFORMATION STRATEGIQUE DU DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DU POST-DSCE

Cette section vise à proposer un répertoire sur les types d'emplois et métiers par secteur productif pour une information stratégique du dispositif de mise en œuvre du post-DSCE. Avant la présentation dudit répertoire, l'on fournira d'abord, sur la base des constats faits dans les sections précédentes du rapport, des pistes d'actions à entreprendre pour une mise en œuvre efficiente du volet emploi du post-DSCE.

7.1. Actions à entreprendre pour une mise en œuvre efficiente du post-DSCE

Pour une mise en œuvre efficiente du post-DSCE, notamment en ce qui concerne son volet emploi, certains manquements identifiés lors de l'analyse diagnostique des stratégies sectorielles et de l'adéquation entre offre et demande d'emplois nécessitent d'être corrigés.

- Il y a tout d'abord lieu de **renforcer le système d'information sur l'emploi**, en assurant une bonne collaboration entre l'INS, le MINEPAT et le MINEFOP, tel que suggéré à la section 6.
- Ensuite, il faudra **veiller à ce que l'emploi soit placé au cœur de la politique nationale de développement**. Pour que les aspects quantitatifs (nombre d'emplois créés) et qualitatifs (décence de l'emploi, protection sociale des acteurs de l'informel, etc.) soient pris en compte, la stratégie globale doit dérouler, de manière détaillée, les actions à entreprendre. Pour tirer avantage des potentialités dont regorgent l'économie numérique et les emplois verts, la stratégie globale doit identifier des projets phares à réaliser dans ces domaines, comme cela a été le cas avec les projets infrastructurels dans le DSCE.
- Puisque les premières orientations du post-DSCE, notamment fournies par le PDI et le Plan Directeur Ferroviaire laissent entrevoir un fort besoin en compétences nouvelles dans les domaines de la technologie et de l'innovation, il y a lieu d'élaborer, dans le sillage du post-DSCE, une **stratégie nationale de formation et de développement des compétences**. Cette stratégie devrait permettre au pays de se doter de toutes les compétences nécessaires pour la mise en œuvre du post-DSCE.

7.2. Proposition du répertoire sur les types de compétences nécessaires à la mise en œuvre du post-DSCE

Sur la base des gaps en termes de compétences identifiés à la section 4, nous proposons, pour chaque secteur clé de l'économie, un répertoire de compétences pour une information stratégique du post-DSCE. Ce répertoire n'est pas exhaustif, mais fixe les orientations d'une stratégie nationale de formation et de développement des compétences dans le sillage du post-DSCE.

a) Les infrastructures

Il ressort des entretiens avec les entrepreneurs du Cameroun que les compétences transmises par les grands instituts spécialisés en formation technique du pays sont adéquates. Toutefois,

le domaine des infrastructures est passé d'un processus qui demande une main-d'œuvre abondante à un processus de plus en plus informatisé. Des compétences plus pointues sont donc nécessaires, notamment dans les domaines de la **technologie (conception assistée par ordinateur)** et la **gestion assistée par ordinateur**.

b) Bois et transformation du bois

Les compétences à développer pour accroître la productivité dans le secteur du bois sont donc celles de:

- *Conducteur d'installation de séchage ;*
- *Charpentier ;*
- *Agenceur ;*
- *Finisseur de meuble ;*
- *Monteur ;*
- *Raboteurs ;*
- *Opérateurs sur différentes machines.*

c) Agriculture et agroalimentaire

L'agriculture souffre d'un **nombre limité de travailleurs formés aux bonnes pratiques agricoles (notamment l'utilisation de technologies innovantes)** et ayant des compétences en management, et comme dans d'autres secteurs, de nombreux emplois sont informels. Il y a donc lieu de **renforcer la formation des agriculteurs aux bonnes pratiques agricoles** (entre autres l'utilisation des technologies innovantes).

d) Industries extractives

Concernant l'emploi, si l'on tient compte des besoins à court, moyen et long terme, les métiers stratégiques peuvent être classés sous les catégories indiquées dans le tableau 19.

Tableau 19 : Métiers stratégiques dans l'exploitation minière

Métiers	Besoins
<i>Emplois dans la prospection</i> • Géologue • Topographe géomètre • Géochimiste • Géophysicien • Foreur	• À court terme : stable • À moyen terme : dépendent fortement du succès de la première phase de transformation
<i>Emplois dans la construction</i> • Superviseurs de génie civil : chef de génie civil et de construction • Maçons • Plombiers • Logisticiens (routes et chemins de fer) • Électricien (industriel et bâtiments) • Ingénieurs en mécanique	• À court terme : importants • À moyen terme : dépendent de l'étendue et du rythme des excavations et de l'exploration (début des activités minières)
<i>Emplois dans l'excavation/exploration</i> • Métallurgistes/chimistes • Chef de sous-secteur minier	• Les offres d'emploi dépendent du rythme de construction et d'excavation. Ils arrivent 2 à 5 ans après que les sites ont été construits et fouillés.

