

**REPUBLIQUE DU CAMEROUN**

Paix - Travail - Patrie

-----  
**MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE**  
-----



**REPUBLIC OF CAMEROON**

Peace - Work - Fatherland

-----  
**MINISTRY OF EMPLOYMENT AND  
VOCATIONAL TRAINING**  
-----

# PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI DES JEUNES (PANEJ) 2016-2020

Réalisé par le Groupe de Travail  
Interministériel



*Novembre 2015*



## SOMMAIRE

<b>ABREVIATIONS ET ACRONYMES .....</b>	<b>iii</b>
<b>PREFACE .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUME EXECUTIF .....</b>	<b>viii</b>
<b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTIE I : ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOI DES JEUNES.....</b>	<b>4</b>
1.1    Aperçu du contexte macroéconomique.....	4
1.2    Analyse du marché de l'emploi des jeunes .....	6
1.2.1    Situation sociodémographiques des jeunes .....	6
1.2.2    Caractéristiques du chômage des jeunes.....	8
1.2.3    Conditions d'activité des jeunes et salarisation.....	9
1.3    Revue des politiques et programmes existants relatifs à l'emploi des jeunes .....	10
1.3.1    Revue des programmes et projets existants relatifs à l'emploi des jeunes .....	10
1.3.2    Revue des politiques relatifs à l'emploi des jeunes .....	12
1.4    Cadre institutionnel et coordination de l'emploi des jeunes.....	13
1.5    Coopération au développement en matière de l'emploi des jeunes.....	13
<b>PARTIE II : PRINCIPALES PRIORITES.....</b>	<b>14</b>
2.1    Identification et analyse des problèmes de l'emploi des jeunes .....	14
2.1.1    Identification des causes du chômage et du sous-emploi des jeunes.....	14
2.1.2    Analyse SWOT du marché de l'emploi au Cameroun .....	21
2.1.1.1.    Forces.....	21
2.1.1.2.    Opportunités.....	23
2.1.1.3.    Menaces.....	24
2.2    Définition des orientations stratégiques.....	24
2.2.1    Fondements et justification des orientations stratégiques .....	24
2.2.1.1.    Fondements.....	24
2.2.1.2.    Principes .....	26
2.2.2    Enoncé des orientations stratégiques.....	27
<b>PARTIE III : PLAN D'ACTION .....</b>	<b>29</b>
3.1.    But.....	29
3.2.    Objectifs et cibles de l'emploi des jeunes .....	29
3.3.    Cadre logique du plan d'action.....	30
3.3.1.    Mise en adéquation de la formation et de l'emploi .....	30
3.3.1.1.    Objectif général .....	30

3.3.1.2.	Effets attendus :.....	30
3.3.2.	Amélioration du système d'information sur l'emploi des jeunes.....	36
3.3.2.1.	Objectif général .....	36
3.3.2.2.	Effets attendus.....	36
3.3.3.	Promotion du travail décent chez les jeunes.....	42
3.3.3.1.	Objectif général .....	42
3.3.3.2.	Effets attendus :.....	42
3.3.4.	Promotion et développement de l'entrepreneuriat des jeunes.....	48
3.3.4.1.	Objectif général .....	48
3.3.4.2.	Effets attendus :.....	48
3.3.5.	Promotion de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes ....	54
3.3.5.1.	Objectif général .....	54
3.3.5.2.	Effets attendus.....	54
<b>PARTIE IV : DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI EVALUATION DU PANEJ 2016-2020</b>		
.....		<b>60</b>
4.1.	Dispositif de mise en œuvre du PANEJ 2016-2020 .....	60
4.1.1.	Principes directeurs de la mise en œuvre du PANEJ 2016-2020 .....	60
4.1.2.	Dispositif de pilotage de la mise en œuvre du PANEJ 2016-2020 .....	60
4.1.3.	Gestion des risques .....	62
4.2.	Dispositif de suivi-évaluation DU PANEJ 2016-2020 .....	64
4.2.1.	Le suivi .....	64
4.2.2.	L'évaluation .....	66
4.2.3.	Cadre institutionnel de suivi évaluation proposé .....	69
4.2.4.	Mise en place d'un système d'informations .....	69
4.2.5.	Les indicateurs de suivi-évaluation .....	70
<b>PARTIE V : BUDGETISATION DU PANEJ 2016-2020</b>		<b>72</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....		<b>74</b>
<b>ANNEXE 1 : CADRE LOGIQUE DU PANEJ 2016 - 2020</b> .....		<b>76</b>
<b>ANNEXE 2 : TABLEAUX DE BUDGETISATION DU PANEJ 2016-2020</b> .....		<b>88</b>
<b>ANNEXE 3 : LISTE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET LEGISLATIONS NATIONALES RELATIVES AU TRAVAIL ET AUX ADOLESCENTS</b> .....		<b>99</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....		<b>101</b>

## ABREVIATIONS ET ACRONYMES

<b>APC</b>	Approche Par Compétence
<b>APE</b>	Agences Privées de l'Emploi
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>BMO</b>	Besoins en Main d'œuvre
<b>CCIMA</b>	Chambre de Commerce, de l'Industrie, des Mines et de l'Artisanat
<b>CFA</b>	Communauté Financière Africaine
<b>CFPR</b>	Centres de Formation professionnelle Rapide
<b>CIT</b>	Conférence Internationale du Travail
<b>COSUP</b>	Centre d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle
<b>DSCE</b>	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
<b>DSRP</b>	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
<b>ECAM</b>	Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
<b>EDS-MICS</b>	Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples
<b>EESI</b>	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
<b>FENAP</b>	Fédération Nationale des Associations des PME
<b>FNE</b>	Fonds national de l'Emploi
<b>H/F</b>	Hommes et Femmes
<b>HIMO</b>	Programme d'emploi à haute intensité de main-d'œuvre
<b>INS</b>	Institut National de la Statistique
<b>IUT</b>	Instituts Universitaires de Technologie
<b>MINADER</b>	Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
<b>MINAS</b>	Ministère des Affaires Sociales
<b>MINEDUB</b>	Ministère de l'Education de Base
<b>MINEFOP</b>	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
<b>MINEPAT</b>	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
<b>MINEPIA</b>	Ministère de l'Élevage des Pêche et des Industries Animales
<b>MINESEC</b>	Ministère des Enseignements Secondaires
<b>MINESUP</b>	Ministère de l'Enseignement Supérieur
<b>MINHDU</b>	Ministère du Développement Urbain et de l'Habitat
<b>MINJEC</b>	Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
<b>MINJEUN</b>	Ministère de la Jeunesse
<b>MINPMEESA</b>	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat
<b>MINPROFF</b>	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
<b>MINTP</b>	Ministère des Travaux Publics
<b>MINTSS</b>	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
<b>NIT</b>	Normes Internationales du Travail
<b>OE</b>	Organisations des Employeurs
<b>OIT</b>	Organisation International du Travail
<b>OMDES</b>	Observatoire des Métiers de l'Enseignement Supérieur
<b>ONEFOP</b>	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation professionnelle
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONT</b>	Observatoire du Travail
<b>OPP</b>	Orientation Professionnelle en milieu Public

<b>OPS</b>	Orientation professionnelle en milieu scolaire
<b>OPU</b>	Orientation professionnelle en milieu urbain
<b>OT</b>	Organisations des Travailleurs
<b>PADY</b>	Projet d'Assainissement de YAOUNDE
<b>PAIJA</b>	Programme d'Appui à l'Insertion des Jeunes en Agriculture
<b>PAJER-U</b>	Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
<b>PAMT</b>	Programme Actif du Marché du Travail
<b>PAN-DEF</b>	Plan d'Action National pour le Développement de l'Entrepreneuriat Féminin
<b>PANEJ</b>	Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes
<b>PAP</b>	Plan d'Actions Prioritaires
<b>PAPEF</b>	Programme d'Appui à la Promotion Economique des Femmes
<b>PAS</b>	Programmes d'Ajustement Structurel
<b>PDUE</b>	Projet de Développement Urbain et d'Approvisionnement en Eau
<b>PEJ</b>	Pacte pour l'Emploi des Jeunes
<b>PIAASI</b>	Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
<b>PIB</b>	Produit Intérieur Brut
<b>PIFMAS</b>	Projet d'Insertion Socioéconomique des Jeunes par la création de Micro-entreprises de Fabrication du matériel Sportif
<b>PNE</b>	Politique Nationale de l'Emploi
<b>PPTD</b>	Programme Pays du Travail Décent
<b>PPTE</b>	Pays Pauvre Très Endetté
<b>RGE</b>	Recensement Général des Entreprises
<b>SIMT</b>	
<b>SPE</b>	Services Publics de l'Emploi
<b>TIC</b>	Technologies de l'Information et de la Communication
<b>UPI</b>	Unité de Production Informelle

## PREFACE

Le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), élaboré et validé en 2008 s'inscrivait dans le cadre des mesures prises par le Gouvernement pour répondre au problème de l'emploi des jeunes qui était déjà préoccupant.

En effet, sa mise en œuvre de 2008 à 2012 était destinée à soutenir une stratégie de croissance par l'investissement pour la création d'emplois définie dans le document de politique nationale de l'emploi dans une démarche concertée et coordonnée par le Gouvernement avec l'implication des partenaires sociaux, des organisations de la Société Civile et des partenaires internationaux au développement.

Son évaluation en 2013 a relevé un certain nombre d'insuffisances et d'incohérences aussi bien dans sa conception et sa coordination que dans sa mise en œuvre et dans ses performances.

Cette évaluation a cependant recommandé la continuation du processus ainsi engagé moyennant certains ajustements et corrections, ce d'autant plus que les raisons qui ont milité en faveur de la création du PANEJ 2008-2012 reste d'actualité (crise de l'emploi des jeunes caractérisée par l'importance du chômage, du sous-emploi et la prépondérance du secteur informel).

C'est en réponse à cette recommandation que le Gouvernement, à travers le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) a engagé, avec l'appui technique et financier du BIT et du PNUD, l'actualisation du PANEJ 2008-2012, en intégrant les leçons tirées de sa mise en œuvre, en tenant compte des défis persistants en matière d'emplois des jeunes et des différentes réflexions en cours sur la gouvernance du marché du travail au Cameroun et en arrimant le PANEJ (2016-2020) aux nouveaux cadres de développement du Cameroun (Vision 2035 et DSCE).

Le PANEJ 2016-2020 réaffirme la volonté du Gouvernement de centrer son action sur la création d'emplois décents notamment d'emplois décents pour les jeunes, non seulement pour assurer une bonne redistribution des fruits de la croissance, mais aussi pour contribuer à la consolidation de cette croissance, lutter efficacement contre la pauvreté et promouvoir davantage la justice sociale.

Il a été élaboré par le MINEFOP, dans le cadre d'un processus dynamique et ouvert, mettant à contribution la pleine participation des Ministères et administrations publiques impliquées, du Conseil National de la Jeunesse du Cameroun (CNJC) et d'autres associations des jeunes, des organisations des travailleurs et d'employeurs et des partenaires au développement (BIT et PNUD) dans le cadre du groupe de travail mis en place par le MINEFOP.

Que tous trouvent ici, pour leur disponibilité et pour le travail accompli, l'expression de la profonde gratitude du Gouvernement.

L'élaboration du PANEJ 2016-2020 a nécessité la collecte et l'exploitation d'un large éventail de données secondaires qui ont été complétées par des informations recueillies au cours de nombreuses réunions du Groupe de Travail, des entretiens et des discussions de groupes (focus groups, discussions regroupant toutes les parties prenantes) organisés à cet effet.

Plaçant résolument le défi de la création d'emplois des jeunes (emplois salariés, autres emplois et création d'activités) au centre de ses actions en faveur de la réduction de la pauvreté, le PANEJ 2016-2020 est désormais le cadre de référence de la politique et de l'action gouvernementales en matière de promotion de l'emploi des jeunes ainsi que le lieu de convergence de la coopération avec les partenaires techniques et financiers au développement conformément à :

- L'Agenda du Travail Décent adopté en septembre 2004 par les Chefs d'Etat au Sommet de Ouagadougou (Burkina Faso) et finalisé à la XI<sup>e</sup> Réunion Régionale Africaine de l'OIT d'Avril 2007 à Addis-Abeba (Ethiopie) ;
- La Déclaration du Plan d'Action de la Décennie Africaine de la Jeunesse 2009-2018 portant sur l'accélération de l'autonomisation des jeunes en vue du développement durable, en Mai 2011 ;
- Le Sommet de l'Union Africaine de 2011 à Malabo, consacré essentiellement à l'emploi des jeunes dans les perspectives de réduction du chômage.

Par ailleurs, le PANEJ2 est d'abord un document qui devra servir de cadre intégré et de cohérence globale de l'ensemble des interventions publiques en faveur de l'emploi des jeunes au Cameroun. Il est d'abord un document-cadre. Toutefois, pour lui donner un caractère rapidement opérationnel, il sera formulé un programme spécial d'urgence pour l'emploi des jeunes détachable du PANEJ. Il s'agira d'un vaste programme national, avec quatre à cinq composantes opérationnelles, fédérateur de la plupart des initiatives publiques soutenant l'entrepreneuriat des jeunes, et qui peut être géré de manière autonome, grâce à la mobilisation des ressources aux niveaux national et des partenaires techniques et financiers du Cameroun.

Le PANEJ 2016-2020 est conçu pour une durée de cinq (05) ans et en tant que document de planification stratégique, il devra être évalué à mi-parcours de sa mise en œuvre pour s'ajuster si nécessaire à l'évolution socioéconomique nationale et à la conjoncture internationale, à travers un processus interactif et participatif.

Le défi qui reste à relever à présent où notre pays dispose désormais du présent PANEJ comme Document de référence adressant la question de l'emploi des jeunes est celui de sa mise en œuvre satisfaisante.

A cet égard, le Gouvernement entend accélérer les réformes en cours et prendre les dispositions et mesures nécessaires, afin que les résultats attendus du PANEJ 2016-2020 se concrétisent effectivement en termes de création d'emplois, de réduction de pauvreté et d'amélioration tangibles des conditions de vie des jeunes et partant de toutes les populations.

Pour relever ce défi, le Gouvernement, à travers ses divers démembrements, entend jouer pleinement son rôle de régulateur et de facilitateur tout en comptant sur le dynamisme du secteur privé, l'implication de la société civile, l'appui des partenaires économiques, techniques et financiers et surtout sur l'appropriation par les jeunes eux-mêmes de ce document de référence, de leur participation et de leur implication effective dans sa mise en œuvre.



## RESUME EXECUTIF

1. La question d'emploi des jeunes dans le monde est inquiétante : 74 millions de jeunes sont aujourd'hui sans emploi, soit une hausse de 3,5 millions depuis 2007. En 2014, le taux de chômage des jeunes dépassait déjà 12% dans les pays en développement<sup>1</sup> - plus de trois fois le taux de chômage des adultes. En outre, au cours des cinq prochaines années, 200 millions de personnes devraient arriver sur le marché du travail dans les pays en développement. En Afrique en particulier, la population de jeunes augmente et l'accès aux emplois décents continue d'être problématique.
2. Au Cameroun, la situation de l'emploi des jeunes reste largement à améliorer. En effet, le marché de l'emploi<sup>2</sup> des jeunes est principalement caractérisé par :
  - (i) Un taux de chômage élargi<sup>3</sup> 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%).
  - (ii) Un chômage des jeunes évoluant avec le niveau d'instruction et notamment plus élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur (27,1%). Cette situation traduit la prépondérance de l'inadéquation formation - emploi.
  - (iii) Un chômage des jeunes différencié selon le milieu de résidence et selon le sexe. En effet, le taux de chômage des jeunes est plus élevé en milieu urbain (15,5%) qu'en milieu rural (4,3%). Il est de 8,5% chez les jeunes de sexe masculin et de 23,5% chez les jeunes de sexe féminin.
  - (iv) Une prépondérance de recours aux canaux informels de recherche d'emploi par des jeunes demandeurs d'emploi. Les agences de placements publiques et privées sont très peu sollicitées par les jeunes (3,5%).
  - (v) Un taux de sous-emploi global<sup>4</sup> 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%). Par ailleurs, sur dix jeunes ayant un emploi, huit sont en situation de sous-emploi en milieu rural et six sur dix sont en milieu urbain.
  - (i) Une prédominance du secteur informel dans lequel la grande majorité des jeunes (92%) exercent leur emploi, la part de l'emploi des jeunes dans le secteur formel restant faible (8%).

---

<sup>1</sup> Rapport sur le travail dans le monde 2014 : Un développement riche en emplois.

<sup>2</sup> Rapports d'EESI 2005 et 2010, INS.

<sup>3</sup> Taux de chômage élargi: Rapport entre la population constituée des chômeurs au sens strict du BIT plus les chômeurs découragés à la population active (élargie aux chômeurs découragés)

**(ii)** Un revenu mensuel moyen, tiré de l'emploi, plus bas chez les jeunes (32 200 FCFA) que celui de l'ensemble de la population (39 400 FCFA). De plus, le taux d'emploi vulnérable<sup>5</sup> est très important chez les jeunes soient 75,2% pour ceux de 15-24 ans et 69,2% pour ceux de 15-34 ans. Autrement dit, la majorité d'emplois exercés par les jeunes sont vulnérables.

**3.** L'analyse diagnostique de l'emploi des jeunes au Cameroun a permis de montrer que les principales causes relatives au chômage et au 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 ;

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

**4.** S'inscrivant dans la mise en œuvre des recommandations du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etats de l'Union Africaine de Ouagadougou en 2004, consacré à l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, le Gouvernement du Cameroun a pris diverses initiatives pour promouvoir l'emploi en général et l'emploi des jeunes en particulier à travers :

**(i)** L'intégration de l'emploi en hissant l'emploi comme l'un des piliers des nouveaux cadres de développement à moyen et long terme (Vision 2035 et DSCE 2010-2020) ;

**(ii)** L'élaboration d'un premier Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ) pour la période 2008-2012 dont l'évaluation en 2013 a recommandé, au vue des résultats mitigés obtenus, la reformulation d'un PANEJ de seconde génération, sur la période 2016-2020 ;

**(iii)** L'amélioration de l'environnement institutionnel en matière d'emploi, notamment par la création d'un ministère (MINEFOP) en charge spécifiquement des questions d'emploi et d'autres structures telles que : l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP), l'Observatoire National du Travail (ONT), le Centre d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnelle (COSUP), en plus du Fonds National de l'Emploi (FNE) créé en 1990 ;

**(iv)** La mise en place de plus de trente-cinq (35) programmes et projets gouvernementaux de création d'emplois indépendants et d'auto-emplois, et des

mesures visant l'amélioration du développement des petites et moyennes entreprises ;

**(v)** le recrutement spécial de 25 000 jeunes dans la fonction publique de 2011 ;

**(vi)** la création du Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE) en avril 2013.

**5.** Malgré ces différentes initiatives les projections effectuées par le Bureau Central de Recensement et d'Etude de la Population (BUCREP) montrent que la population est de 22 millions en 2015<sup>6</sup>. Cette population passera à près de 25 millions en 2020 et à 35 millions à l'horizon 2035. De plus, la population est essentiellement jeune. L'indice de la jeunesse (% des personnes de moins de 15 ans) représente 43,6% de la population totale. Les populations âgées de 15-24 et 15-34 ans représentent respectivement 20,7 et 34,7%. Cette situation traduit une augmentation de la population active des jeunes et une pression croissante sur le marché du travail

**6.** Plusieurs opportunités peuvent être saisies, pour adresser les principaux problèmes identifiés plus haut. Il s'agit entre autres :

**(i)** du contexte international favorable à la prise en compte de la problématique de l'emploi des jeunes. En effet, l'emploi est au centre de l'Agenda Post 2015 des Nations Unies où il est un objectif transversal pour 13 des 17 objectifs. L'objectif N°8 de cet Agenda est consacré à l'emploi et l'indicateur 8.6 vise particulièrement à « réduire considérablement la proportion de jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent aucun enseignement ni aucune formation » d'ici 2020. La Conférence internationale du Travail de 2012 a pris une résolution forte appelant à « mener une action ciblée et immédiate pour combattre la crise de l'emploi des jeunes. » ;

**(i)** de la forte participation des jeunes dans le marché de l'emploi au Cameroun;

**(ii)** de la mise en œuvre au Cameroun des grands projets structurants à court et moyen termes dans les secteurs des mines, de l'énergie, des transports et des télécommunications. Ce vaste programme d'investissement constitue un potentiel important de création d'emplois dont 70% des postes de travail seront réservés aux camerounais.

**(iii)** du fait que le pays regorge de réelles potentialités de créations d'activités dont la réalisation peut générer beaucoup d'emplois grâce à l'existence de nombreux atouts naturels

**7.** Toutefois, la formulation en cours du PAN EJ doit prendre en compte les menaces suivantes :

(i) l'instabilité dans les frontières Est et Extrême-Nord du Cameroun, notamment la guerre contre les terroristes de la secte Boko Haram ;

(ii) la résilience de la crise financière et économique mondiale.

8. Eu égard à tout ce qui précède, le PANEJ 2016-2020 s'appuiera 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

9. Ces orientations ou axes stratégiques trouvent leur fondement dans les instruments juridiques ou autres initiatives auxquelles le Cameroun a adhéré, tant au plan international que national. Sur le plan international, on peut citer entre autres :

- L'Agenda de Travail décent en Afrique : 2007-2015 (OIT) adopté par les Chefs d'Etats lors du Sommet de Ouagadougou (Septembre 2004) et finalisé à la Onzième Réunion Régionale Africaine de l'OIT à Addis-Abeba, Ethiopie en Avril 2007. A travers cet agenda, l'OIT donne forme à son soutien entre autres au suivi du Sommet de Ouagadougou.
- La déclaration du plan d'action de la décennie africaine de la jeunesse 2009-2018 portant sur l'accélération de l'autonomisation des jeunes en vue du développement durable, en mai 2011.

Au niveau national :

- La Déclaration de politique nationale de l'emploi (MINEFOP) de 2008 et 2012
- Le document de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP, Octobre 2008)
- La Vision de Développement du Cameroun : CAMEROUN VISION 2035 (MINEPAT, Février 2009)
- Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE).

10. A l'heure actuelle, tout jeune camerounais en âge de travailler rêve d'un Cameroun capable de produire à ses citoyens et surtout à ses citoyens jeunes, un emploi décent à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi cohérente, intégrée et coordonnée.

**11.** Dans cette perspective, le PANEJ 2016-2020 aura pour objectif global d'atténuer l'ampleur de la crise actuelle de l'emploi des jeunes d'ici à 2020.

Plus spécifiquement, il est attendu que :

- Les qualifications des jeunes soient mieux adaptées au marché de l'emploi. Ceci sera perceptible à travers l'évolution à la baisse du taux de chômage des jeunes qui passera de 14% en 2010 à 10% en 2020
- La production et l'accès des jeunes, dont au moins 30% de femmes, aux informations sur le marché de l'emploi soient accrus. Cet accroissement sera mesuré par « Le pourcentage de jeunes insérés à travers les canaux formels de recrutement » qui passera de 11,1% en 2010 à 20% en 2020.
- Le sous-emploi des jeunes soit diminué passant de 73,1% en 2010 à 50% en 2020
- L'auto-insertion des jeunes à travers l'entrepreneuriat soit accrue. Ainsi, le pourcentage des jeunes<sup>7</sup> promoteurs d'entreprises passera de 49% en 2009 (RGE) à 65% en 2020.
- Le pilotage et la coordination des politiques et programmes d'emploi des jeunes soient améliorés pour une meilleure gouvernance du marché du travail

En définitive, au terme de sa mise en œuvre, le PANEJ2016-2020 aura permis la création d'au moins **380 000 emplois pour les jeunes**.

**12.** La stratégie envisagée pour atteindre au mieux ces cibles se déploie selon les cinq (05) axes suivants :

- i. La mise en adéquation de l'emploi et de la formation ;
- ii. L'amélioration du système d'information sur l'emploi ;
- iii. La promotion du travail décent des jeunes ;
- iv. La promotion et le développement de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- v. La promotion de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes.

**13.** Le coût du PANEJ 2016-2020 est estimé à 135 milliards F CFA dont 86% sont englobés par les deux axes prioritaires touchant directement la création d'emploi pour les jeunes. A ce coût, il convient d'ajouter 2,25 milliards destinés à couvrir les frais de sa coordination et de son suivi-évaluation.

**14.** La mise en œuvre des actions et activités liées à chacun de ces axes stratégiques du PANEJ 2016-2020 ainsi que le suivi-évaluation de celle-ci doivent être menés en gérant au mieux les risques suivants :

- Faible adhésion des jeunes
- Insuffisance d'engagement politique de la part du Gouvernement
- Instabilité sociopolitique et institutionnelle

---

<sup>7</sup> Moins de 39 ans

- Insuffisance de mobilisation de ressources financières
- Faible adhésion des entreprises
- Faible niveau d'assistance et d'accompagnement des bailleurs de fonds

# INTRODUCTION GENERALE

## 1. Contexte et justification

La question d'emploi des jeunes dans le monde est inquiétante : 74 millions de jeunes sont aujourd'hui sans emploi, soit une hausse de 3,5 millions depuis 2007. En 2014, le taux de chômage des jeunes dépassait déjà 12% dans les pays en développement<sup>8</sup> - plus de trois fois le taux de chômage des adultes. En outre, au cours des cinq prochaines années, 200 millions de personnes devraient arriver sur le marché du travail dans les pays en développement. En Afrique en particulier, la population de jeunes augmente et l'accès aux emplois décents continue d'être problématique.

Le Cameroun comme la plupart des autres pays du monde, n'est pas en marge de cette situation. En effet, le taux de chômage au sens élargi était de 5,7% en 2010<sup>9</sup>. Cependant, ces chiffres masquent la réalité du marché du travail au Cameroun qui est plus dominé par le chômage urbain<sup>10</sup> des jeunes et des femmes, le secteur informel et le phénomène de sous-emploi. En effet, le taux de chômage chez les jeunes (15-34 ans) au sens élargi en milieu urbain est de 15,5% en 2010<sup>11</sup>. De plus, le taux d'informalité est quasiment resté stable entre 2005 et 2010, et se situe autour de 90,5%. Chez les jeunes (15-34 ans), 92% sont dans l'informel. Par ailleurs, le sous-emploi global affecte 70,6% d'actifs soit 6,3 millions d'actifs occupés, soit une baisse de 5,2 points comparativement à 2005. Les jeunes demeurent la tranche d'âge la plus touchée par le phénomène. En 2010, ce taux se situe à 75,8% pour la tranche d'âge de 15-24 ans et à 70,6% pour ceux de 15-34 ans.

En vue de répondre à cette problématique de l'emploi des jeunes, le gouvernement Camerounais a engagé de multiples actions au rang desquelles s'inscrivent : l'élaboration et la validation en 2008 du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ) avec une validité de 05 ans, le recrutement de 25 000 jeunes dans la fonction publique, la mise en place de nombreux projets gouvernementaux d'insertion socio-économique des jeunes et la mise en place d'institutions chargées d'adresser les questions d'emploi des jeunes.

De l'évaluation du PANEJ 2008-2012 conduite en décembre 2013, il ressort entre autres, les principales conclusions suivantes un faible degré d'appropriation dudit PANEJ par les parties prenantes, une pléthore de programmes (16 au total) et une absence d'un cadre de coordination et de suivi évaluation. Au terme cette évaluation, il a été recommandé que l'actualisation du PANEJ pour la période 2016-2020 intègre les leçons tirées dans sa mise en

---

<sup>8</sup> Rapport sur le travail dans le monde 2014 : Un développement riche en emplois.

<sup>9</sup> Rapports principaux d'EESI 1 et 2, INS

<sup>10</sup> Taux de chômage au sens élargi en milieu urbain : Cameroun = 11,4% ; Femme = 16,8%

<sup>11</sup> Taux de chômage au sens élargi des diplômés de l'enseignement supérieur résidant en milieu urbain : Homme = 11,6%, Femme = 26,2%.

œuvre du PANEJ 2008-2012 et qu'il s'arrime aux nouveaux cadres de développement du Cameroun (Vision 2035 et DSCE).

## 2. Objectifs

L'objectif global à terme est d'actualiser le PANEJ pour la période 2016-2020 en tenant compte des leçons apprises dans la mise en œuvre du PANEJ 2008-2012, des défis persistants en matière d'emploi des jeunes, des différentes réflexions en cours sur la gouvernance du marché du travail au Cameroun et de la nouvelle donne stratégique définie par les nouveaux cadres de développement du Cameroun (Vision 2035 et DSCE).

Spécifiquement, il s'agit de :

- Doter le Gouvernement d'un document opérationnel d'orientation et de cadrage des actions en faveur de la promotion soutenue de l'emploi des jeunes ;
- Coordonner les actions gouvernementales de promotion de l'emploi des jeunes ;
- Disposer d'un cadre global d'action servant d'instrument de mise en œuvre des différentes déclarations, engagements et autres initiatives nationales pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

## 3. Démarche méthodologique

La méthodologie adoptée suit une démarche participative favorisant ainsi la contribution de toutes parties prenantes dans toutes les phases du processus allant de la conception à la mise en œuvre du PANEJ. Cette participation s'est traduite par la mise en place d'un groupe interministériel en charge de l'actualisation du PANEJ pour la période 2016-2020 et l'intégration dans ledit groupe de travail des partenaires au développement (BIT et PNUD), des organisations des travailleurs et d'employeurs, enfin du Conseil National de la Jeunesse du Cameroun (CNJC).

Par ailleurs, l'exploitation des données secondaires est la principale méthode d'analyse utilisée. Pour compléter les informations, plusieurs réunions de travail du groupe ont été organisées, les entretiens et les discussions de groupes (focus groups discussions). A cet effet, trois focus groups discussions de 20 participants chacun ont été réalisés avec les représentants des administrations en charge des questions d'emplois, de formation professionnelle et de financements, des organisations représentatives des travailleurs, celles des employeurs, des associations des jeunes, des femmes, de la société civile exerçant dans la promotion de l'emploi et des partenaires sociaux au développement.

Le rapport sur le PANEJ II se présente en quatre parties principales :

- **L'analyse situationnelle (contexte socioéconomique, culturel, démographique et politique en matière d'emploi, du marché du travail, analyse des parties prenantes, etc.)**



- **Les principales priorités (identification et analyse des problèmes et priorités du PANEJ 2016-2020)**
- **Plan d'action axé sur les résultats (objectifs, résultats, produits, indicateurs, plan de mise en œuvre assorti des ressources, mécanismes de coordination, de suivi-évaluation)**
- **Annexes**

# PARTIE I : ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOI DES JEUNES

## 1.1 Aperçu du contexte macroéconomique

En juin 2009, la communauté internationale a adopté un Pacte mondial pour l'emploi qui traduit le consensus international sur la nécessité de faire de l'emploi le trait d'union entre le progrès économique et social. Le Pacte retient diverses mesures susceptibles d'accélérer la création d'emploi, le redressement de l'emploi et la viabilité des entreprises. Ainsi, il encourage l'aide aux demandeurs d'emploi en augmentant les ressources des services publics de l'emploi, en mettant en œuvre des programmes d'acquisition de compétences entrepreneuriales, et en incitant les Etats à promouvoir la micro, petite et moyenne entreprises.

La crise financière et économique internationale de 2008 a confirmé la vulnérabilité de l'économie camerounaise face aux chocs extérieurs, notamment la dépendance aux fluctuations des cours de matières premières. Du fait de la structure de ses exportations, le Cameroun dépendra pendant longtemps encore des mouvements des prix des matières premières, des variations du taux de change (dollar) et de la volatilité des prix du pétrole, ce qui l'expose aux chocs extérieurs. Cependant, le pays jouit dans la sous-région CEMAC, d'une situation de leader au plan économique : plus de 45% de la population totale de la CEMAC, une économie plus diversifiée, une augmentation plus prononcée de la productivité des facteurs de production due au rôle limité de l'exploitation pétrolière<sup>12</sup>.

Depuis l'atteinte du point d'achèvement de l'initiative PPTTE en avril 2006 le Cameroun a amorcé une série de mesures, de réformes qui offrent des opportunités à saisir pour la mise en œuvre satisfaisante de la Vision adoptée en 2009, assortie d'une stratégie nationale de développement (DSCE) couvrant la période 2010-2020. L'objectif en matière d'emploi poursuivi par le DSCE est de ramener le sous emploi de 75,8% à moins de 50% en 2020 avec la création de milliers d'emplois décents et formels par an. Ainsi, le pays ambitionne résorber complètement le sous emploi visible et de maintenir le taux de chômage élargi à moins de 7%.

Le Cameroun a une population totale estimée à 21,68 millions d'habitants en 2013 dont 36,28% de jeunes de 15 à 35 ans (3<sup>ème</sup> RGPH, 2005). La majorité d'actifs constitués de jeunes exerce dans le secteur informel (taux d'informalité estimé à 90,5%). Au sens large, le taux de chômage est passé de 6,2% en 2005 à 5,7% en 2010 (dont 9,9% et 8,9% pour les jeunes de 15 à 34 ans respectivement). Ce niveau de chômage masque cependant un sous-emploi dont le taux est de 75,8% en 2005 et 70,6% en 2010 (dont 78,9% et 73,1% pour les jeunes de 15 à 34 ans respectivement)<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Cf. Programme Economique Régional 2009-2015 de la CEMAC

<sup>13</sup> Rapports principaux EESI 1 et EESI 2, INS.

L'offre d'emplois modernes est constituée de l'ensemble des emplois créés et disponibles dans le secteur moderne de l'économie. Il s'agit des emplois pourvus dans le secteur public et le secteur privé. L'administration publique, le principal employeur, a vu l'effectif de son personnel fonctionnaires et contractuels croître respectivement de 14,6% et 7,92% en 2009 et 2010. Cette tendance à la hausse s'est maintenue en 2011 avec le recrutement spécial de 25 000 jeunes diplômés dans la fonction publique, tel que annoncé par le chef de l'Etat.

Selon l'Enquête Camerounaise auprès des ménages (ECAM4), l'incidence de la pauvreté a reculé de 2,4 points entre 2007 et 2014, en passant de 39,9% à 37,5, mais au-dessus de 2 points par rapport aux prévisions du DSCE de 2015. Toutefois, on note l'accentuation des inégalités (en hausse de 5 points par rapport à 2007) entre les pauvres dont le nombre se situe à 8,1 millions, soit en hausse de 1 million de personnes, et les non pauvres. De même, on constate un recul de 3,1 points de la pauvreté urbaine (9,1%) et une forte prévalence des pauvres en milieu rural (90% en 2014 contre 89% en 2007).

L'activité économique a progressé en 2012 pour se situer à 4,6 %, à la faveur de résultats solides et soutenus obtenus aussi bien dans le secteur pétrolier que dans celui des services. Cette croissance très peu créatrice d'emplois a progressé en 2013 pour se situer à 5,6% avant de rechuter à 3,9% entre 2007 et 2014 (ECAM4). La balance commerciale reste déficitaire de -1017,2 milliards de CFA en septembre 2014 et l'Indice de la production industrielle, base 100, 2011: 114,3 au 3e trimestre 2014 (+3,5% en glissement annuel).

Les infrastructures sont insuffisantes, qu'il s'agisse d'infrastructures à caractère économique (routes, ponts, aéroports, ports, production et distribution de l'énergie, réseaux d'adduction d'eau, assainissement et réseaux ferroviaires, télécommunications, etc.) ou d'infrastructures à caractère social (infrastructures sanitaires et éducatives). De plus, leur état de fonctionnalité n'est pas suffisamment relevé pour soutenir le développement du secteur privé, créateur d'emplois.

Le pays présente une agriculture peu productive, un secteur industriel désagrégé et peu intégré où les possibilités de transformation agroindustrielles sont insuffisamment exploitées, un secteur des services qui donne l'impression de se développer, mais qui reste concentré autour des activités purement commerciales sans création de grandes valeurs ajoutées. Toutes choses qui conduisent à une structure de contribution sectorielle au PIB déséquilibrée et archaïque, un tissu économique très extraverti et exposé à la volatilité des cours mondiaux des produits d'exportation primaires, un marché national étroit et sans grande ouverture aussi bien sur la sous-région malgré l'existence de réelles opportunités d'exportation, que sur le marché mondial.

En 2014, des efforts ont été fournis pour l'amélioration du climat des affaires. D'après le classement « Doing Business », le Cameroun est passé du 168<sup>e</sup> rang au 158<sup>e</sup> rang mondial. Cependant, le secteur privé continue de souffrir de l'insuffisance des politiques spécifiques d'appui et de ses propres problèmes de gouvernance notamment une aversion à la fiscalité,

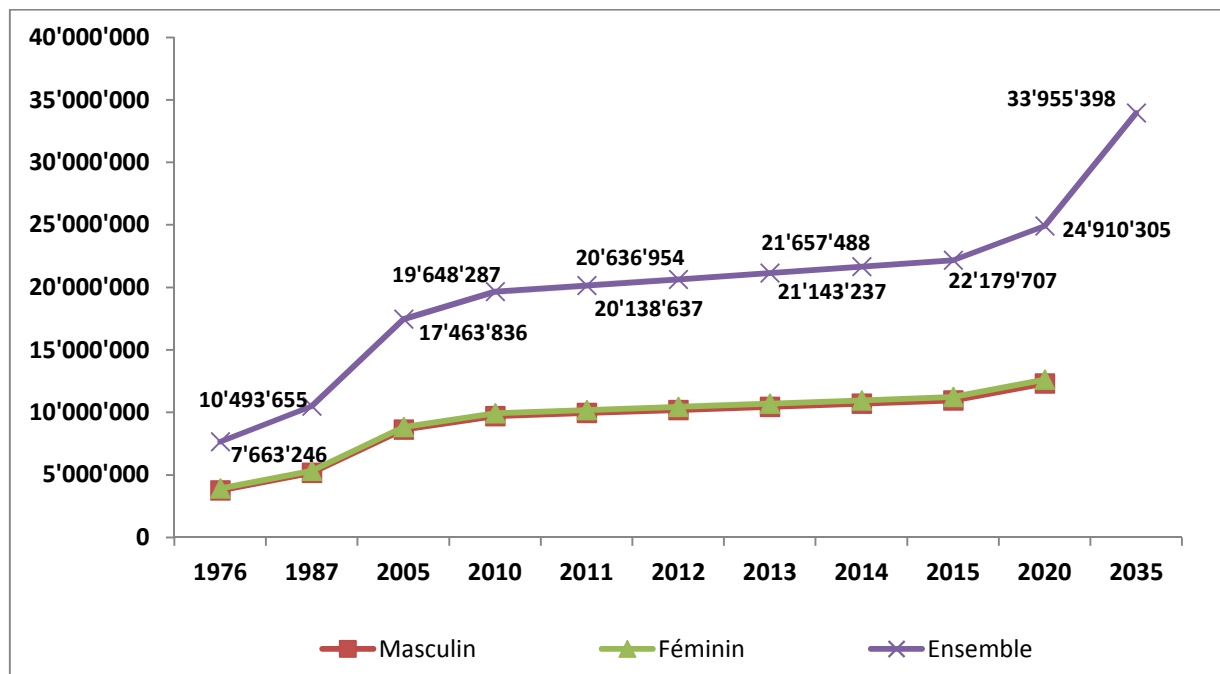
des compétences managériales, techniques et commerciales insuffisantes dans les entreprises.

## 1.2 Analyse du marché de l'emploi des jeunes

### 1.2.1 Situation sociodémographiques des jeunes

Sur le plan démographique, depuis 1976, la population camerounaise a plus que doublé passant ainsi de 7,66 à 17,46 millions d'habitants en 2005 avec un taux annuel d'accroissement moyen de 2,6%. Les projections effectuées par le BUCREP situent la population 21,68 millions en 2014 et respectivement à 24,91 et 33,96 millions en 2020 et 2035. Cette population est constituée à parts presque égales de femmes (50,6%) et d'hommes (49,4%). Cependant, il y est observé un léger déséquilibre entre le milieu urbain (48,8%) et rural (51,2%).

**Graphique 1 : Evolution de la population du Cameroun de 1976 à 2035**



Source : BUCREP 1976, 1987, 2005, projections

Les résultats issus du 3<sup>ème</sup> RGPH (2005) indiquent que la population du Cameroun est caractérisée par son extrême jeunesse. En effet, l'âge médian est de près de 18 ans dans l'ensemble de la population, 18,3 ans chez les femmes et 17,1 ans chez les hommes. La moitié de la population a moins de 18 ans.