• Opérateurs de moteur • Electro-mécanistes • Techniciens de maintenance • Techniciens en électronique/Automobile • Soudeurs • Coordinateur de la Santé et de la Sécurité • Responsable des relations communautaires	
Clôture et rénovation de sites • Spécialiste social et environnemental	• Nécessaires pour le long terme

Source : Gouvernement du Cameroun (2013)

e) Technologies de l'Information et de la Communication

Les échanges avec les experts du Ministère des Postes et Télécommunications, et l'exploitation du Plan Numérique Cameroun 2020 a permis d'identifier les actions suivantes qui permettront de combler les gaps de compétences en matière de technologie et d'innovation :

- former davantage des ingénieurs TIC (il existe déjà une masse critique d'ingénieurs, mais au vu de la demande anticipée eu égard au développement rapide de l'économie numérique, il faudrait en former davantage) ;
- former davantage de spécialistes en sécurité des réseaux et des systèmes d'information et en investigations numériques ;
- encourager l'inscription de la sécurité numérique dans les programmes d'enseignement à tous les niveaux scolaires et universitaires ;
- mettre en œuvre des programmes de formation à la transition numérique des métiers.

f) L'économie verte

Pour une mise en œuvre effective de la stratégie de développement des emplois verts, et pour tirer parti des opportunités d'emplois offertes par la promotion de l'économie verte, il y a lieu de favoriser le renforcement des compétences dans les domaines suivants :

- fabrication/distribution/commercialisation et recyclage local de panneaux solaires permettant par exemple la charge des téléphones portables ;
- installation des coiffeurs et autres petits métiers nécessitant l'énergie de faible voltage en milieu urbain, péri-urbain et surtout rural ;
- installation/commercialisation/maintenance d'équipements solaires ;
- gestion et la valorisation des déchets ménagers (collecte, transport, élimination, transformation/compostage) ;
- valorisation des déchets plastiques (collecte, tri/traitement, recyclage, et vente) ;
- le traitement thermique de déchets.
- commercialisation et transformation de produits halieutiques ;
- pratique de l'ostréiculture moderne ;
- guides touristiques professionnels (originaires des communautés locales) ;

- écogardes et éco surveillants formés aux techniques de guidage, à la connaissance des sentiers, à la botanique et à l'ornithologie ;
- culture et cueillette des produits forestiers non ligneux ;
- valorisation des produits forestiers non ligneux.

CONCLUSION

La présente étude avait pour ambition de donner des éléments de réponse au volet emploi de la stratégie post-DSCE en procédant à une analyse des tendances et des perspectives d'emplois et de compétences y afférents dans les principales branches productives de l'économie Camerounaise. Cela devrait permettre d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail et le fonctionnement du marché de l'emploi. Pour cela, les référents stratégiques et programmatiques ont été analysés au préalable à l'effet d'évaluer leur degré de sensibilité à la promotion de l'emploi, incluant notamment leur propension à anticiper sur le développement des compétences requises pour améliorer la productivité des systèmes de production.

En partant du postulat que l'emploi est une dimension transversale et qui doit être intégrée en amont et en aval des stratégies ou programmes contribuant à la création des richesses nationales, il a été procédé dans cette démarche à l'examen desdites stratégies pour appréhender comment l'emploi est reflété au niveau de la vision, des axes stratégiques, des objectifs spécifiques et du cadre de résultats.

Par ailleurs, la démarche s'est enrichie de l'exploitation de l'outil d'évaluation et d'aide à l'intégration de l'emploi dans les référents stratégiques et programmatiques, développé par l'OIT et déjà appliqué dans des contextes de plusieurs pays, de plusieurs types d'économies incluant des modèles similaires à celui du Cameroun. Les résultats indiquent d'une manière générale que même si l'emploi est évoqué dans plusieurs des stratégies, cela n'est pas bien illustré lorsqu'il s'agit de l'appréhender dans les aspects de l'impact sur la productivité, qui requiert des préalables en termes d'employabilité de la main-d'œuvre, de la lutte contre la pauvreté, de l'optimisation des investissements favorables à la haute intensité de main-d'œuvre, ou même de gouvernance du marché du travail en termes de données statistiques régulières. Il faudrait alors encourager la prise en compte de l'emploi dans les référents stratégique et programmatiques en assurant le suivi de la cohérence entre les besoins de transformation/diversification/industrialisation et le développement des compétences de la main-d'œuvre sur le marché.