De plus, l'indice de la jeunesse (% des personnes de moins de 15 ans) représente 43,6% de la population totale et respectivement 39,2 et 47,8% en milieu urbain et rural. Par ailleurs, les populations âgées de 15-24 et 15-34 ans représentent respectivement 20,7 et 34,7%.

**Tableau 1 : Quelques indicateurs sur l'état et structures de la population**

N°	Indicateurs	Cameroun
----	-------------	----------

		Ensemble	Urbain	Rural
<b>1</b>	<b>Densité de la population (habitant/km<sup>2</sup>)</b>	<b>37,5</b>		
<b>2</b>	<b>Taux d'urbanisation (%)</b>	<b>48,8</b>		
<b>3</b>	<b>Age moyen</b>			
	– Masculin	21,8	22,2	21,5
	– Féminin	22,3	22,2	22,5
	– Ensemble	22,1	22,2	22,0
<b>4</b>	<b>Age médian</b>			
	– Masculin	17,1	19,0	14,9
	– Féminin	18,3	19,2	17,1
	– Ensemble	17,7	19,1	15,8
<b>5</b>	<b>Rapport de masculinité (nombre d'hommes pour 100 femmes)</b>	<b>97,7</b>	<b>100,9</b>	<b>94,8</b>
<b>6</b>	<b>Rapport de dépendance</b>	<b>94,6</b>	<b>74,3</b>	<b>118,8</b>
<b>7</b>	<b>Indice de la jeunesse (% des enfants de moins de 15 ans)</b>	<b>43,6</b>	<b>39,2</b>	<b>47,8</b>
<b>8</b>	<b>Indice de vieillesse</b>			
	– % des personnes âgées de 60 ans et plus	5,0	3,4	6,5
	– % des personnes âgées de 65 ans et plus	3,4	2,2	4,4
<b>9</b>	<b>Poids démographique de la population de :</b>			
	– 15-24 ans	20,7	24,3	17,2
	– 15-34 ans	34,7	40,3	29,4

*Source : 3<sup>ème</sup> RGPH-2005, Volume II, Tome 1 : Etat et structures de la population, BUCREP*

Selon EDS-MICS 2011, la fécondité des femmes demeure élevée, puisque l'Indice Synthétique de Fécondité (ISF) est estimé à 5,1 enfants par femme. Par ailleurs, la fécondité précoce reste aussi élevée avec un taux de 127 ‰ à 15-19 ans. Cette situation traduit la progression démographique que va subir le Cameroun dans les années avenir et par conséquent la pression des jeunes dans le marché du travail.

**Sur le plan éducatif,** Selon le rapport principal de l'EESI 2010, 78,2% des jeunes sont alphabétisés. Cette proportion est plus élevée que celui de l'ensemble de la population (71,2%). De plus, la proportion des jeunes de sexe masculin est nettement plus élevée chez les hommes (83,7%) que celle des jeunes de sexe féminin (74,3%). Ce taux se situe autour 93,4% en milieu urbain contre 65% en milieu rural.

Par ailleurs, la quasi-totalité des jeunes ont déjà été à l'école. La proportion des jeunes qui font l'enseignement technique est faible (10,1%) par rapport à ceux de l'enseignement général quel que soit le cycle, le milieu de résidence et le sexe. En milieu rural, les jeunes scolarisés fréquentent en moyenne 2,6 ans de moins que ceux du milieu urbain (7,0 ans contre 9,6%). Cette distorsion observée en milieu rural est certainement due aux phénomènes de redoublement, d'abandon et de l'insuffisance de l'encadrement pédagogique des jeunes scolarisés.

Un peu plus de sept jeunes sur dix ne sont plus dans le système éducatif. Ils sont des potentiels candidats à l'insertion sur le marché du travail. La proportion des jeunes potentiellement candidats à l'insertion professionnelle en milieu rural est supérieur à celle du milieu urbain (77,1 contre 64,5%).

L'analyse de la situation d'activité des jeunes met en exergue que plus de la moitié des jeunes sont occupés, soit 64,9%. Les jeunes chômeurs représentent 6,4% tandis que les inactifs 28,7%. (EESI, 2010). Ce taux est plus élevé chez les hommes (76,2%) que chez les femmes (64,1%), indépendamment de la région et du milieu de résidence.

**Sur le plan sanitaire,** les efforts des pouvoirs publics n'ont pas été suffisants pour l'atteinte des OMD à l'horizon 2015. Les taux de mortalités maternelle et infantile restent préoccupants (782 décès pour 100 000 naissances vivantes et 62‰ respectivement)<sup>14</sup>. En dépit des initiatives sanitaires d'envergure menées par le Gouvernement, certaines maladies comme le Paludisme et la Tuberculose demeurent des endémies majeures et figurent parmi les premières causes de morbidité au Cameroun. Un autre défi en matière de santé porte sur la lutte contre le VIH et le sida dont le taux de prévalence est estimé 4,3% en 2011. Cette pandémie touche relativement plus de femmes (5,6%) que les hommes (2,9%), davantage les villes que les campagnes et ravage encore plus le monde du travail (4,8% chez les travailleurs).

**Sur le plan de la protection sociale,** le Gouvernement a affiché une ferme volonté d'adresser le défi de l'extension du système de protection sociale au Cameroun. En dépit de ses efforts, le système de protection sociale au Cameroun reste caractérisé par de nombreuses insuffisances au rang desquelles le nombre limité de prestations, la faible couverture, l'inadéquation des paramètres techniques et des insuffisances en matière de gouvernance.

### 1.2.2 Caractéristiques du chômage des jeunes

Le taux de chômage chez les jeunes est plus élevé que celui de l'ensemble de la population. En effet, il est de 8,9% au sens élargi contre 5,7% pour l'ensemble de la population. En milieu urbain, ce taux est 15,5% au sens élargi contre 11,2% pour l'ensemble de la population. Le taux de chômage est 3,6 fois plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural.

Par ailleurs, le chômage touche plus les jeunes qui ont suivi un cursus académique général que ceux ayant suivi un cursus technique ou professionnelle. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé chez les diplômés de l'enseignement supérieur, soit 27,1%. En milieu urbain, le taux de chômage des jeunes de sexe féminin de niveau supérieur est plus de deux fois celui des jeunes de sexe masculin (39,9% contre 19,0%). Cette situation met en exergue le problème d'inadéquation entre le système éducatif et de formation et le système productif.

---

<sup>14</sup> EDS-MICS 2011, INS

D'après l'EESI 2010, la durée moyenne de chômage des jeunes est de 26,5 mois. La durée de chômage est plus longue chez les hommes que chez les femmes, soit 25,6 mois pour les femmes et 28,0 mois pour les hommes. Au niveau national, un jeune sur deux (53,1%) en situation de chômage est un chômeur de première insertion contre moins d'un adulte sur cinq. La proportion des jeunes primo demandeurs d'emploi est plus importante en milieu rural qu'en milieu urbain (63,3% contre 49,9%). Entre 2005 et 2010, cette proportion a augmenté de près de 6,5 points et beaucoup plus en milieu urbain. L'absence de création d'emploi et la croissance démographique pourraient justifier cette situation.

De l'analyse des stratégies d'insertion des jeunes en situation de chômage, il ressort que le canal informel est le plus utilisé par les jeunes (88,0%) dont 40,2% pour les relations personnelles. Les agences de placement sont très peu sollicitées, 3,5% des jeunes. Cette situation montre que le système d'information sur le marché de l'emploi est faible et que le marché de l'emploi est très peu transparent.

### **1.2.3 Conditions d'activité des jeunes et salarisation**

Le secteur informel (agricole et non agricole) est le secteur dans lequel la grande majorité de jeunes (92,0%) exerce un emploi, la part des jeunes dans le secteur formel (4% dans le Public et 4% dans le Privé) restant faible (8%). De plus, 43,4% de jeunes sont des travailleurs indépendants. Cette situation traduit le phénomène de la précarité des emplois.

Le taux de salarisation qui est un indicateur de degré de formalisation des relations de travail, est de 23,2% pour l'ensemble des jeunes ; dont la plupart comme aides familiaux. Ce taux est plus élevé en milieu urbain (42,4%) contre 11,5% en milieu rural. Le revenu moyen mensuel des jeunes dans l'emploi principal est de 32 200 FCFA. Ce revenu est inférieur à celui de l'ensemble de la population qui se situe à 39 400 FCFA. Par ailleurs, le revenu moyen horaire de l'activité des jeunes (202,5 FCFA) est plus bas que celui des adultes (370,2 FCFA) quel que soit la catégorie socioprofessionnelle.

Le sous emploi visible touche 14,5% des jeunes qui ont un emploi. Le taux de sous emploi visible est plus élevé (31,1%) dans le secteur public. Le sous emploi visible est plus élevé en milieu urbain (16,1%) qu'en milieu rural (13,5%). Par ailleurs, le sous emploi invisible touche 65,6% de l'ensemble des jeunes avec des fortes disparités selon le sexe (58% pour les hommes contre 74,0% pour les femmes) et le milieu de résidence (49,3% en milieu urbain contre 75,5% en milieu rural). Enfin, le sous emploi global est plus élevé en milieu chez les jeunes qui ont un emploi (71,4%) que chez les adultes (59,9%). Sur dix jeunes qui ont un emploi, huit sont en situation de sous emploi en milieu rural et six en milieu urbain.

Selon le rapport principal de l'EESI 2010, la proportion des travailleurs bénéficiant des prestations de sécurité sociale est inférieure à 3%. Ce constat, doublé de la faible proportion des jeunes dans le secteur formel permet d'affirmer que les jeunes sont peu nombreux à bénéficier des prestations sociales.

## 1.3 Revue des politiques et programmes existants relatifs à l'emploi des jeunes

### 1.3.1 Revue des programmes et projets existants relatifs à l'emploi des jeunes

Ayant placé la lutte contre le chômage comme l'un des facteurs clés de réduction de la pauvreté, le Gouvernement a, de manière constante, favorisé la mise en place d'initiatives et programmes publics dédiés à l'emploi des jeunes avec comme objectifs : d'aider les départements ministériels à mieux appliquer la politique définie dans le domaine de l'emploi et de rationaliser la gestion de certaines ressources ciblées afin de répondre aux besoins spécifiques des populations bénéficiaires.

Ces initiatives prennent la forme de programmes ou de projets logés au sein des structures publiques (départements ministériels, établissements publics). Plus de dix-sept (17) ont été inventoriés et évalués, dont la moyenne d'âge est douze (12) ans. Pour atteindre les objectifs fixés, les interventions de ces différentes initiatives portent sur la formation professionnelle (formelle, sur le tas), le soutien à l'élaboration des projets professionnels, l'intermédiation, l'orientation, l'octroi d'appui financier sans contre partie de remboursement (subvention), l'octroi de micro-crédits, l'appui en intrants et/ou équipements, l'accompagnement/suivi des bénéficiaires.

Ces initiatives ont bénéficié des financements d'un montant global de 47,1 milliards de FCFA au cours des cinq dernières années (2007-2012) avec un taux de réalisation global des budgets prévisionnels de 60,9%. Au total, 231 717 jeunes ont bénéficié des interventions des initiatives gouvernementales dédiées à l'emploi au cours des cinq dernières années (2007-2012). Ces initiatives ont sur la même période créé de façon pérenne près de 140 274 emplois directs.

**Tableau 2 : 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 sites aménagés 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 des micro-crédits	10 226	10 226



Initiative	Période de référence	Intervention	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'emplois directs créés
Projet d'insertion socioéconomique des jeunes par la création des micro-entreprises de fabrication du matériel sportif	2007-2011	Octroi des micro-crédits	261	196*
Programme d'intermédiation	2007-2012	Rapprochement de la demande et de l'offre d'emploi	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	Formation	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.
<b>Total général</b>	-	-	<b>231 717</b>	<b>140 274</b>

\*Estimations.

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

Cependant l'on remarque des superpositions dans les rayons d'action de ces initiatives, ce qui est source d'inefficacité. Tout ceci rendant illisible et sans impact réel la politique du Gouvernement en faveur de certains groupes spécifiques de la population, notamment les jeunes. Le rapport d'évaluation sur les initiatives sectorielles et programmes gouvernementaux dédiés à l'emploi des jeunes réalisé en 2014 par le groupe de travail mise en place à cet effet, au sein des Services du Premier Ministre, met en exerce 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 ;
- l’exécution incomplète de toutes les composantes prévues par certaines initiatives ;
- le manque de matériels et de logistique pour le suivi/accompagnement de proximité des bénéficiaires ;
- le remboursement timide des micro-crédits par les bénéficiaires ;
- le manque de synergie des initiatives.

### **1.3.2 Revue des politiques relatifs à l’emploi des jeunes**

Deux types de politiques de promotion de l’emploi sont à prendre en considération : les politiques passives et les politiques actives

#### **3. Les politiques passives de promotion de l’emploi**

Ces politiques visent à assurer des ressources financières et matérielles aux personnes sans emploi par le versement des allocations chômage ou des revenus d’assistance sans autres conditions. Ces politiques sont inexistantes au Cameroun actuellement. Cependant les travailleurs en situation de chômage technique, de suspension ou de rupture de contrat de travail, bénéficient de certaines dispositions définies par le Code du Travail camerounais (Loi n°92-007 du 14 Août 1992).

#### **4. Les politiques actives de promotion de l’emploi**

Les politiques actives sont celles qui, sur le marché du travail, privilégient l’incitation à l’emploi au moyen des mesures qui mettent l’accent sur un engagement effectif et contrôlé de recherche d’emploi. Il s’agit essentiellement des mesures visant à stimuler l’emploi à travers les axes tels que l’information sur le marché du travail, la formation professionnelle, l’appui à l’autocréation d’emploi, l’appui au secteur privé notamment pour ce qui est de la création des entreprises, les investissements publics comportant le volet HIMO, le micro crédit, les micros entreprises, etc. C’est ce type de politique de promotion de l’emploi qui est privilégié au Cameroun.

Par ailleurs, le Cameroun a fait de l’emploi l’un axe majeur dans sa stratégie de développement et de lutte contre la pauvreté. Ainsi, l’intégration de l’emploi dans le DSCE se décline à travers trois principaux axes relatifs à l’accroissement de l’offre d’emplois décents ; la mise en adéquation de la demande d’emploi ; l’amélioration de l’efficacité du marché. Cependant, il faut relever que l’emploi des jeunes n’est pas explicitement évoqué dans la stratégie de l’emploi du DSCE. Plus précisément la prise en compte des jeunes n’intervient que dans la sous composante mise en œuvre et rationalisation des programmes spécifiques d’emplois pour les couches défavorisées au même titre que les femmes, les groupes vulnérables, les personnes handicapées qui font également partie des couches dites défavorisées.

#### **1.4 Cadre institutionnel et coordination de l'emploi des jeunes**

L'emploi étant transversal, il fait intervenir plusieurs acteurs, tant les administrations publiques que privées. Le cadre institutionnel est principalement constitué du :

- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MINEFOP)
- Fonds National de l'Emploi (FNE)
- Observatoire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP)
- Centre d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnel (COSUP)
- Les ministères sectoriels (MINJEC, MINEPAT, MINADER, MINEPIA, MINEPIA, MINPMEESA, MINPROFF, MINTP, MINHDU, et MINAS)
- Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE)

Malgré la création en avril 2013 du CISE et la présence de plusieurs institutions et administrations en charge de l'emploi et de la jeunesse, il n'existe pas véritable un cadre de coordination des questions d'emploi et celui des jeunes de manière spécifique.

#### **1.5 Coopération au développement en matière de l'emploi des jeunes**

Le système des Nations Unies (SNU) accompagne le Cameroun dans la promotion de l'emploi dans le cadre de l'UNDAF2013-2017 (Axe coopération 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent), à travers l'effet 4 « *D'ici à 2017, les opportunités d'emplois décents et d'AGR (Activités Génératrices de Revenus), notamment les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues* ». La contribution du SNU à la lutte contre le chômage et le sous emploi cible l'amélioration de l'efficacité du marché du travail à travers les interventions visant la mise en place d'un cadre incitatif à la création d'emplois, la capacitation des principaux détenteurs d'obligations en la matière et la génération de connaissances en vue d'une meilleure gouvernance du marché du travail.

La coopération en matière d'emploi se fait avec de nombreux partenaires au développement international, notamment ceux du Système des Nations Unies, BIT, PNUD, FIDA, Banque Mondiale, UNFPA. Il faut y ajouter la BAD, l'Union Européenne, l'Union Africaine, la CEMAC, l'AFD. Ces partenaires au développement accordent des appuis techniques et financiers dans la plupart des projets en matière d'insertion d'emploi en faveur des jeunes.

L'OIT accompagne ses mandants dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour le travail décent, qui est décliné en Programmes par pays pour la promotion du Travail décent (PPTD) aux niveaux des pays.

## **PARTIE II : PRINCIPALES PRIORITES**

S'appuyant sur l'analyse situationnelle de l'emploi des jeunes, et faisant appel à la démarche causale à travers des focus groups, les principaux problèmes que rencontrent les jeunes sur le marché de l'emploi ont été identifiés. Par la suite, une analyse du marché de l'emploi des jeunes a permis d'en dégager les forces, faiblesses, menaces et opportunités afin de mieux adresser les problèmes à travers les axes stratégiques du présent PANEJ.

### **2.1 Identification et analyse des problèmes de l'emploi des jeunes**

#### **2.1.1 Identification des causes du chômage et du sous-emploi des jeunes**

L'analyse situationnelle ressort les principales causes du chômage et du sous-emploi ci-dessous :

##### **1. L'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché de l'emploi**

Il existe globalement une inadéquation entre les produits issus du système d'éducation et de formation professionnelle et les besoins de compétences du marché de l'emploi. Cette inadéquation qui amplifie le chômage des jeunes tire son origine de plusieurs facteurs. A l'exception des grandes entreprises, peu d'entreprises disposent d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui permettent de mieux exprimer leurs besoins futurs de recrutement. Plus généralement, on observe une faible capacité nationale à élaborer des stratégies de formation anticipant les besoins des compétences futures. Il manque un véritable partenariat public-privé dans l'élaboration, le financement, la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et de la formation professionnelle. Les expériences d'ailleurs montrent que les programmes de formation qui préparent les jeunes à l'insertion sur le marché du travail sont plus efficaces lorsqu'ils combinent formation théorique en milieu scolaire et pratique en milieu du travail.

Un autre ensemble de facteurs explicatifs de l'inadéquation formation-emploi est lié aux contraintes internes à l'offre de formation professionnelle au Cameroun qui devraient être levées dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de la formation professionnelle. En dépit de la création de deux Centres d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP) à Yaoundé et Douala, il manque au Cameroun un véritable système d'orientation professionnelle qui aide les élèves à construire leur cheminement de formation en fonction des métiers. L'accès à la formation professionnelle reste très limité, du fait des coûts de formation élevés oscillant entre 200.000 et 4.000.000F CFA, eux-mêmes liés aux coûts d'investissement très élevés de la formation professionnelle, mais aussi du fait de la préférence des parents et des jeunes pour l'emploi dans la fonction publique considéré comme plus stable, plus sécurisant et plus valorisant. Tout ceci se traduit par une capacité faible actuelle des structures de formation professionnelle avec un taux brut de formation

de l'ordre de 11%. De plus, l'efficacité du système de formation professionnelle reste en deçà des attentes à cause de la faiblesse du dispositif d'ingénierie de formation professionnelle, du manque d'équipements appropriés pour les enseignements pratiques et matériels didactiques adaptés et de l'insuffisance de formateurs qualifiés. En outre, la gouvernance de la formation professionnelle reste largement à améliorer. On observe : (i) la faiblesse du budget public alloué à la formation professionnelle ; la stratégie de l'éducation et de la formation professionnelle a réservé seulement 3% du financement à la formation professionnelle, (ii) l'obsolescence du cadre législatif et réglementaire en matière de formation professionnelle, l'avant-projet de loi portant réforme de la formation professionnelle n'étant toujours pas validé depuis 2010. Cette réforme devait aboutir, en particulier, à la mise en place d'un organe consultatif en matière de formation professionnelle en vue d'améliorer la coordination des acteurs, la lisibilité du pilotage, l'efficacité des ressources publiques dans ce domaine.

Un dernier élément explicatif de l'inadéquation formation-emploi est la fragilité de la formation continue au Cameroun. Au-delà des formations qualifiantes fournies dans la mesure des moyens disponibles par le Fond national de l'emploi et de l'existence des centres de formations internes à certaines grandes entreprises, le déficit de formation continue reste immense. Ce type de formations s'adresse aux personnes dans l'entreprise mais aussi à celles qui sont sans emploi au travers de formations spécifiques, principalement des formations de reconversion et des formations d'adaptation à l'emploi. Il n'existe pas au Cameroun des organismes publics principalement dédiés à la formation continue des travailleurs. Le Cameroun pourrait donc s'inspirer de l'exemple tunisien qui a mis en place un Centre national de la formation continue dont la mission est de soutenir les entreprises par la mise en œuvre de programmes de formation continue en vue d'améliorer la productivité, de consolider les postes d'emploi existants et d'offrir aux employés les opportunités de promotion.

## **2. La faiblesse du système d'information sur l'emploi des jeunes**

Un bon système d'information sur l'emploi des jeunes doit être fiable avec des informations de qualité, pertinentes grâce à des informations produites en adéquation avec les besoins des utilisateurs et crédible c'est-à-dire que les périodicités des produits dudit système doivent être déterminées à l'avance et être respectées. Des efforts restent à faire pour y parvenir malgré que le Gouvernement ait mis en place des organes techniques et spécialisés dans la collecte, la production, et la diffusion des informations du marché du travail et au Cameroun. L'INS a pu réaliser des enquêtes emploi à couverture nationale en 2005 et 2010. L'Observatoire national de l'Emploi et de la Formation professionnelle a produit un annuaire statistique sur l'emploi et la formation professionnelle en 2014.

Des limites sont observées au niveau de la diffusion des opportunités d'emploi en faveur des jeunes. La grande majorité de jeunes déclarent méconnaître les actions et mesures gouvernementales prises en faveur de leur insertion professionnelle. Davantage de

communication appropriée dans ce sens s'avère nécessaire. La mise en application mitigée de la circulaire du Ministre en charge de l'emploi demandant aux entreprises de publier leurs offres d'emploi par des canaux formels a comme conséquence que la grande majorité des jeunes demandeurs d'emploi (88,0%) continuent à rechercher les emplois sur une base individuelle à travers les réseaux de solidarité familiale, la prospection directe auprès des employeurs, ou la lecture des annonces dans différents supports de diffusion. Moins de 3,5% sollicitent le service public de l'emploi (Fonds national de l'emploi) ou les agences privées de placement. Tout demandeur d'emploi devrait avoir la possibilité en un lieu unique de trouver toutes les offres d'emplois disponibles au Cameroun.

Plus généralement, on constate au niveau de la diffusion des informations publiées par les principaux producteurs de données sur le marché du travail qu'il agit plus d'informations descriptives que de résultats d'analyse. Dans ces conditions, la nécessité d'affiner les analyses qui aideront le Gouvernement et les autres partenaires à mieux formuler, suivre et évaluer les programmes et projets de promotion de l'emploi des jeunes s'impose. Ces analyses ne nécessitent pas toujours de réaliser des collectes primaires de données, mais aussi de mieux exploiter les données administratives sur l'emploi issues des registres statistiques de certaines administrations et organismes publics ainsi que des organisations patronales.

Au niveau de la production des statistiques de l'emploi en faveur des jeunes, l'absence d'une coordination spécifique du SIMT entraîne l'utilisation de concepts et méthodologies non harmonisés. Les données existantes sont disparates, se retrouvent éparpillées dans les différentes structures et sont difficilement comparables. Le manque global de ressources humaines, matérielles et financières des services en charge des statistiques de l'emploi rend difficile l'exécution régulière des opérations de collecte de données sur l'emploi prévues dans le Programme statistique minimum. C'est ainsi que des données infra-annuelles et même conjoncturelles sur l'emploi des jeunes n'existent simplement pas. Dans le domaine de la formation, il manque de véritables enquêtes sur les qualifications et l'insertion (situation et besoins du marché) qui permettrait aux écoles professionnelles et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour les adapter aux besoins du marché. Il découle de tout ce qui précède que le pays ne dispose pas encore d'une base de données institutionnalisée sur l'emploi et la formation professionnelle des jeunes.

### **3. La prépondérance des emplois précaires (La faiblesse du système productifs à créés des emploi décents)**

La répartition des emplois des jeunes par secteur institutionnel permet d'appréhender la structure du marché du travail. Ainsi, la grande majorité des jeunes (92.0%) exercent leur emploi dans le secteur informel. Le secteur informel agricole concentre à lui seul presque la moitié des emplois globaux et plus de 2/3 des emplois ruraux, tandis que l'informel non agricole regroupe 46.0% des emplois globaux, soit près de 76.6% des emplois urbains et ¼ des emplois ruraux. Le secteur formel semble très peu accessible aux jeunes, avec à peine

8% des emplois, en raison de la contraction des recrutements, autant dans la fonction publique que dans le secteur privé formel.

La répartition des jeunes qui ont un emploi selon la catégorie socio-professionnelle (CSP) révèle que les travailleurs indépendants représentent 43,4%, suivie par les aides-familiaux (33,4%). Les cadres (3,3%) et les employés/ouvriers (12,5%) sont les moins représentés dans l'emploi des jeunes. Ces statistiques traduisent la qualité précaire de l'emploi occupé par les jeunes. Car les emplois indépendants et les aides-familiaux se retrouvent le plus souvent dans le secteur informel caractérisé par l'absence de sécurité, les bas revenus et une absence de formalisation des relations de travail.

Dans l'ensemble, seulement 8,5% de jeunes actifs occupés ont un contrat de travail. Si l'on enregistre une forte proportion de jeunes ayant un contrat de travail dans le secteur formel (78,6% pour le public et 57,5% pour le privé), on observe une très faible proportion de jeunes ayant un contrat de travail dans le secteur informel (autour de 1,0%). De même, la proportion des jeunes qui ont un bulletin de paie est très faible (6,0%). Les proportions les plus faibles sont obtenues dans le secteur informel qu'il soit agricole ou non (moins de 2%). Cette situation serait liée au type d'activité et de relations liant les employeurs et les employés dans ces secteurs. La rémunération, lorsqu'elle existe, se fait le plus souvent sans trace écrite. Dans le secteur privé formel par contre, malgré le fait qu'au moins deux employés sur trois aient un bulletin de paie, des efforts restent à faire. Tous les employés ne sont toujours pas rémunérés via un bulletin de paie.

Enfin, le pourcentage des travailleurs bénéficiant des prestations de sécurité sociale est inférieur à 3%<sup>15</sup>. Le constat précédent, doublé de la proportion relativement faible des jeunes dans le secteur formel permet d'affirmer que ces derniers sont peu nombreux à bénéficier des prestations sociales.

#### **4. Le faible esprit entrepreneurial des jeunes**

Face à l'é étroitesse de l'offre d'emplois salariés et à l'absence de système d'indemnisation des chômeurs, la grande majorité des jeunes se lancent dans la pratique des activités économiques pour subvenir à leurs besoins. Ils s'y lancent très souvent par défaut et donc peu préparés à l'entrepreneuriat. Ceci est illustré par le faible niveau général de formation des jeunes entrepreneurs camerounais. Selon le RGE 2009, près de 44% des dirigeants d'entreprises avaient au plus le diplôme de l'enseignement primaire en 2009. Ce qui explique en partie les faibles performances des très petites et petites entreprises nationales.

C'est pourquoi, une autre voie préconisée pour favoriser l'insertion des jeunes est la promotion de l'entrepreneuriat comme option viable de carrière. Pour les jeunes qui sont en formation initiale, il s'agit de cultiver leur esprit entrepreneurial en introduisant des cours sur l'entrepreneuriat dans tout le système éducatif, y compris l'apprentissage. Pour ceux qui

---

<sup>15</sup> Rapport Principal de l'EESI 2, Phase 1.

sont des potentiels entrepreneurs ou des entrepreneurs déjà en activités, ils ont besoin d'un cadre propice au développement des affaires

Plusieurs facteurs limitent la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes. L'offre de formation initiale ou continue en entrepreneuriat est très faible au Cameroun et relève davantage d'initiatives privées éparses que d'une initiative publique volontariste et structurée, alors que la volonté politique a clairement affirmé que le secteur privé est désormais le moteur de la croissance économique. Il n'existe pas pour le moment une filière de formation des enseignants en entrepreneuriat dans les écoles normales qui forment les enseignants du secondaire général ou technique. Les attitudes et comportements valorisent le modèle d'ascension sociale beaucoup plus par les nominations dans la fonction publique et moins par la réussite dans les affaires.

Malgré les efforts consentis par le Gouvernement pour favoriser le développement des entreprises avec l'amélioration du cadre législatif et réglementaire ainsi que la mise en place de diverses structures d'appui, les obstacles demeurent pour le développement des affaires. Le Cameroun a ainsi gagné 10 rangs de plus dans le Classement Doing Business 2014, même s'il reste dans les profondeurs de ce classement sur l'attractivité des affaires dans le monde. Les jeunes potentiels entrepreneurs ou jeunes entrepreneurs font face à des contraintes spécifiques :

- La disponibilité des informations technico-économique permettant d'accéder à une idée de projet, à des choix technologiques, à l'exploration des marchés, aux sources d'approvisionnement en matières premières, aux débouchés de leurs produits, aux sources de financement. La création par le FNE d'un Centre intégré d'informations pour l'entrepreneuriat des jeunes vise à lever cet obstacle. Des moyens financiers conséquents sont nécessaires pour améliorer l'offre de services de ce Centre et l'étendre à d'autres villes en dehors de Yaoundé.
- L'accès à moindre coût aux structures privées d'appui-conseil qui soutiennent 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. Le soutien public se fera à travers l'Agence de promotion des PME et les centres de gestion agréés des entreprises en cours de création, et s'effectue déjà grâce aux multiples programmes et projets publics d'appui à la création d'activités. Toutefois, ces programmes restent globalement inefficaces.
- Les difficultés d'accès au financement dues au manque général de produits financiers adaptés aux besoins des jeunes entrepreneurs. Les coûts de transaction, les taux d'intérêt et les garanties exigées. A ce stade, on ne sait pas encore si la banque des PME et la Banque Agricole récemment créées ont prévu des guichets de financement dédiés aux jeunes entrepreneurs.



- Une certaine complexité du cadre réglementaire notamment le système fiscal et douanier qui constituent des préoccupations fortes pour les chefs d'entreprises. Les entrepreneurs estiment généralement les taux d'imposition élevés et leurs rapports avec les administrations fiscales et douanières conflictuelles du fait d'un manque de transparence dans la communication des informations.
- la corruption qui constitue un motif de préoccupation pour 47 à 53% des entrepreneurs du secteur formel et environ 40% des opérateurs informels urbains. Cette corruption qui accroît les coûts d'exploitation des entreprises, absorberait d'après le rapport ICA de la Banque mondiale en moyenne et selon les secteurs, entre 4,3 et 6,3% du chiffre d'affaires annuel des entreprises.

En définitive, le PAN EJ 2 devra contribuer à mettre en place une véritable approche intégrée et cohérente pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes.

### **5. L'insuffisance de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes**

De retour du Sommet extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UA de 2004 consacré à l'emploi et la lutte contre la pauvreté, un ministère spécifiquement en charge de l'emploi a été créé au Cameroun. Il s'agit du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Compte tenu de la transversalité de l'emploi, les objectifs de création d'emploi dépassent le simple cadre des activités du Ministère en charge de l'emploi et embrasse différentes politiques (macro-économiques, sectorielles, développement du secteur privé, éducation et formation, législation du travail, politiques du marché du travail...) qui forment le socle de la politique nationale de l'emploi. Ces politiques sont mises en œuvre par au moins treize autres départements ministériels qui poursuivent leur agenda propre<sup>16</sup>.

Dans le contexte camerounais, la première contrainte immédiate de la gouvernance du marché de l'emploi a trait à la coordination des acteurs du champ de l'emploi. Ce qui a comme corollaire la faible harmonisation entre les différentes politiques qui influencent la promotion de l'emploi, en particulier celle des jeunes. 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. Cette situation est amplifiée par l'absence d'adoption formelle du document de la politique nationale de l'emploi validée depuis 2008

---

<sup>16</sup> Par exemple, la politique budgétaire influence l'emploi à travers les choix de dépenses et les priorités en matière d'investissement public. La politique du crédit agit sur l'essor du secteur privé, moteur de la croissance et de la création d'emploi, par les choix en matière de taux d'intérêt et d'organisation du système de financement. La politique fiscale n'est pas neutre vis-à-vis de l'emploi, à cause de son poids sur les entreprises ou de son incitation à l'investissement. Des éléments de la législation du travail tels que la durée légale de travail, la fixation des salaires minima, les procédures de recrutement et de licenciement, les systèmes de contrôle et de règlement des différends de travail impactent sur la capacité d'une économie à créer plus ou moins d'emplois décents.

dans la mesure où les ministères et autres administrations publiques ne le reconnaissent pas comme cadre de référence sur lequel ils ont l'obligation de s'appuyer.

Une deuxième contrainte est la formulation d'une stratégie spécifique pour la promotion de l'emploi des jeunes. Une telle stratégie n'existe pas encore. La politique d'insertion socioprofessionnelle et économique contenue dans la politique nationale de la jeunesse élaborée en 2006 par le MINJEC ne semble concerner dans les faits que les jeunes très tôt déviés du système scolaire, des niveaux primaire et secondaire. Quant à l'adresse de l'emploi faite dans le DSCE, elle ne cible pas particulièrement les jeunes et lorsque ce ciblage existe, il est dilué dans un axe plus général et par conséquent ne semble pas refléter l'importance qui leur est accordé dans les discours officiels.

Une troisième contrainte est le positionnement de l'emploi dans la nomenclature budgétaire de l'Etat. L'emploi reste administré sous le seul angle social, obéissant ainsi à la nomenclature budgétaire de l'Etat, signé par décret n°2003/011/PM du 09 janvier 2003 qui classe le Ministère en charge de l'emploi dans le secteur « affaires sociales » alors que celui-ci relève du secteur économique par excellence. En effet, l'emploi continue à être perçu comme une conséquence logique de la croissance malgré les évidences paradoxales démontrant les limites d'un tel paradigme avec des taux de croissance élevés, pourtant non porteurs d'emplois. La cause principale est aussi bien identifiée ; une croissance basée sur l'exploitation des ressources minières et pétrolières nécessitant une forte mécanisation et une très faible valeur ajoutée. Inverser ce paradigme reviendrait à booster la croissance par la création d'emplois décents, notamment, dans les filières porteuses. Ce qui ne conduit pas à résoudre les problématiques de l'emploi dans un contexte plus large des politiques macroéconomiques et sectorielles mises en œuvre au Cameroun. La conséquence est que les dotations budgétaires consacrées à la promotion publique de l'emploi sont largement insuffisantes face à l'ampleur de la pénurie des emplois décents pour les jeunes. Par exemple, la dotation budgétaire du MINEFOP et de ses organismes rattachés ou sous tutelle reste très faible par rapport à celles des autres ministères et par rapport au budget national (0,512% en 2015) sans oublier que la contribution nationale dans ce budget est en baisse constante surtout depuis 2010 (de 2005 à 2013, cette contribution a baissé de près de moitié passant de 83,54% en 2005 à 43,26% en 2013).

Une quatrième contrainte de la gouvernance de l'emploi est l'efficacité et l'efficience globalement faibles des programmes actifs du marché du travail (PAMT)<sup>17</sup> financés sur ressources publiques. Plusieurs facteurs conjugués conduisent à cette situation parmi lesquels l'absence de coordination et de synergie, l'existence d'un très grand nombre de

---

<sup>17</sup> On peut souligner : les incitations à l'embauche des jeunes et à leur formation professionnelle et continue par le secteur privé -l'amélioration des systèmes d'apprentissage-les programmes de création d'activités, qui apportent une large gamme de services intégrés aux jeunes entrepreneurs et qui sont mis en œuvre en partenariat avec le secteur privé-les programmes publics d'emplois (PPE) qui créent directement l'emploi au profit des jeunes dans le cadre de programmes d'emploi financés par les ressources publiques plutôt que par le recrutement direct dans la fonction publique

programmes et projets intervenant dans les mêmes domaines et souvent avec les mêmes cibles, le mauvais ciblage des bénéficiaires, les faibles activités de suivi et évaluation. Les programmes d'entrepreneuriat des jeunes souffrent de faible recouvrement des crédits octroyés aux bénéficiaires et de leur portée limitée à cause du financement insuffisant. L'absence de structure opérationnelle de coordination renforce la difficulté à collecter des données clés tels que les coûts et autres ressources mobilisées, l'utilisation de ces ressources, les résultats obtenus dans le temps.

Enfin, une dernière contrainte relevée est l'insuffisance des ressources humaines nationales en quantité et en qualité dans les domaines techniques du champ de l'emploi. Par exemple, le FNE dispose d'un conseiller-emploi pour 3 700 chercheurs d'emploi au lieu de 90 à 120 selon les normes. Le MINEFOP dispose seulement de 3 statisticiens, d'un démographe, d'un économiste de l'emploi sur un effectif total de 2 293 personnes en 2014...L'absence d'offre nationale de formation spécialisée dans les domaines techniques du champ de l'emploi explique en partie la contrainte susmentionnée. Toutefois, les administrations amoindrissent ce déficit par la formation continue de leur personnel, notamment par la participation aux cours dispensés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin et aux échanges d'expériences sous forme de voyages d'études.

## **2.1.2 Analyse SWOT du marché de l'emploi au Cameroun**

Malgré les problèmes présentés plus haut qui constituent les faiblesses, le marché de l'emploi au Cameroun présente des forces qui peuvent le booster, des opportunités à saisir, mais aussi des menaces à minimiser.

### **2.1.1.1. Forces**

Le marché de l'emploi conditionne le succès ou l'échec de l'impact des politiques économiques sur le niveau de vie des travailleurs. L'efficacité de ce marché dépend également de la qualité des institutions chargées de fixer les règles du jeu et des politiques que ces institutions conçoivent et appliquent.

#### **Les institutions**

Ainsi, bien que l'emploi soit une thématique transversale dans laquelle interviennent au moins 13 administrations publiques, l'une des principales forces du marché de l'emploi au Cameroun est l'existence d'un département ministériel spécialement chargé de l'emploi. A côté de ce ministère, nous avons aussi un ministère en charge de la jeunesse pour laquelle l'emploi a toujours été une des principales préoccupations. En plus de ces départements ministériels, nous avons des structures publiques qui s'occupent de l'emploi dont les plus en vue sont le Fonds National de l'Emploi (FNE) et l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP). Il convient également de relever l'existence de nombreux bureaux ou offices privés de placements agréés.

Créé par décret n° 90/805 du 27/04/90, le FNE est l'instrument gouvernemental chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Il a pour mission la promotion de l'emploi sur l'ensemble du territoire camerounais. Le FNE permet aujourd'hui d'assurer la transparence et l'intermédiation sur le marché de l'emploi, de donner aux chômeurs des formations qualifiantes d'adaptation ou « sur le tas » pouvant leur permettre de s'insérer sur le marché de l'emploi et d'appuyer toutes les initiatives de création de microprojets individuels.

Afin d'améliorer la connaissance du marché de l'emploi au Cameroun, le Gouvernement a mis en place l'ONEFOP par arrêté n°007/PM du 13 février 2002. L'ONEFOP est un organe d'expertise et d'aide à la décision dans le cadre de la stratégie de lutte contre le chômage. A ce titre, il assiste le Ministre chargé des questions de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des politiques relevant de ces domaines.

Autorisés par le code du travail, leur mission est de rapprocher les offres et les demandes de travail, d'aider les chômeurs à trouver un emploi susceptible de leur convenir, de faciliter aux employeurs leur recrutement par rapport à des profils adaptés aux besoins de l'entreprise. Le MINEFOP a agréé à ce jour environ 90 offices ou bureaux de placements des travailleurs et entreprises exerçant des activités de travail temporaire.