Sur tout un autre plan, les premiers résultats de l'étude ont été confrontés à ceux de l'analyse de l'élasticité emploi de la croissance des 43 branches productives de l'économie nationale. Cela a permis d'isoler trois cas de figures: (i) les branches à élasticité emploi de la croissance positive et forte, (ii) les branches à élasticité emploi de la croissance relativement moyenne, (iii) les branches à élasticité emploi de la croissance relativement négative.

En définitive, les branches les plus pertinentes pour orienter la stratégie du post-DSCE sont relatives à l'**énergie**, l'**agro-industrie**, le **numérique**, le **textile/confection**, les **mines et la métallurgie**, la **forêt/bois**, les **hydrocarbures et la pétrochimie**, la **chimie et la pharmacie**.

Par conséquent la stratégie du post-DSCE devrait mettre l'accent sur les besoins de compétence nécessaires pour améliorer la productivité et créer des emplois décents et productifs dans ces branches à forte élasticité emploi de la croissance économique. Les types de qualification identifiées feront l'objet d'analyses spécifiques plus fines pour caractériser les profils par sous branches.

Enfin, pour faciliter davantage la planification et la mise en œuvre efficiente d'une stratégie de développement en cohérence avec la politique de promotion et de création d'emplois, le système d'informations et de coordination des acteurs s'avère aussi crucial, en particulier au niveau des relations de travail et de collaboration entre les services en charge de la promotion de l'emploi et le Ministère en charge de la planification du développement. Il s'agit d'un défi à prendre en charge dans le post-DSCE.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Banque mondiale (2016), Renforcer les compétences au Cameroun: Développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance, Banque Mondiale, 2016.

INS (2017), Quatrième Enquête Camerounaise Auprès des Ménages (ECAM 4), Rapport préliminaire, Institut National de la Statistique, Yaoundé, Cameroun.

INS (2017), Deuxième recensement général des entreprises au Cameroun (RGE-2), Rapport préliminaire, Institut National de la Statistique, Yaoundé, Cameroun.

INS (2011), Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun (ESSI 2), Institut National de la Statistique, Yaoundé, Cameroun.

INS (2009), Premier recensement général des entreprises au Cameroun (RGE-1), Institut National de la Statistique, Yaoundé, Cameroun.

Ngathe Kom Philippe et Njimbon Etienne (2014), Rapport pays sur les politiques et dispositifs d'insertion professionnelle et de création d'emplois, séminaire inter-pays des experts du PQIP/DCTP sur l'emploi des jeunes en Afrique, 31 mars – 01 avril 2014, Abidjan, Côte d'Ivoire.

MINEFOP (2017), Diagnostic et axes stratégiques de la nouvelle politique nationale de l'emploi, Yaoundé, Décembre 2017.

MINEFOP (2017), Document final du programme de promotion des emplois verts (PPEV), Yaoundé, Novembre 2017.

MINEFOP & OIT (2018), Etude sur l'amélioration des performances des services en charge de la promotion de l'emploi et systèmes d'informations sur le marché de l'emploi, MINEFOP-OIT, Yaoundé, Juin 2018.

MINEPAT (2009), Document sur la stratégie de croissance et l'emploi, Yaoundé, Cameroun.

MINMIDT (2016), Plan du développement industriel du Cameroun, Yaoundé, Cameroun.

OIT (2017), Etude sur les perspectives sur l'emploi et le social au niveau mondial, WESO 2017.

République du Cameroun (2014), Diagnostique de la formation technique et professionnelle et la présentation d'un plan d'action dans les métiers du Bois au Cameroun, Yaoundé, Cameroun.

République du Cameroun (2013), Rapport sur l'état du système éducatif national (RESEN), Yaoundé, Cameroun.

Université de Dshang (2015) et N.Paul : Elasticités emploi de la croissance au Cameroun.

ANNEXE7/EQUIPE DE REALISATION DE L'ETUDE

MINEPAT

- Ernest Nanga, Chef de Division DPPS, supervision générale
- Dr Saïdou Théodore, Economiste-Démographe, Chef de cellule DPPS, suivi administratif
- Mbock Olivier, Statisticien Economiste, Cadre supérieur DPPS, suivi et contrôle de qualité

OIT-Afrique Centrale

- Ali Madaï Boukar, Economiste-Statisticien, Responsable des Politiques Emploi et développement productif, supervision technique
- Samuel Tchitchoua Lenou, Statisticien Economiste, Consultant

L'étude a été validée au cours d'un séminaire ayant réuni les cadres du MINEPAT, des ministères sectoriels dont l'emploi et la formation professionnelle et aussi les partenaires sociaux, tenu à l'hôtel Mont Febe de Yaoundé, en Juillet 2018.