### **Les politiques actives de promotion de l'emploi**

Les politiques actives sont celles qui, sur le marché du travail, privilégient l'incitation à l'emploi au moyen des mesures qui mettent l'accent sur un engagement effectif et contrôlé de recherche d'emploi. Il s'agit essentiellement des mesures visant à stimuler l'emploi à travers les axes tels l'appui à l'autocréation d'emploi, l'appui au secteur privé notamment pour ce qui est de la création des entreprises, les investissements publics comportant le volet HIMO, le micro crédit, les micros entreprises, etc.

Dans le but de promouvoir l'emploi, le gouvernement camerounais a pris des mesures visant à sauver les emplois existants et à encourager toutes les initiatives de création de nouveaux emplois, salariés ou indépendants. En particulier, le Gouvernement a pris de nombreuses mesures pour soutenir et rendre plus flexible le marché du travail. Tout ceci dans le souci d'une plus grande libéralisation et déréglementation de l'économie afin de faciliter la création d'emplois.

A côté de ces mesures à caractères réglementaires, le Gouvernement met aussi en œuvre des programmes et projets de promotion de l'emploi. Ces programmes publics sont mis en œuvre soit par des projets créées à cet effet ou alors par le FNE. Bien que la plupart de ces projets ne ciblent pas spécifiquement les jeunes, en dehors de certaines initiatives du FNE, les jeunes sont pour la plupart les principaux bénéficiaires de ces programmes.

### 2.1.1.2. Opportunités

Plusieurs opportunités se présentent pour la promotion de l'emploi des jeunes, tant sur le plan international que national.

Sur le plan international, l'emploi des jeunes devient, de plus en plus, une préoccupation prioritaire dans différents agendas internationaux. A la suite de la Conférence Internationale du Travail de 2012 qui a adopté en 2012 une Résolution appelant à « mener une action ciblée et immédiate pour combattre la crise de l'emploi des jeunes », l'emploi est devenu un objectif transversal pour 13 des 17 Objectifs de Développement durables (ODD). C'est ainsi que l'Objectif de développement durable n° 8 vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». L'indicateur 8.6 vise principalement à « réduire considérablement la proportion de jeunes qui n'ont pas d'emploi et ne suivent aucun enseignement ni aucune formation » d'ici 2020.

Sur le plan africain, le Sommet extraordinaire des Chefs d'Etats de l'Union Africaine de Ouagadougou en 2014, a établi un lien politique et essentiel entre l'emploi et la lutte contre la pauvreté partant du principe qu'avoir un emploi est le seul moyen de s'affranchir de la pauvreté. La mise en œuvre des engagements de ce sommet s'est matérialisée par l'adoption en 2007 de l'Agenda du Travail Décent en Afrique dont les cibles 1 et 3 visent spécifiquement à « Créer suffisamment d'emplois décents afin d'absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail » et à réduire de 20% le chômage des jeunes.

Par ailleurs, au terme du 17ème Sommet de l'Union africaine qui s'est tenu à Malabo du 23 juin au 1<sup>er</sup> juillet 2011 et qui était consacré au thème, « Accélérer l'autonomisation des jeunes pour le développement durable », les chefs d'Etat et de gouvernement ont décidé que tous les États membres doivent promouvoir l'Agenda de la jeunesse et adopter des politiques et des mécanismes de création d'emplois sûrs, décents et compétitifs, en accélérant la mise en œuvre du Plan d'Action de la Décennie 2009-2018 et le Plan d'Action 2004 de Ouagadougou sur la Promotion de l'Emploi, et la réduction de la pauvreté.

Comme sur le plan international, l'emploi est au centre des préoccupations nationales. L'emploi est un des piliers du cadre de développement à moyen et long terme (Vision 2035 et DSCE 2012-2020) du Cameroun. L'UNDAF 2013-2017 qui est le cadre d'appui du Système des Nations Unies à la stratégie de développement du Cameroun, consacre en son axe 2 « l'appui à la promotion de l'emploi décent » et en son effet 4 vise l'accroissement des « opportunités d'emplois décents d'AGR, notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés » d'ici 2017.

Le Cameroun a une population totale estimée à 21,1 millions d'habitants en 2013 dont 36,28% de jeunes de 15 à 35 ans (3ème RGPH, 2005). Bien que la majorité d'actifs constitués de jeunes exerce dans le secteur informel (taux d'informalité estimé à 90,5%), la répartition des jeunes selon la situation d'activité révèle que 64,9% de jeunes sont des actifs occupés,

6,4% sont des chômeurs et 28,7% sont des inactifs. Ces dernières statistiques montrent que le taux de participation des jeunes sur le marché du travail au Cameroun est assez élevé, traduisant ainsi leur volonté à vouloir travailler, si les possibilités d'emplois décentes leurs étaient offertes.

Malgré la faible teneur en emplois de la reprise de la croissance économique de ces dernières années, plusieurs secteurs d'activités constituent un important vivier d'emplois. En premier lieu, la filière agropastorale constitue le plus important potentiel d'emploi au Cameroun. Les projets de construction d'infrastructures d'utilité publique offrent de nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur du Bâtiment et des travaux publics. Les projets structurants, et d'autres projets de développement laissent entrevoir de nombreuses opportunités. Mais aussi d'autres secteurs comme ceux des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), du commerce et de ses différentes filières.

### **2.1.1.3. Menaces**

Un certain nombre de menaces peuvent compromettre la bonne exécution des actions de promotion de l'emploi des jeunes notamment la résilience de la crise financière et économique mondiale de 2008 et l'instabilité aux frontières Est et Extrême-nord du Cameroun.

La crise financière et économique internationale de 2008 a confirmé la vulnérabilité de l'économie camerounaise face aux chocs extérieurs, notamment la dépendance aux fluctuations des cours de matières premières. Du fait de la structure de ses exportations, le Cameroun dépendra pendant longtemps encore des mouvements des prix des matières premières, des variations du taux de change (dollar) et de la volatilité des prix du pétrole, ce qui l'expose aux chocs extérieurs.

Sur le plan interne, l'instabilité aux frontières Est et Extrême-nord du pays non seulement elle entraîne le déplacement massif des populations tant intérieures que venant des pays frontaliers, accentuant ainsi la pression démographique dans les centres urbains et les besoins de subsistances, mais aussi elle rend difficile toute activité économique dans les zones affectées.

## **2.2 Définition des orientations stratégiques**

### **2.2.1 Fondements et justification des orientations stratégiques**

#### **2.2.1.1. Fondements**

Les choix stratégiques du PANEJ 2016-2020 trouvent leurs fondements aussi bien au niveau international qu'au niveau national.

#### **Au niveau international**

Au niveau international, ils trouvent leurs fondements sur :

- La déclaration sur l’emploi et la lutte contre la pauvreté adoptée lors de la troisième session extraordinaire des Chefs d’Etats et de Gouvernement de l’Union Africaine (Ouagadougou Septembre 2004) qui s’engagent entre autre « à placer la création d’emploi au centre des objectifs de leurs politiques socioéconomiques et sociales aux niveaux national, régional et continental en vue de la réduction durable de la pauvreté et l’amélioration des conditions de vie de nos populations ».
- L’Agenda de Travail décent en Afrique : 2007-2015 (OIT) initié par les Chefs d’Etats lors du Sommet de Ouagadougou (Septembre 2004) et finalisé à la Onzième Réunion Régionale Africaine de l’OIT à Addis-Abeba, Ethiopie en Avril 2007. A travers cet agenda, l’OIT donne forme à son soutien entre autres au suivi du Sommet de Ouagadougou.
- La déclaration du plan d’action de la décennie africaine de la jeunesse 2009-2018 portant sur l’accélération de l’autonomisation des jeunes en vue du développement durable, en mai 2011.
- La Conférence Internationale du Travail de 2012 consacrée à l’Emploi des jeunes.
- Le Sommet de l’Union Africaine de 2011 à MALABO consacré essentiellement à l’emploi des jeunes dans les perspectives de réduction du chômage.

#### **Au niveau national**

- La Déclaration de politique nationale de l’emploi (MINEFOP) de 2008 et 2012 qui résulte des instruments juridiques et autres initiatives auxquels le Cameroun a adhéré, tant au plan international que national.
- Le document de Politique Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP, Octobre 2008) dont les enjeux se posent en termes de défis pour l’emploi.
- La Vision de Développement du Cameroun : CAMEROUN VISION 2035 (MINEPAT, Février 2009) qui « propose des réponses aux aspirations profondes des camerounais sur un horizon suffisamment long pour anticiper les changements structurels » et qui « est préalable à toute stratégie nationale de développement à long terme ».
- L’une des principales priorités du PPTD-Cameroun, en cohérence avec la Stratégie nationale de développement du Cameroun, appelée Document de stratégie pour la croissance et l’emploi, est la promotion de l’emploi des jeunes et des femmes.

S’agissant particulièrement du problème de l’emploi, il est question de relever deux grands défis :

- Le défi de la mutation du secteur informel vers le secteur formel à travers un développement significatif du secteur productif en général et le secteur industriel en particulier

- Le défi de la transformation des services en un outil efficace d'appui à l'industrialisation et de création d'emplois décents pour la grande majorité de la population active constituée en grande majorité de jeunes.

Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE, Août 2009) qui place résolument le défi de la croissance et de la création d'emplois au centre de ses actions en faveur de la réduction de la pauvreté et qui est le cadre de référence de la politique de l'action gouvernementale ainsi que le lieu de convergence de la coopération avec les partenaires techniques et financiers en matière de développement. Le DSCE s'inscrit dans la vision à long terme (2035). Le DSCE repose en fait sur une triple stratégie cohérente et intégrée à savoir :

- Une stratégie de croissance basée sur le développement des infrastructures, la modernisation de l'appareil de production, la modernisation des échanges commerciaux, le financement de l'économie
- Une stratégie de l'emploi basée sur l'accroissement de l'offre d'emplois décents, la mise en adéquation de la demande d'emploi, l'amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi
- Une stratégie basée sur la gouvernance et l'Etat et sur la gestion stratégique de l'Etat.

#### **2.2.1.2. Principes**

Les choix stratégiques du PANEJ 2016-2020 reposent sur l'idée selon laquelle « la croissance sans emplois ne constitue pas simplement une mauvaise politique sociale, c'est une mauvaise gestion économique qui entraîne la diminution de la consommation, l'augmentation de la migration et du travail des enfants, plus de pauvreté et d'avantage de concentration des revenus, une diminution de la demande globale et par conséquent des investissements, une diminution des financements disponibles pour les pensions, moins de collectes de taxes, moins de ressources pour les politiques sociales » (Discours prononcé lors des travaux de la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union Africaine en Egypte le 26 Avril 2006).

Les principes auxquels les axes stratégiques obéissent sont les suivants :

- l'emploi est une question d'intérêt national dont dépend le développement durable du Cameroun, préoccupation de tous et de chacun
- le niveau de croissance et de création d'emplois décents et valorisants est un indicateur de performance de l'économie national et, partant, de bonne gouvernance
- l'emploi est un moyen efficace de répartition des fruits de la croissance et partant des richesses de la nation
- la formation professionnelle est un fondement de l'emploi



- l'emploi est considéré non seulement comme un résultat de la croissance, mais aussi et surtout comme un facteur inducteur de cette croissance
- l'emploi décent pour tous est un outil de lutte contre la pauvreté et une condition sine qua non d'un développement harmonieux et durable, garant de la paix et de la justice sociale.
- le caractère transversal et le rôle central de l'emploi doivent être pris en compte dans toute politique sociale.

### **2.2.2 Enoncé des orientations stratégiques**

Les orientations stratégiques définies dans le PANEJ 2016-2020 comme prioritaires sur la période et validées par le Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE) se déclinent comme suit :

**Tableau 3 : Vue synoptique des propositions d'orientations stratégiques du PANEJ 2016-2020 et leur ancrage avec le DSCE**

ORIENTATIONS STRATEGIQUES	OBJECTIFS GENERAUX	OBJECTIFS SPECIFIQUES	ANCRAGE AVEC LA STRATEGIE DE L'EMPLOI DU DSCE
<p><b>1. Mise en adéquation de l'emploi et de la formation</b></p>	<p>Adapter les qualifications professionnelles des jeunes aux besoins du marché de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer la qualité de la formation professionnelle ;</li> <li>- Accroître la place de la formation professionnelle dans le système éducatif ;</li> <li>- Améliorer le système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle ;</li> <li>- Densifier les partenariats institutionnels avec les entreprises.</li> </ul>	<p>Mise en adéquation de la demande de l'Emploi (Section 42, pages 90 et 91 du DSCE)</p>
<p><b>2. Amélioration du Système d'Information sur l'Emploi</b></p>	<p>Faciliter la production et l'accès des jeunes aux informations satisfaisant leurs besoins sur le marché de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer l'intermédiation sur le marché de l'emploi ;</li> <li>- Améliorer la connaissance du marché de l'emploi ;</li> <li>- Améliorer la transparence du marché de l'emploi.</li> </ul>	<p>Amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi (Section 43, pages 91 et 92 du DSCE)</p>
<p><b>3. Promotion du travail décent des jeunes</b></p>	<p>Réduire le sous-emploi notamment la précarité de l'emploi des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer l'application des normes internationales, la législation camerounaise et les conventions collectives en matière de travail ;</li> <li>- Diminuer le sous-emploi invisible des jeunes ;</li> <li>- Améliorer les conditions de sécurité et santé au travail ;</li> <li>- Accroître la formalisation des relations de travail ;</li> <li>- Diminuer le sous-emploi visible des jeunes.</li> </ul>	<p>Accroissement de l'offre d'emplois décents (Section 41, pages 85 à 90 du DSCE)</p>
<p><b>4. Promotion et développement de l'entrepreneuriat des jeunes</b></p>	<p>Accroître l'auto-insertion des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer la culture entrepreneuriale des jeunes en milieu éducatif ;</li> <li>- Accroître la viabilité des entreprises créées par les jeunes ;</li> <li>- Favoriser la migration/transition des entreprises informelles vers le formel.</li> </ul>	<p>Accroissement de l'offre d'emplois décents Amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi (page 92, paragraphe 356 du DSCE)</p>
<p><b>5. Promotion de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes</b></p>	<p>Améliorer le pilotage et la coordination des politiques et programmes de l'emploi des jeunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer la cohérence des politiques en matière de promotion de l'emploi des jeunes ;</li> <li>- Améliorer l'efficacité et l'efficience des programmes et projets en faveur des jeunes ;</li> <li>- Renforcer le ciblage des groupes spécifiques de jeunes dans les programmes actifs du marché du travail ;</li> <li>- Améliorer la représentativité des jeunes dans les instances de concertation et de décision en matière d'emploi ;</li> <li>- Mettre en place des incitations à la création d'emplois par le secteur privé.</li> </ul>	<p>Amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi (Section 43, paragraphe 358, 359 et 360 pages 92 du DSCE)</p>

## PARTIE III : PLAN D'ACTION

### 3.1. But

Le problème d'emploi des jeunes demeure une grande préoccupation nationale au Cameroun où, comme dans bon nombre de pays, tout citoyen aspire à un emploi, surtout à un emploi décent susceptible de lui garantir un revenu lui permettant d'aspérer à une vie meilleure.

En d'autres termes, tout jeune camerounais en âge de travailler rêve d'un Cameroun capable de produire à ses citoyens et surtout à ses citoyens jeunes, un emploi décent à travers l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi cohérente, intégrée et coordonnée.

Cette vision est d'autant plus actuelle que le pays fait face à une grande crise de l'emploi, plus particulièrement à une grande crise de l'emploi des jeunes, étant donné que l'économie du pays n'est pas capable d'absorber la forte demande d'emploi exprimée par une jeunesse nombreuse et toujours croissante, malgré les efforts non moins importants déployés par le Gouvernement avec l'appui de la coopération au développement.

### 3.2. Objectifs et cibles de l'emploi des jeunes

Le présent Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ 2016-2020) permettra d'atténuer l'ampleur de la crise actuelle de l'emploi des jeunes d'ici à 2020.

Dans cette perspective, il est attendu que :

- Les qualifications des jeunes soient mieux adaptées au marché de l'emploi. Ceci sera perceptible à travers l'évolution à la baisse du taux de chômage des jeunes qui passera de 14% en 2010 à 10% en 2020
- La production et l'accès des jeunes, dont au moins 30% de femmes, aux informations sur le marché de l'emploi soient accrus. Cet accroissement sera mesuré par « Le pourcentage de jeunes insérés à travers les canaux formels de recrutement » qui passera de 11,1% en 2010 à 20% en 2020.
- Le sous-emploi des jeunes soit diminué passant de 73,1% en 2010 à 50% en 2020

- L’auto-insertion des jeunes à travers l’entrepreneuriat soit accrue. Ainsi, le pourcentage des jeunes<sup>18</sup> promoteurs d’entreprises passera de 49% en 2009 (RGE) à 65% en 2020.
- Le pilotage et la coordination des politiques et programmes d’emploi des jeunes soient améliorés pour une meilleure gouvernance du marché du travail

En définitive, au terme de sa mise en œuvre, le PANEJ2 aura permis la création d’au moins **250 000 emplois pour les jeunes**.

### **3.3. Cadre logique du plan d’action**

Les changements envisagés pour atteindre au mieux ces cibles se déploient selon les cinq (05) axes stratégiques définis dans le tableau (n°) ci-dessus et développés ci-dessous :

#### **3.3.1. Mise en adéquation de la formation et de l’emploi**

##### **3.3.1.1. Objectif général**

L’objectif général est d’adapter les qualifications professionnelles des jeunes aux besoins réels du marché de l’emploi

##### **3.3.1.2. Effets attendus :**

Trois effets y contribueront spécialement :

- Effet 1.1 : Le système de formation professionnelle et technique est renforcé
- Effet 1.2 : Le système d’orientation scolaire, universitaire et professionnelle est adapté aux besoins de développement du Cameroun
- Effet 1.3 : Les opportunités pour les jeunes de gagner en expérience professionnelle sont accrues

#### **a) Effet 1.1 : Le système de formation professionnelle et technique est renforcé**

##### **Stratégies**

Le système de formation professionnelle reste en deçà des attentes à cause de la faiblesse du dispositif d’ingénierie de formation professionnelle, de l’insuffisance de référentiels pour la formation professionnelle, du nombre insuffisant et de la faible capacité d’accueil des centres de formation professionnelle, du manque d’équipements appropriés pour les enseignements pratiques, des matériels didactiques adaptés et de l’insuffisance des formateurs qualifiés.

---

<sup>18</sup> Moins de 39 ans

D'autre part le système de formation professionnelle souffre d'une faible capacité nationale à élaborer des stratégies de formation anticipant les besoins des compétences futures et ce d'autant plus que peu d'entreprises sont capables d'exprimer leurs besoins actuels et futurs de recrutement.

De plus le système de formation professionnelle actuel souffre d'un immense déficit de formation continue des travailleurs.

Enfin l'absence ou l'insuffisance de programmes de formation professionnelle combinant formation en classe et formation en milieu de travail fait que ceux-ci ne préparent pas les jeunes sur le marché du travail, ce d'autant plus qu'il manque un véritable partenariat entre le système d'éducation et de formation et le milieu des entreprises dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et de la formation professionnelle.

Dans ces conditions, les stratégies pour l'atteinte de l'objectif spécifique ci-dessus consisteront à :

- Renover et moderniser le système actuel de formation professionnelle
- Prendre en compte les besoins actuels et futurs de l'économie
- Instituer un meilleur partenariat entre les milieux éducatifs et de formation et les milieux professionnels afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes demandeurs d'emploi à une insertion réussie dans la vie active.

### **Principaux produits/Activités :**

#### **Produit 1.1.1 : L'offre de la formation professionnelle diversifiée**

**Ce produit sera réalisé à travers la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions consistant notamment à :**

- Elaborer/actualiser la « carte de la formation professionnelle ;
- Poursuivre la mise en place d'un dispositif de formation à distance ;
- Mettre en place un dispositif d'apprentissage rénové ;
- Promouvoir la formation en ligne ;

- Accroître l’offre de formation dans les filières scientifiques et technologiques et de production dans le secondaire et le supérieur ;
- Elaborer les nouveaux référentiels de formation dans les spécialités et filières porteuses

**Produit 1.1.2 : Le rendement interne du système de formation professionnelle optimisé**

Pour ce faire, il conviendra de :

- Renforcer les capacités des enseignants, des formateurs et du personnel d’encadrement sur une périodicité bien déterminée ;
- Renforcer les plateaux techniques dans l’enseignement secondaire technique et professionnel (lycées, collèges, écoles et centres de formation professionnelle) ;
- Elaborer et mettre en place une politique favorisant la disponibilité et l’accessibilité des manuels et matériels didactiques de qualité ;
- Valider des acquis professionnels et certifier les compétences.

**Produit 1.1.3: Le rendement externe du système de formation professionnelle optimisé**

Il conviendra pour réaliser cette optimisation du rendement externe du système de formation de :

- Réaliser des enquêtes de suivi des sortants du système de formation dans l’insertion professionnelle ;
- Mettre en place une plateforme de partenariat avec le milieu socioprofessionnel pour la formation en alternance

**Produit 1.1.4 : L’offre quantitative de formation professionnelle (infrastructures) accrue**

Pour accroître l’offre quantitative de la formation professionnelle, on pourra :

- Construire et équiper des structures d’éducation et de formation clé à mains ;
- Réhabiliter les structures d’éducation et de formation existantes.

**Produit 1.1.5 : Des mécanismes innovants pour le financement de la formation mis en place**

Pour réaliser ce produit, il conviendra de :

- Réaliser une étude sur l’identification des mécanismes innovants relatifs au financement de la formation professionnelle et l’actualiser périodiquement
- Réaliser une étude sur les incitations à accorder aux acteurs impliqués dans la formation professionnelle

- Réactiver la taxe d'apprentissage
- Mettre en place un fonds d'appui à la formation professionnelle.

**Produit 1.1.6 : La formation continue est renforcée**

Pour ce faire, on pourra :

- Opérationnaliser les plans de formation continue des structures publiques et privées d'éducation et de formation ;
- Opérationnaliser l'Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes.

***b) Effet 1.2 : Le système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle est adapté aux besoins du développement du Cameroun***

**Stratégies :**

D'une manière générale, on relève une inadéquation du système d'orientation professionnelle aux besoins de développement du Cameroun. En effet, ce système n'aide pas encore les élèves et étudiants à construire leur cheminement de formation en fonction des métiers. Ceci est essentiellement dû à une insuffisance de centres d'orientation professionnelle (tout le pays n'en compte que deux (02) à YAOUNDE et à DOUALA) et des professionnels d'orientation en quantité et en qualité.

Devant cette situation, il convient de :

- Améliorer la lisibilité institutionnelle, économique et sociale de la mission d'orientation
- Rendre visible les services publics d'orientation
- Améliorer l'efficacité du système de l'orientation

**Principaux produits/Activités :**

**Produit 1.2.1 : La politique nationale d'orientation professionnelle actualisée et mise en application**

Cette actualisation et mise en application de la politique nationale d'orientation professionnelle nécessitera de :

- Réaliser l'évaluation de la mise en œuvre du premier document de politique d'orientation élaborée en 2009
- Actualiser la politique nationale d'orientation professionnelle
- Mettre en œuvre la politique actualisée

**Produit 1.2.2 : Les informations sur les filières porteuses d'emploi et sur les opportunités de formation accessibles**

Pour rendre accessibles toutes ces informations, il conviendra :

- Organiser des carrefours et zoom sur les filières porteuses d'emploi et sur les opportunités de formation
- Organiser des journées d'orientation professionnelle au plan national, régional et communal

**Produit 1.2.3 : Les capacités techniques et pédagogiques des professionnels d'orientation renforcées**

Le renforcement de ces capacités techniques et pédagogiques consistera à :

- Renforcer les capacités des professionnels d'orientation et des conseillers emploi
- Actualiser les programmes de formation des Conseillers d'Orientation selon l'APC

**Produit 1.2.4 : Le parc infrastructurel de l'orientation accru**

Il s'agira ici de :

- Etendre et équiper les COSUP dans les dix régions du Cameroun
- Promouvoir l'initiative privée en orientation

***c) Effet 1.3 : Les opportunités pour les jeunes de gagner en expérience professionnelle accrues***

**Stratégies :**

L'apport des entreprises privées dans la promotion de l'emploi et surtout de l'emploi des jeunes est capital. Par exemple, l'adaptation des compétences et des qualifications en cours d'emploi et tout au long de la vie qui renvoie à la mise en place des mécanismes de mise



à jour et d'actualisation nécessite outre une meilleure utilisation des dispositifs réglementaires existants, un partenariat fort entre l'Etat et les organisations patronales.

Or ces dernières se plaignent de ne pas être suffisamment écoutées par les décideurs, d'être sous-représentées dans certains centres de décision, etc.

C'est ainsi qu'elles ne sont pas sollicitées ou associées dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de formation professionnelle, ce qui n'est pas de nature à favoriser leur apport dans la formation professionnelle des apprenants, malgré l'existence au sein des Universités d'Etat, des Vice Recteurs chargés des relations avec le Secteur Privé.

Il est donc impérieux de créer des conditions idoines pour un meilleur partenariat entre l'Etat, les institutions de formation et les entreprises privées.

#### **Principaux produits/Activités :**

##### **Produit 1.3.1 : Les partenariats entre les institutions publiques (universités, écoles, centre de formations...) et les acteurs du secteur privé mises en œuvre**

- Mettre en place des plateformes entre les structures d'éducation et de formation et le secteur productif
- Mettre en place des incitations en faveur des entreprises qui accueillent les apprenants en alternance

##### **Produit 1.3.2 : Le volontariat développé.**

Pour développer ce volontariat, il conviendra de :

- Elaborer et mettre en œuvre un programme national de volontariat
- Adoption d'une loi devant encadrer le volontariat au Cameroun (loi ayant un spectre plus large incluant à la fois le volontariat et le service civique)

##### **Produit 1.3.3 : Des mécanismes d'incitations en faveur des acteurs offrant des opportunités d'expérience professionnelle aux jeunes et ceux impliqués dans leur formation professionnelle renforcés**

Pour réaliser ce produit il conviendra de :

- Définir les incitations en faveur des acteurs offrant des opportunités d'expérience professionnelle aux jeunes
- Vulgariser les incitations
- Mettre en œuvre et suivre les incitations

**Produit 1.3.4** : Les opportunités d'offre d'un premier emploi développé

Ce produit vise principalement l'accroissement de l'employabilité des jeunes en mettant en place des plates formes ou des programmes facilitant l'insertion des jeunes à la recherche du premier emploi (les primo-demandeurs d'emploi)

**3.3.2. Amélioration du système d'information sur l'emploi des jeunes**

**3.3.2.1. Objectif général**

Faciliter la production des informations et l'accès des jeunes aux informations satisfaisant leurs besoins sur le marché de l'emploi.

**3.3.2.2. Effets attendus**

Les effets attendus sont les suivants :

- Effet 2.1 : Les jeunes (H/F), les entreprises et les institutions en charge des questions d'emploi ont une meilleure connaissance du marché de l'emploi ;
- Effet 2.2 : Les jeunes (H/F) font de plus en plus recours aux canaux d'insertion formelle;
- Effet 2.3 : La production et la vulgarisation de l'information sur le marché de l'emploi est régulière

***a) Effet 2.1 : Les jeunes (H/F), les entreprises et les institutions en charge des questions d'emploi ont une meilleure connaissance du marché de l'emploi***

**Stratégies :**

Afin de concevoir et mettre en œuvre des interventions efficaces en faveur de l'emploi des jeunes et en assurer le suivi et l'évaluation, il importe de disposer d'un bon système d'information sur l'emploi des jeunes. Ce système d'information sur l'emploi des jeunes devra être fiable avec des informations de qualité, pertinent grâce à des informations produites en adéquation avec les besoins des utilisateurs et crédible c'est-à-dire que les périodicités des produits dudit système seront déterminées à l'avance et respectées.

Les principaux acteurs dudit système sont actuellement l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP), l'Observatoire national du Travail (ONT) et l'Observatoire des métiers de l'enseignement supérieur (OMDES), respectivement placés

sous la tutelle institutionnelle des ministères en charge de l'emploi, du travail et de l'enseignement supérieur. Il s'agira d'améliorer la collaboration entre ces Organismes d'information sur tout ou partie du marché de l'emploi afin de rendre plus efficaces les ressources publiques qui sont allouées à l'amélioration de la connaissance du marché de l'emploi au Cameroun.

L'amélioration recherchée nécessitera aussi de renforcer la production des informations à partir d'une meilleure exploitation des données administratives sur l'emploi issues des registres statistiques de certains départements ministériels, organismes publics et partenaires sociaux<sup>19</sup>. Dans le même temps, le PANEJ2 facilitera l'accès des jeunes à l'information sur le marché de l'emploi. Il accroîtra aussi la réalisation des études analytiques qui complètent les rapports descriptifs produits au terme des enquêtes primaires sur l'emploi.

### **Principaux produits/activités :**

#### **Produit 2.1.1 : Des études analytiques permettant une meilleure connaissance du marché de l'emploi réalisées**

Parmi ces études il conviendra de :

- Actualiser l'étude sur les filières et secteurs porteurs de croissance et d'emploi
- Réaliser une étude sur les besoins en main d'œuvre (BMO) et les profils de métiers recherchés sur le marché de l'emploi ;
- Réaliser une étude sur les perspectives de main d'œuvre, d'emploi et de formation professionnelle
- Réaliser une étude sur l'évaluation de l'impact des programmes en faveur de l'emploi des jeunes
- Identifier les études analytiques complémentaires à réaliser

#### **Produit 2.1.2 : Les capacités institutionnelles, techniques et technologiques des principaux producteurs des informations sur le marché de l'emploi renforcées.**

Ces renforcements de capacités consisteront à :

- Organiser des formations techniques sur les logiciels statistiques spécialisés et sur la gestion des bases de données
- Organiser des formations sur les méthodes et outils d'analyse du marché du travail et sur l'élaboration des indicateurs du marché du travail
- Acquérir des matériels informatiques et des logiciels spécialisés

---

<sup>19</sup> Par exemple : le fichier sur la sécurité sociale et le fichier issu des Déclarations d'Informations sur le Personnel Employé (DIPE) exploités par la Caisse nationale de sécurité sociale, les données sur la régulation de la main d'œuvre au Ministère de l'emploi, le fichier des chercheurs d'emploi et des entreprises du Fond national de l'emploi, les relevés administratifs des inspections du travail au Ministère du travail, le Système Informatique de Gestion du Personnel de l'Etat déployé par le Ministère de la fonction publique, les données sur les effectifs, les filières d'études ou de formation issues des Ministères du secteur éducatif, les données sur le placement produites par les agences privées de placement pour des besoins de gestion interne.

- Développer une base de données fédératrice et institutionnalisée intégrant les données sectorielles sur les indicateurs du marché de l'emploi.
- Réviser le statut juridique de l'ONEFOP

**Produit 2.1.3 : Le dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre réalisé en 2012 opérationnel**

Pour réaliser ce produit, il faudra :

- Réaliser les enquêtes annuelles sur l'emploi et la main d'œuvre dans les entreprises
- Réaliser les enquêtes semestrielles de conjoncture sur l'emploi dans le secteur formel
- Réaliser une enquête sur les qualifications professionnelles et l'insertion professionnelle

**Produit 2.1.4 : Les données administratives sur l'emploi des jeunes disponibles**

Pour rendre disponibles ces données administratives, il faudra :

- Confectionner un répertoire de toutes les sources administratives en relation avec le marché de l'emploi
- Elaborer les formats appropriés de collecte des données administratives
- Faire le suivi semestriel des projets/programmes gouvernementaux et des agences privées d'intermédiation sur l'insertion professionnelle des jeunes
- Faire le suivi annuel des emplois créés et de la main d'œuvre dans les grands projets

**Produit 2.1.5 : La coopération entre les principaux acteurs du système d'information sur le marché de l'emploi renforcée**

Le renforcement de cette coopération nécessitera de :

- Elaborer un manuel de concepts et de définitions des indicateurs du marché de l'emploi aligné sur les conclusions de la 19<sup>ième</sup> conférence internationale des statisticiens du travail d'octobre 2013
- Vulgariser le manuel de concepts et de définitions des indicateurs du marché de l'emploi élaboré
- Harmoniser les outils et méthodologies de collecte de données sur le marché de l'emploi
- Mettre en place une plate-forme de partenariat permanent INS-OMDES-ONEFOP-ONT
- Mettre en place un groupe thématique « Statistiques de l'emploi » au sein du Conseil National de la Statistique.

***b) Effet 2.2 : Les jeunes font de plus en plus recours aux canaux d'insertion formelle***

**Stratégies :**

L'intermédiation sur le marché de l'emploi est un ensemble d'interventions volontaristes des pouvoirs publics sur le marché de l'emploi sous forme de politiques dites du marché de l'emploi, qui visent à équilibrer ce marché par un rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi. Les éléments constitutifs de l'intermédiation sont donc les politiques du marché de l'emploi sous la forme de programmes, de mesures ainsi que des institutions, appelées intermédiaires, qui les mettent en œuvre.

Dans le contexte camerounais, le principal intermédiaire du marché de l'emploi est le Fonds national de l'emploi. Au sens large, il convient d'ajouter le Ministère de la fonction publique qui recrute au compte de la fonction publique, les divers programmes d'insertion en auto-emplois et emplois indépendants exécutés par différents départements ministériels ainsi que les agences privées d'emploi constituées notamment des :

- Entreprises de travail temporaire régies par le décret n°93/572/PM du 15 juillet 1993 (22 agréés en Janvier 2012)
- Offices privés de placement des travailleurs régis par le décret n°93/570/PM du 15 juillet 1993 (17 agréés en Janvier 2012)

Dès lors, plusieurs stratégies sont envisagées pour améliorer l'intermédiation du marché de l'emploi au Cameroun. Il s'agira déjà de mieux vulgariser les actions et mesures prises en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes par ces différents intermédiaires, en utilisant les moyens modernes de communication. Ces actions concernent l'aide directe apportée aux jeunes à la recherche d'emploi et aux employeurs voulant recruter, le renforcement des compétences et aptitudes des jeunes travailleurs ainsi que la création d'activités. Il conviendra ensuite que les entreprises privilégient les canaux formels de recrutement, grâce à des incitations diverses et l'organisation d'évènements spécifiques. Puis, l'attention sera portée à la coordination des acteurs de l'intermédiation au Cameroun dans l'axe stratégique 5 qui traite de la gouvernance du marché de l'emploi.

D'autre part, bien que le Gouvernement ait mis en place des organes techniques dans la collecte, la production et la diffusion des informations sur le marché de l'emploi, des limites sont observées particulièrement au niveau de la diffusion d'opportunités d'emploi en faveur des jeunes, des actions et mesures gouvernementales prises en faveur de leur insertion professionnelle, des tendances actuelles et futures du marché de l'emploi, des besoins de recrutement des entreprises privées...

La conséquence majeure de cette situation est que la grande majorité des jeunes demandeurs d'emploi (88,0%) continuent à rechercher les emplois sur une base individuelle à travers les réseaux de solidarité familiale, la prospection directe auprès des employeurs ou la lecture des annonces dans divers supports de diffusion au lieu de recourir aux Services Publics de l'emploi ou aux Agences privées de placement.

Cette situation n'est pas aussi de nature à permettre à l'Etat de faire une bonne planification de la formation professionnelle qui tienne en compte les besoins réels actuels et futurs des entreprises en termes de main d'œuvre.

La stratégie pour améliorer la transparence du marché de l'emploi consistera à :

- Améliorer les statistiques sur le marché de l'emploi
- Renforcer les capacités de gestion de l'information sur le marché de l'emploi des jeunes

### **Principaux produits/activités :**

#### **Produit 2.2.1 : Des outils favorisant la transparence du marché de l'emploi développés**

Dans cette perspective, il conviendra de :

- Mettre en place un site internet officiel présentant toutes les initiatives publiques et privées en faveur de l'insertion socio professionnelle des jeunes
- Mettre en place une base de données centralisées sur les jeunes chercheurs d'emploi
- Sensibiliser les entreprises sur les dispositions du code du travail relatives à la transparence des recrutements du personnel en leur sein

#### **Produit 2.2.2 : Les capacités d'intermédiation des SPE et APE renforcées**

Le renforcement de ces capacités d'intermédiation consistera à :

- Réaliser une étude de ratificabilité de la Convention n°181 de l'OIT sur les agences privées d'emploi, 1997
- Réaliser une étude relative à la mise en place des incitations pour amener davantage les jeunes à s'inscrire au service public de l'emploi et les entreprises à informer le service public de l'emploi sur leur recrutement
- Etendre les SPE au niveau Communal
- Apporter une assistance conseil aux agences privées de placement
- Former des conseillers emplois au profit des SPE et APE
- Réaliser des campagnes de prospection auprès des entreprises

#### ***c) Effet 2.3 : La production et la communication des informations sur le marché de l'emploi est régulière***

L'étude sur l'état des lieux du système d'information du marché du travail au Cameroun, réalisée en 2008 par le Bureau international du Travail (BIT) dans le cadre du Programme d'appui à la promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté (APERP), avait relevé que la diffusion des données sur le marché du travail souffrait d'une faible communication publique.

Les diverses enquêtes susmentionnées font l'objet de publications, la principale étant le « rapport d'enquête » qui est un document sous forme papier présentant les principaux indicateurs produits, accompagnés d'une analyse descriptive globale. Ils sont parfois suivis de

rapports thématiques et de dépliants donnant une présentation synthétique des principaux indicateurs du marché de l'emploi.

Le PANEJ2 entend donc favoriser une meilleure diffusion des informations produites sur le marché de l'emploi en faveur des jeunes, et ceci à très grande échelle et sous des modes aussi divers que possibles. Certains modes prendront avantage des technologies de l'information et de la communication. Pour ce faire, les producteurs de données devront notamment mieux informer les jeunes sur les modalités d'accès aux bases de données en ligne, disposer de salles de documentation pour y permettre la consultation in-situ des documents, mieux communiquer sur l'existence de leur site internet. L'INS et l'ONEFOP devront régulièrement actualiser leur site internet tandis que l'OMDES et l'ONT ont encore à concevoir et développer leur site internet.

Plus généralement, le PANEJ2 entend élaborer et mettre en œuvre un plan global et participatif de communication des informations produites en faveur des jeunes sur le marché de l'emploi. Du côté de l'offre des informations, les capacités techniques des divers organes de communication et des services de communication des différents producteurs d'informations sur le marché de l'emploi seront renforcées pour les rendre aptes à mieux accomplir leur mission. Il s'agit à terme de disposer de communicateurs et de médias spécialisés sur les questions d'emploi en Cameroun.

#### **Produit 2.3.1 : La diffusion des informations sur le marché du travail améliorée**

Pour ce faire, il conviendra de :

- Identifier les organes de communication sur l'emploi des jeunes en milieu rural et urbain
- Former les organes identifiés sur les techniques de communication dans le domaine l'emploi
- Etablir des partenariats avec les organes formés
- Suivre l'exécution des contrats signés

#### **Produit 2.3.2 : Des évènements spécifiques favorisant le rapprochement direct entre les entreprises et les demandeurs d'emplois régulièrement organisés aux niveaux national et régional**

D'une manière concrète il s'agira de :

- Organiser des bourses de l'emploi au niveau national et régional
- Organiser des foires aux métiers aux niveaux national et régional
- Organiser des semaines/journées nationales de l'emploi des jeunes
- Organiser des journées de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

### **3.3.3. Promotion du travail décent chez les jeunes**

#### **3.3.3.1. Objectif général**

Le PANEJ2 ambitionne ici de réduire le sous-emploi des jeunes en faisant passer le taux de sous-emploi de cette catégorie de 75% en 2010 à 50% en 2020.

#### **3.3.3.2. Effets attendus :**

Il compte réaliser trois effets pour y aboutir.

- Effet 3.1 : La sécurisation des relations de travail est accrue ;
- Effet 3.2 : L'application des normes nationales et internationales du travail est renforcée ;
- Effet 3.3 : La migration des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle est effective

#### **a) Effet 3.1 : La sécurisation des relations de travail accrue ;**

##### **Stratégies :**

Le marché de l'emploi au Cameroun est caractérisé entre autres par un faible niveau de salarisation dont le taux en 2010 (EESI 2) est de 20,30% et 9,4% en milieu rural. Ce faible niveau de salarisation est un indicateur du degré de formalisation des relations du Travail. Une faible formalisation de ces relations conduit nécessairement à leur faible sécurisation.

La conséquence de cette faible sécurisation des relations du travail est que 8,5% de jeunes actifs occupés ont un contrat de travail dans l'ensemble avec 78,6% dans le public, 57,5% dans le privé formel et seulement 10,6% environ dans le secteur informel. S'agissant du bulletin de paie, la proportion des jeunes qui en est de 6,0% dans l'ensemble avec moins de 2% dans le secteur informel. Enfin, le pourcentage des travailleurs bénéficiant des prestations sociales est inférieur à 3% (d'après EESI) étant entendu que dans le secteur informel ce taux avoisine 0%.

La stratégie pour accroître la sécurisation des relations du travail consiste à :

- Systématiser la formalisation des relations de travail
- A éduquer les employés et les employeurs dans cette perspective

##### **Principaux produits/activités :**



### **Produit 3.1.1 : La formalisation des relations de travail systématisée**

Pour systématiser la formalisation des relations de travail, il faudra :

- Organiser les campagnes de communication dans les 10 régions en direction des employeurs et travailleurs sur les aspects liés aux relations de travail (signature d'un contrat de travail, la délivrance d'un bulletin de paie, déclaration de la main d'œuvre, délivrance d'un certificat de travail, affiliation à la CNPS, etc...)
- Organiser des missions de Contrôle sur le respect des formalités liées aux relations du travail (signature d'un contrat de travail, la délivrance d'un bulletin de paie, déclaration de la main d'œuvre, délivrance d'un certificat de travail, affiliation à la CNPS, etc.)

### **Produit 3.1.2 : Les capacités des OE, des OT et des jeunes travailleurs renforcées sur les NIT relatives à la sécurisation des relations du travail**

Le renforcement des capacités des OE, et des OT et des jeunes travailleurs consistera à :

- Organiser plusieurs séminaires de formations des jeunes travailleurs, OT, OE et Délégués du personnel, sur divers aspects de la législation du travail (à titre indicatif, 1 séminaire par région pour la période du plan, avec 2 séminaires pour les régions du centre et du littoral)
- concevoir, produire et diffuser des documents de sensibilisation pour les délégués du personnel

### ***b) Effet 3.2 : L'application des normes nationales et internationales du travail renforcées***

#### **Stratégies :**

Une bonne législation du travail doit répondre aux exigences du marché tout en préservant à la fois le salaire et l'outil de production pourvoyeur d'emplois décents. Cette législation au Cameroun est constituée du Code du travail, les Conventions Collectives et les Accords d'investissements et les Conventions internationales.

Mais malgré l'existence de ces instruments du droit de travail, le marché de l'emploi au Cameroun est caractérisé par :

- Un sous-emploi visible qui, d'après EESI 2 touche 12,3% de la population

- Un sous-emploi invisible dont le taux est estimé à 63,7% (soit 5,7 millions d'actifs occupés) en 2010 (EESI2) avec 42,9% en milieu urbain et 74,4% en milieu rural
- Un faible niveau du revenu issu de l'emploi principal (taux de bas salaire de 34,6% en 2010 dont 42,6% en milieu rural et 31,1% en milieu urbain)

Cette situation est due soit à certaines limites de la législation du travail, soit à une application insuffisante de celle-ci. Les stratégies pour renforcer l'application et/ou la révision des instruments du droit de travail consisteront à mieux appliquer les Conventions internationales déjà ratifiées par le Cameroun et à réviser et à appliquer par la suite le Code du travail et les Conventions collectives de travail.

### **Principaux produits/activités :**

#### **Produit 3.2.1 : Les NIT se rapportant au travail des jeunes ratifiées et appliquées**

Concrètement il s'agira de :

- Réaliser un plaidoyer pour la ratification de certaines conventions internationales
- Réaliser un plaidoyer pour l'application des conventions ratifiées

#### **Produit 3.2.2 : Les capacités des services d'inspection du travail et des organisations renforcées dans le suivi de l'application des NIT se rapportant au travail des jeunes**

Pour ce faire, il conviendra de :

- Renforcer les moyens humains des services d'inspection du travail
- Renforcer les moyens matériels et financiers des services d'inspection du travail
- Organiser des ateliers de Renforcement des capacités des organisations de travailleurs dans le suivi des normes.

#### **Produit 3.2.3 : Le code du travail et les conventions collectives en faveur du travail décent des jeunes révisés.**

Pour réviser le code du travail et les conventions collectives en faveur du travail décent des jeunes, il faudra :

- Actualiser le code du travail en ce qui concerne certaines dispositions (relations de sous-traitance, syndicalisation des sous-traitants...)
- Elaborer le code pénal de l'emploi au Cameroun

***c) Effet 3.3 : La migration des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle est effective***

**Stratégie :**

Le secteur informel est très prépondérant au Cameroun puisqu'il occupe 92% des jeunes (EESI 2010) et que près de 87% d'entreprises y exerçaient en 2009 essentiellement dans le commerce et les services (RGE 2009). En dépit de la contribution importante de ce secteur à la croissance économique du pays avec une contribution de près de 45% du PIB, de nombreux efforts restent à faire pour y rendre les emplois décents.

Au vu des avantages économiques que la formalisation de l'économie pourrait rapporter à l'Etat et aux unités de production informelles elles-mêmes en termes d'accès plus aisé aux opportunités économiques et à leur propre développement, le DSCE s'est fixé comme objectif de réduire significativement la taille du secteur informel pour le ramener à un niveau résiduel à l'horizon 2035. En s'appuyant sur les expériences réussies de certains pays, la récente Recommandation n°104 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée lors de la CIT 2015 assure que la mise en place d'un cadre global de politiques intégrées facilite cette transition.

Ce cadre comprend notamment :

- La promotion de la bonne gouvernance ;
- La lutte contre la corruption ;
- La mise en place de facilités de création des entreprises, d'une fiscalité simplifiée ;
- L'accès aux marchés publics, aux services financiers ;
- L'extension de la protection sociale à l'économie informelle ;
- La promotion du dialogue social ;
- Le renforcement des capacités techniques, technologiques et entrepreneuriales des promoteurs de l'économie informelle ;
- L'amélioration des systèmes d'inspection du travail.

A partir de ce cadre d'orientation, les Ministères en charge de l'économie et des petites et moyennes entreprises, avec l'appui du BIT, ont élaboré en 2015 un plan d'action national pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le plan retient l'option

de la réduction du secteur informel qui est basée sur une approche pédagogique et incitative et non sur une approche contraignante et répressive. Il préconise une approche d'intervention de la transition qui soit graduelle, globale, cohérente et participative. Les mesures phares à déployer dans le cadre du plan de migration proposé concernent le renforcement de la professionnalisation des MPE informelles, leur inclusion dans les structures de dialogue existant, l'institution d'un impôt synthétique, la contractualisation systématique de la relation de travail, le renforcement de l'environnement des affaires, etc.

Dès lors, le PANEJ2 entend mener des plaidoyers actifs afin que le plan d'action national pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle soit rapidement mis en œuvre. Il soutiendra la mise en œuvre des actions de levier qui faciliteront cette exécution rapide ainsi que certaines actions prioritaires dudit plan.

#### **Principaux produits/activités :**

##### **Produit 3.3.1 : Le plan de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle mis en œuvre**

Pour réaliser ce produit, il conviendra de :

- Réaliser des plaidoyers pour la mise en œuvre des réformes du plan de transition (mise en place de la fiscalité synthétique des unités de production informelle, thématique de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle suffisamment abordée dans les cadres de dialogue existants)
- Organiser des séminaires de renforcement de la professionnalisation et de l'inclusion des UPIs dans les structures de dialogue existant.

##### **Produit 3.3.2 : La sécurité sociale progressivement étendue aux acteurs du secteur informel**

Pour réaliser ce produit, il conviendra de :

- Organiser des campagnes de sensibilisation sur la création des mutuelles et la prise en charge des assurés volontaires
- Organiser des séminaires de formation des leaders et responsables d'associations du secteur informel sur la gestion des mutuelles
- Mener des Plaidoyers pour la mise sur pied d'une réglementation instaurant l'assurance volontaire et une assurance complémentaire (Assurance privée) en plus de l'assurance obligatoire pour les travailleurs

#### ***d) Effet 3.4 : Les conditions générales de travail améliorées***

## **Stratégies**

En dépit des initiatives sanitaires d'envergure prises par le Gouvernement d'après EDS-MICS 2011, certaines maladies comme le paludisme et la tuberculose demeurent des endémies majeures et figurent parmi les premières causes de morbidité au Cameroun y compris dans le milieu du travail.

Un autre défi en matière de santé porte sur la lutte contre le VIH/SIDA dont le taux de prévalence est estimé à 4,3% (5,6% pour les femmes et 2,9% pour les hommes). Cette pandémie touche davantage les villes que les campagnes et ravage encore plus le monde du travail (taux de prévalence de 4,8% chez les travailleurs).

Et une fois qu'il est établi que les travailleurs vivent avec le VIH/SIDA ces derniers deviennent victimes des discriminations au sein de leur lieu de travail aussi bien de la part de leurs camarades employés que de celles de leurs employeurs.

D'un autre côté d'après EESI 2 près de 12% d'actifs occupés sont victimes d'un accident de travail dans leur emploi principal et la proportion des travailleurs victimes d'une maladie professionnelle est de 7,5% au niveau national.

Cette situation (maladies affectant les travailleurs, fréquence d'accident de travail et de maladies professionnelles ...) n'est pas de nature à favoriser les emplois décents.

Il conviendra donc, pour relever ce défi, de renforcer les mesures visant à promouvoir l'hygiène, la santé, la lutte contre le VIH/SIDA et la sécurité au sein des entreprises et aussi de veiller à leur application stricte.

### **Produit 3.4.1 : L'hygiène et la sécurité au travail renforcées**

Pour mieux garantir l'hygiène et la sécurité au travail, il faudra :

- Doter les Inspections de travail et les services de contrôle de la CNPS d'équipements et matériels adéquats d'inspection en matière d'hygiène et sécurité au travail
- Former les personnels en charge de l'inspection et du contrôle à l'utilisation d'équipements et matériels d'inspection en matière d'hygiène et sécurité au travail
- Multiplier les visites d'inspection, de contrôle et de sensibilisation en matière de santé, hygiène et sécurité dans les entreprises

**Produit 3.4.2 : Les jeunes et les institutions nationales en charge du travail, dotés de capacités pour la prise en compte et l'application des mesures d'Hygiène, de santé au Travail et de prévention du VIH/sida**

Pour parvenir à cette fin, il conviendra de :

- Elaborer et diffuser un guide pour la prise en compte des dimensions VIH/Sida, Hygiène Santé et Sécurité au Travail dans les programmes emploi et entrepreneuriats jeunes
- Mener un plaidoyer en vue d'intégrer les questions liées à la promotion de l'Hygiène, la Santé et lutte contre le VIH/sida dans les curricula de formation des jeunes aux métiers professionnels
- Organiser des séminaires de formation des cadres nationaux, formateurs et accompagnateurs des jeunes à l'intégration des dimensions VIH/sida, hygiène et Santé au Travail
- Elaborer et diffuser des supports de communication pour la promotion et l'application des mesures de Santé, d'hygiène, de Sécurité au travail et la lutte contre le VIH/sida par les jeunes.

**3.3.4. Promotion et développement de l'entrepreneuriat des jeunes**

**3.3.4.1. Objectif général**

Accroître l'auto-insertion des jeunes

**3.3.4.2. Effets attendus :**

Trois effets sont attendus pour faciliter l'auto-insertion des jeunes :

- Effet 4.1 : La culture entrepreneuriale des jeunes est développée dans le système d'éducation et de formation
- Effet 4.2 : Les dispositifs/mécanismes d'accompagnement des jeunes à la création d'entreprises renforcés ;
- Effet 4.3 : La viabilité des entreprises créées par les jeunes est accrue.

***a) Effet 4.1 : La culture entrepreneuriale des jeunes est développée dans le système d'éducation et de formation***

**Stratégies :**

Face à l'étroitesse du marché de l'emploi salarié, une autre voie préconisée pour favoriser l'insertion des jeunes est la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes

comme option viable de carrière. Il s'agit ici de créer davantage chez les jeunes une culture d'entreprise en encourageant certaines qualités telles que l'esprit d'initiative, l'innovation, la créativité et la prise de risque.

Pour ce faire, le PANEJ2 contribuera à influencer et à induire des attitudes favorables dans l'ensemble de la société vis-à-vis du potentiel des jeunes gens, jeunes filles en particulier, à créer des entreprises et à générer des emplois. Il conviendra de sensibiliser les jeunes aux opportunités et aux défis de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi, et à leur donner une meilleure compréhension du rôle qu'ils peuvent jouer dans la construction de leur propre avenir, ainsi que de leur pays, en étant entrepreneurs dans leur vie professionnelle et leurs carrières.

Particulièrement pour les jeunes qui sont en formation initiale, le PANEJ2 innovera avec l'introduction à moyen terme des cours sur l'entrepreneuriat dans tout le système éducatif, y compris l'apprentissage. A cet effet, les méthodes pédagogiques spécifiques à l'entrepreneuriat seront élaborées et diffusées dans le système. Les cours sur l'entrepreneuriat en milieu éducatif viseront à : (i) Développer des attitudes positives envers l'entreprise durable, l'auto-emploi et l'entrepreneuriat social, (ii) Apporter des connaissances et pratiques sur les caractéristiques souhaitables pour démarrer et diriger une entreprise performante, (iii) Préparer les élèves à devenir de meilleurs employés en améliorant leurs connaissances de l'entreprise.

Pour ce faire, le PANEJ2 adoptera une démarche progressive en initiant un programme pilote d'introduction de l'éducation à l'entrepreneuriat dans les curricula de formation. Après avoir tiré toutes les leçons de la mise en œuvre de cette initiative pilote, il sera procédé à la généralisation des cours sur l'entrepreneuriat dans le système éducatif. Le PANEJ2 pourra faire recours à l'assistance technique du BIT qui a introduit les cours sur l'entrepreneuriat dans le système éducatif dans plus de 18 pays dans le monde dont 7 en Afrique (Ethiopie, Kenya, Ouganda, Tanzanie, Mozambique, Zimbabwe, Botswana).

### **Principaux produits/activités :**

#### **Produit 4.1.1 : La communauté éducative sensibilisée sur l'entrepreneuriat**

Pour mener à bien la sensibilisation de la communauté éducative, il faudra :

- Mener un plaidoyer pour l'institutionnalisation d'une semaine nationale de l'entrepreneuriat des jeunes
- Organiser un concours national annuel d'entrepreneuriat avec financement des meilleurs projets.
- Organiser un salon /foire national de création d'entreprises
- Organiser des fora départementaux sur les thématiques d'importance pour la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes

**Produit 4.1.2 : Des modules d'éducation à l'entrepreneuriat intégrés dans le système d'éducation et de formation**

L'intégration des modules d'éducation à l'entrepreneuriat dans le système d'éducation et de formation nécessitera de :

- Elaborer les modules de formation en entrepreneuriat en fonction des besoins et des niveaux d'éducation et de formation.
- Elaborer un dispositif de suivi/évaluation de formation en entrepreneuriat.
- Etendre l'enseignement des modules de formation de l'entrepreneuriat.
- Renforcer les capacités des utilisateurs des outils de formation et d'évaluation.

**Produit 4.1.3** : La stratégie nationale du développement de la culture entrepreneuriale élaborée

Pour élaborer cette stratégie, il conviendra de :

- Réaliser un état des lieux de l'entrepreneuriat
- Valider la stratégie
- Vulgariser le document de stratégie

***b) Effet 4.2 : Les dispositifs/mécanismes d'accompagnement des jeunes promoteurs d'entreprises sont renforcés***

**Stratégies :**

L'analyse situationnelle a relevé le fait que certains jeunes présentant de bonnes prédispositions pour créer des entreprises sont confrontés à de nombreux problèmes qui sont à la fois d'ordre technique et financier. Parmi ces problèmes, on peut citer :

- l'indisponibilité et/ou l'insuffisance d'informations économiques, techniques et financières pertinentes relatives à la création d'entreprises



- l'insuffisance ou les difficultés d'accès aux appuis conseils et aux formations techniques de tout genre (production, transformation et distribution des produits, gestion, recherche des marchés, des financements...)
- l'insuffisance et/ou le manque d'encadrement des structures d'appuis et de formations existantes
- les difficultés d'accès aux financements

Pour apporter une solution à ces problèmes, il conviendra de :

- vi. renforcer ou créer des structures ou centres d'informations à l'entrepreneuriat
- vii. renforcer ou créer des structures d'accompagnement à la création d'entreprises par les jeunes
- viii. faciliter l'accès des jeunes entrepreneurs au financement

#### **Principaux produits/activités :**

##### **Produit 4.2.1: Les structures d'accompagnement technique existantes ou créées en faveur des jeunes fonctionnelles aux niveaux départemental et communal.**

Pour ce faire, il conviendra :

- Recenser les structures d'accompagnement technique des jeunes à la création d'entreprises.
- Elaborer un plan-type des structures d'accompagnement des jeunes.
- Etendre les structures d'accompagnement des jeunes dans les régions, les départements et les Communes (CIIEJ, CFCE, CPFF, CMPJ, CEOCA).
- Etendre les incubateurs d'entreprises aux 10 régions.
- Etablir des partenariats en vue de développer des synergies entre les structures d'accompagnement technique des jeunes

##### **Produit 4.2.2 : Les capacités des structures d'accompagnement technique en faveur des jeunes renforcées**

Pour réaliser ce renforcement de capacités de structures d'accompagnement, il conviendra de :

- Octroyer des subventions/appuis aux structures d'accompagnement technique (appui-conseil) des jeunes promoteurs d'entreprises.

- Organiser des sessions de recyclage des personnels d’encadrement

### **Produit 4.2.3 : Des incitations pour la création d’entreprises renforcées**

Pour renforcer les incitations pour la création d’entreprise, il faudra :

- Faire un plaidoyer en faveur du renforcement de l’exonération fiscale des startups.
- Faire un plaidoyer auprès des nouvelles structures en faveur de la mise en place de produits spécifiques au financement des startups des jeunes.
- Renforcer l’octroi des financements pour la création des entreprises (crédits, subventions).
- Créer un fonds de garantie pour l’accès au financement.
- Mettre en place une bourse de formation des jeunes sélectionnés.

### ***c) Effet 4.3 : La viabilité des entreprises créées par les jeunes est accrue***

#### **Stratégies**

Le Cameroun a pris diverses initiatives pour accroître la viabilité des entreprises créées par les jeunes. Le PANEJ2 s’appuiera sur ces efforts pour adopter une approche systématique, cohérente et intégrée de promotion de l’entrepreneuriat auprès des jeunes entrepreneurs et potentiels entrepreneurs. L’approche se veut une réponse aux besoins diversifiés ainsi qu’aux nombreux défis qui se posent aux jeunes femmes et jeunes hommes qui veulent créer ou développer leur entreprise.

Elle consistera à :

- Contribuer à l’élaboration et la mise en œuvre de politiques et stratégies favorables à l’entrepreneuriat des jeunes, notamment par l’éclosion d’un environnement des affaires favorable au développement des entreprises de jeunes ;
- Accroître les connaissances dans ce domaine, documenter et partager les expériences afin de renforcer l’efficacité des politiques et programmes d’entrepreneuriat des jeunes ;
- Renforcer les capacités des fournisseurs de services non-financiers aux jeunes entrepreneurs dans divers domaines tels que l’enseignement de l’entrepreneuriat dans le système éducatif, l’offre d’informations technico-économiques pour la création, le développement et l’accompagnement des entreprises des jeunes,

Le PANEJ2 fera des plaidoyers pour la mise en place et/ou le fonctionnement effectif des différents instruments de développement du secteur privé déjà créés et suscitera la création d’autres instruments manquants. Car, le dispositif de mise en œuvre du PANEJ2 ne se

substitue pas aux institutions chargées de formuler et de mettre en œuvre les politiques budgétaire, fiscale, monétaire ...du Cameroun.

Le PANEJ2 accordera aussi une attention spécifique au développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes femmes. La promotion de l'emploi féminin est ancrée dans la Vision 2035 du Cameroun qui est d'être, en particulier, à l'horizon 2035, un pays qui vit l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et où la femme joue pleinement son rôle social, participe à la prise de décision et dispose d'une autonomie économique. Dans ce sens, le MINPROFF a assuré en 2010, avec l'appui du Bureau international du Travail, l'élaboration et la validation d'un Plan d'action national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au Cameroun (PAN-DEF). Le PAN-DEF vise « l'émergence d'une nouvelle génération de femmes entrepreneurs camerounaises plus dynamiques et plus nombreuses, capables de créer des entreprises durables pour des emplois décents favorables à la croissance, afin de sortir de la pauvreté ». Le PANEJ2 mènera des actions de levier pour susciter la mise en œuvre des activités du PAN-DEF qui favorisent le plus l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes.

#### **Principaux produits/activités :**

##### **Produit 4.3.1: Les capacités techniques, organisationnelles et managériales des promoteurs d'entreprises renforcées**

Il s'agira ici de :

- Organiser des séminaires-ateliers de renforcement des capacités techniques et managériales des promoteurs d'entreprises.
- Mener des études diagnostiques des entreprises des jeunes en vue de renforcer leurs capacités organisationnelles

##### **Produit 4.3.2: Les produits financiers diversifiés et adaptés, accessibles aux jeunes promoteurs d'entreprises**

Pour réaliser ce produit, il conviendra de :

- Renforcer l'octroi des financements pour la création des entreprises (crédits, subventions).
- Faire un plaidoyer pour le renforcement des capacités de financement des structures de financement existant

##### **Produit 4.3.3 : La capacité nationale renforcée pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes**

Ce renforcement consistera à :

- Réaliser un plaidoyer pour l'adoption du plan d'action national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (PAN-DEF)
- Vulgariser le PAN-DEF adopté
- Mobiliser les ressources pour le financement et la mise en œuvre du Programme d'Appui à la Promotion Economique des Femmes (PAPEF)

### **3.3.5. Promotion de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes**

#### **3.3.5.1. Objectif général**

L'objectif général de cet axe est d'améliorer le pilotage et la coordination des politiques et programmes de l'emploi des jeunes.

#### **3.3.5.2. Effets attendus**

- Effet 5.1 : *D'ici à 2020, le pilotage des politiques en matière d'emploi des jeunes est amélioré*
- Effet 5.2 : *D'ici 2020, la coordination des programmes et projets d'emploi des jeunes est renforcée*

**a) Effet 5.1 : D'ici à 2020, le pilotage des politiques en matière d'emploi des jeunes est amélioré**

#### **Stratégies :**

Il existe une politique nationale de l'emploi validée sur le plan technique en 2008. Son adoption politique est de nature à forcer sa prise en compte par d'autres institutions. Le PANEJ2 soutiendra l'appropriation nationale de la politique nationale de l'emploi adoptée. La coordination politique en matière d'emplois sera aussi améliorée avec l'accélération de la création d'un Conseil national de l'emploi relayé au niveau local par les conseils locaux de l'emploi. Le CNE sera l'organe consultatif le plus élevé concernant les questions d'emplois. Il sera le cadre politique indispensable pour permettre de rassembler ces différents acteurs au niveau national et de leur permettre de travailler de manière coordonnée, cohérente, efficace et efficiente. Il donnera une possibilité accrue au Ministère de l'Emploi pour sensibiliser différents décideurs politiques sur la responsabilisation de leurs actions propres qui influencent significativement la création d'emplois décents.

Aussi, les missions du CNE devront-elles être entre autres :

- la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi ;

- l'adoption de la politique nationale de l'emploi et la coordination politique de sa mise en œuvre en mettant un accent particulier sur représentation des organisations des jeunes dans les instances de concertation et de décision en matière d'emploi;
- l'émission des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi ;
- la convergence et la complémentarité des interventions et actions de promotion de l'emploi;
- la coordination des initiatives et des actions en matière d'emploi ;
- l'instauration et le développement du dialogue social et de la concertation sur les politiques de l'emploi;
- la mise en place d'un système cohérent qui garantisse le suivi et l'évaluation des politiques de l'emploi ;
- l'impulsion de l'organisation à une fréquence régulière des journées nationales de l'emploi.

Par ailleurs, le PANEJ2 entend contribuer à créer des liens étroits entre la politique nationale de l'emploi et les autres politiques sectorielles sur l'emploi et d'en évaluer l'impact, afin de clarifier leur interdépendance et de ressortir les contributions potentielles des politiques sectorielles à la création d'emplois et à la valorisation des ressources humaines. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer d'outils techniques dont l'utilisation permet effectivement de révéler le potentiel emploi et de valorisation des ressources humaines dans ces autres politiques sectorielles et de mettre sur pied un dispositif chargé de cette évaluation. Ce qui facilitera à terme par exemple l'intégration de la dimension « Emploi » dans les programmes sectoriels de développement. Le PANEJ2 n'a pas vocation à remplacer la politique nationale de l'emploi. C'est la raison pour laquelle, il opte pour un effet démonstratif d'utilisation de tels outils techniques.

### **Principaux produits/activités :**

**Produit 5.1.1 : Un cadre inclusif (CNE-concertation Gouvernement/secteur privé/organisations des jeunes, OSC) de pilotage des politiques exécutées par les institutions en charge de l'emploi des jeunes mis en place.**

Pour mettre en place le cadre inclusif de pilotage des politiques exécutées par les institutions en charge de l'emploi des jeunes, il faudra :

- Mener un plaidoyer pour l'accélération de la mise en place du Conseil national de l'emploi
- Mettre en place un cadre pluripartite permanent de concertation Gouvernement/secteur privé/organisations des jeunes en matière de promotion de l'emploi.
- Adopter la politique nationale de l'emploi
- Mettre en place une Agence nationale de promotion de la formation professionnelle
- Mettre en place un fonds de financement de la formation professionnelle

**Produit 5.1.2 : Un dispositif d'évaluation d'impact des politiques sectorielles sur l'emploi des jeunes mis en place**

La mise en place du dispositif d'évaluation d'impact des politiques sectorielles sur l'emploi des jeunes nécessitera de :

- Elaborer un répertoire de tous les documents de politiques économiques qui impactent sur la promotion de l'emploi, et celui des jeunes en particulier
- Choisir au moins trois mesures de politique économique permettant d'évaluer l'impact de la mise en œuvre des politiques sur l'emploi des jeunes
- Elaborer les propositions spécifiques visant une meilleure intégration de la dimension « emploi » dans les politiques sur la base des évaluations.
- Vulgariser les propositions spécifiques visant une meilleure intégration de la dimension « emploi » dans les politiques sur la base des évaluations
- Réaliser des plaidoyers pour la prise en compte de propositions spécifiques

**Produit 5.1.3 : Un cadre législatif et réglementaire favorable à la promotion de l'emploi des jeunes élaboré**

Pour élaborer ce cadre législatif et réglementaire, il faudra :

- Faire un état des lieux et évaluer le dispositif existant en matière de promotion d'emploi
- Elaborer une loi portant promotion de l'emploi au Cameroun
- Adopter la loi portant promotion de l'emploi au Cameroun

***b) Effet 5.2 : D'ici 2020, la coordination des programmes et projets d'emploi des jeunes est renforcée***

**Stratégies :**

Au niveau opérationnel, le système d'intermédiation au Cameroun demeure excessivement centralisé et cloisonné. On note une multitude de programmes actifs du marché du travail. Chaque intermédiaire poursuit ses propres objectifs, obéit à des règles différentes et rend compte de manière différente de ses activités. Ce qui accroît les coûts de gestion et ne permet ni la capitalisation des expériences ni l'enrichissement mutuel. Finalement, l'efficacité et l'efficience de ces programmes restent faibles et disparates.

Dans un contexte de rareté des ressources et de gestion axée sur les résultats prônée par le Gouvernement, le PANEJ2 va impulser la création d'une instance institutionnelle chargée de la coordination opérationnelle des intermédiaires du marché du travail. Dans sa forme initiale, il pourra s'agir seulement d'une plateforme des services de l'emploi dans la mesure où elle ne rassemblerait pas sous une autorité unique tous les intermédiaires de l'emploi actuels et n'entraînerait pas leur fusion sous un opérateur unique. Le FNE serait seulement chargé d'assurer la coordination des membres de cette plateforme de services.

Dans cette option, la plateforme aura pour missions premières de :

- Renforcer la coopération et la coordination opérationnelle entre les différents intermédiaires du marché du travail ;
- Faciliter le partage des informations et l'échange des bonnes pratiques entre eux.
- Mettre en place un meilleur suivi des bénéficiaires basé sur les principes de régularité et de continuité. Il est recommandé que la relation d'accompagnement et d'aide s'effectue avec un conseiller personnalisé en capacité de mobiliser de nombreuses ressources relevant de domaines divers au profit du bénéficiaire. La mission d'accompagnement d'un (potentiel) promoteur comprend en gros les activités réalisées par les conseillers en matière d'orientation, d'information, de formation, de suivi du recouvrement des fonds, de conseils pour la structuration de l'idée d'entreprise, l'élaboration du plan d'affaires, la mise en place du projet, la bonne gestion de l'entreprise, l'extension de l'entreprise. Ainsi, les (potentiels) entrepreneurs qui visitent les PAMT n'ont pas les mêmes besoins, ni les mêmes aptitudes. Il convient donc de personnaliser les services aux promoteurs en fournissant à chacun les prestations qui lui sont les plus appropriées.
- Uniformiser les démarches d'inscription/d'enregistrement des demandeurs d'emploi avec un numéro d'enregistrement unique
- Elaborer et mettre en application des outils pour un meilleur ciblage des groupes spécifiques des jeunes dans les programmes actifs du marché du travail.

Auparavant, il conviendra de restructurer le cadre institutionnel en l'harmonisant et en le rendant plus efficace.

Pour parvenir à rationaliser et rendre véritablement efficace et efficiente l'appui du Gouvernement aux promoteurs d'activités, la meilleure option est de fusionner l'ensemble des PAMTs avec le FNE. Dans cette option, il existera désormais un unique opérateur public de l'emploi au Cameroun. Outre les objectifs susmentionnés, ce nouvel opérateur en poursuivra d'autres:

- Améliorer la qualité des services rendus aux (potentiels) promoteurs;
- Améliorer la conception des programmes actifs du marché du travail (PAMT) ;
- Contribuer à accroître l'impact des dispositifs de lutte contre le chômage et le sous-emploi ;
- Conduire de véritables évaluations et évaluations d'impact des PAMT au Cameroun ;
- Mettre en place une banque de données sur l'ensemble des PAMT ;
- Etablir le profilage des bénéficiaires de tels programmes ;
- Standardiser les outils de formation en entrepreneuriat ;
- Standardiser les processus d'accompagnement des (potentiels) promoteurs ;
- Renforcer les capacités techniques des intermédiaires.

#### **Principaux produits/activités :**

##### **Produit 5.2.1 : Un cadre inclusif de coordination des programmes et projets relatif à l'emploi des jeunes mis en place, fonctionnel et performant**

Pour mettre en place ce cadre inclusif il conviendra de :

- Réaliser un état des lieux des programmes et projets existants relatifs à l'emploi des jeunes
- Créer un cadre de coordination des programmes et projets relatif à l'emploi des jeunes
- Mettre en place des organes de direction et de gestion du cadre

##### **Produit 5.2.3 : Les outils de ciblage des groupes spécifiques de jeunes dans les programmes publics d'emploi développés**

Réaliser une cartographie des groupes spécifiques de jeunes demandeurs d'emploi



Elaborer les mesures d'accompagnement de jeunes vivants avec un handicap facilitant leur accès au marché du travail.

**Produit 5.2.4 : Les capacités techniques et matérielles des acteurs en charge de la promotion de l'emploi (institutions en charge de la formation professionnelle, d'intermédiation, de création d'activités, de production d'informations sur le marché de l'emploi et des organisations représentatives des jeunes), renforcées**

**(Concernant le financement, une activité a été prévue « Mettre en place un fonds de financement de la formation professionnelle », effet 1, produit 1 de l'axe)**

Pour assurer le renforcement de ces capacités techniques, matérielles et financières, il faudra :

- Organiser les formations de groupes et individuelles de renforcement des capacités des institutions concernées dans les différents domaines techniques de l'emploi à l'utilisation des outils d'évaluation d'impact
- Acquisition des matériels, équipements et technologies

Les tableaux plus descriptifs du cadre logique ci-dessus qui ressortent la chaîne des résultats, les indicateurs de performance, les moyens de vérification, les risques et mesures d'atténuation sont joints en Annexe 1.

## **PARTIE IV : DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI EVALUATION DU PANEJ 2016-2020**

### **4.1. Dispositif de mise en œuvre du PANEJ 2016-2020**

#### **4.1.1. Principes directeurs de la mise en œuvre du PANEJ 2016-2020**

Le dispositif proposé pour le pilotage de la mise en œuvre du PANEJ2 est sous-tendu par les principes directeurs suivants :

- La nécessité de tenir compte de tous les aspects de l'emploi des jeunes et de leur caractère transversal impliquant ainsi l'intervention de plusieurs acteurs étatiques ou non étatiques ; L'exigence du partage d'une vision commune des objectifs et des orientations stratégiques impose une approche participative qui ne peut être conduite qu'au travers des organes permettant l'implication des différents types d'acteurs (acteurs non étatiques et Société civile) ;
- la nécessité d'assurer une coordination des activités, d'opérer des arbitrages et de prendre des décisions, notamment en vue d'assurer une affectation optimale des ressources limitées dégagées pour le PANEJ2;
- Le rôle de l'Etat tel que défini dans le Document de Vision Prospective de Développement du Cameroun à l'horizon 2035, à savoir un Etat facilitateur et catalyseur ;
- La gestion par objectifs ou par résultats qui amène à veiller sur l'efficacité et l'impact des actions;
- Une souplesse ou une flexibilité dans la prise de décision opérationnelle avec un organe qui peut très rapidement mobiliser ses membres ; l'absence de cette flexibilité ou souplesse pourrait compromettre durablement l'efficacité des activités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la Stratégie.

#### **4.1.2. Dispositif de pilotage de la mise en œuvre du PANEJ 2016-2020**

Il est proposé un dispositif de pilotage de la mise en œuvre du PANEJ2 à trois niveaux, politique, stratégique et opérationnel.

Le rôle, les responsabilités et le niveau d'intervention de chacun des acteurs identifiés sont décrits à chaque niveau d'intervention.

##### ***A) Au niveau politique***

Une commission d'orientation générale présidée par Monsieur le Premier Ministre qui sera chargée de trancher sur les orientations politiques du PANEJ2. Le Conseil National de l'Emploi, en cours de création, jouera ce rôle en plus de ses missions initiales.

La commission d'orientation générale sera composée des différents Ministères impliqués dans les questions de l'emploi.

La commission d'orientation générale se réunira une fois l'an et son Secrétariat sera assuré par le MINEFOP.

### ***B) Au niveau stratégique***

Le pilotage de la mise en œuvre du PANEJ 2 sera assuré par le Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE), en plus de ses missions initiales.

Dans le cadre de cette mise en œuvre du PANEJ 2, le CISE, qui est présidé par le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ou par le Ministre de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire en sa qualité de Vice-Président du CISE,

- veillera à la mise en œuvre du PANEJ 2 et assurera les arbitrages nécessaires au cours de son exécution.
- assurera la mise en application des différentes résolutions et décisions du Conseil National de l'Emploi, conformément aux arrangements de mise en œuvre adoptés.
- s'occupera de la gestion stratégique des diverses actions et activités retenues en collaboration de toutes les parties prenantes à la promotion de l'emploi des jeunes,
- sera chargé du suivi de la mise en œuvre, ainsi que la coordination technique quotidienne des actions et activités envisagées dans le cadre du PANEJ 2.

Le Secrétariat Technique actuel du CISE devra être suffisamment élargi pour jouer le rôle d'un organe technique de supervision et de coordination des activités du PANEJ 2.

Le Secrétariat Technique sera composé, en dehors de son coordinateur d'un certain nombre de cadres chargés spécifiquement des aspects de mise en œuvre du PANEJ 2.

Le CISE est composé des représentants des différentes parties prenantes à la promotion de l'emploi des jeunes.

Le CISE à travers son Secrétariat Technique travaillera avec des structures professionnelles viables (cabinets d'études, ONG et autres structures d'appui et d'encadrement) pour l'exécution, en sous-traitance, de certaines missions dans le cadre de la mise en œuvre du PANEJ 2 (activités de renforcement des capacités des structures étatiques impliquées dans cette mise en œuvre notamment).

Le CISE se réunit une fois par semestre.

Au sein du CISE, et pour permettre à cet organe d'assurer efficacement sa fonction technique, il sera mis en place un système de collecte et de traitement des informations sur l'emploi et notamment sur l'emploi des jeunes.

Ce système devra en fait permettre de disposer d'un ensemble de données sur les différents aspects de l'emploi des jeunes en vue, notamment, de l'appréciation du niveau d'avancement dans la mise en œuvre du PANEJ2.

### **C) Au niveau opérationnel**

La mise en œuvre effective des actions et activités du PANEJ2 se fera au niveau des structures de son cadre institutionnel et des différents programmes et projets mis en place.

#### **4.1.3. Gestion des risques**

La mise en œuvre, avec succès, du présent PANEJ2 requiert qu'un certain nombre de conditions critiques soient prises en considération et que des actions préventives ou correctives soient envisagées à temps pour éviter des goulots d'étranglement inutiles.

Le tableau ci-dessous indique les six conditions critiques retenues dont la probabilité de représenter des risques est mesurée de 1 (moins risque) à 5 (risque élevé), avec quelques commentaires.

**Tableau 1: Gestion des risques du PANEJ 2016-2020**

<b>Nature du risque</b>	<b>Taux de probabilité</b>	<b>Commentaires</b>
Faible adhésion des jeunes	4	Faible adhésion des jeunes qui doivent s'appropriier le PANEJ2 et s'impliquer dans sa mise en œuvre, atténuée grâce à des campagnes de communication organisées conjointement par le secrétariat technique, le CNJC, le MINEFOP et le MINJEC.
Insuffisance d'engagement politique de la part du Gouvernement	3	Dans les principes, les déclarations ne laissent aucun doute sur la volonté politique du Gouvernement de promouvoir l'emploi des jeunes. La création d'un ministère en charge de l'emploi en 2004 et l'importance que revêtent l'emploi et l'emploi des jeunes en particulier dans la stratégie nationale de développement en témoignent. Le MINEFOP doit effectuer un plaidoyer soutenu, avec la collaboration du CNJC, afin que le PANEJ2 soit formellement adopté par le Gouvernement à travers une déclaration gouvernementale. Cet acte officiel d'adhésion à ce plan d'action est susceptible de mobiliser les acteurs nationaux autres que le MINEFOP et le MINJEC dans la mise en œuvre du PANEJ2 ainsi que les PTFs qui recherchent un consensus évident de tous les acteurs nationaux sur ce qui peut être considéré comme action prioritaire du Gouvernement.
Instabilité sociopolitique et institutionnelle	2	Bien que le Cameroun soit en guerre contre la secte islamique Boko Haram, et fait face à une chute des recettes pétrolières due à la baisse des prix au niveau international et que l'on s'achemine d'ici trois ans vers des échéances électorales importantes, la situation sociopolitique peut être considérée comme l'une des plus stables de la sous région de l'Afrique Centrale.  Toutefois, il y a à craindre que tout changement de portefeuille ministériel n'entraîne la mise entre parenthèses de certains programmes et stratégies jugés pourtant utiles, voire indispensables par le même gouvernement.

<p>Insuffisance de mobilisation de ressources financières</p>	<p>4</p>	<p>Comme souligné plus loin, la mise en œuvre du PANEJ2 nécessitera la mobilisation de beaucoup de ressources à la fois humaines, matérielles et financières qui ne sont pas forcément disponibles en ce moment.</p> <p>Il importe donc que l'Etat prenne sur lui d'assurer la mise en œuvre du plan d'action en attendant de mobiliser des ressources supplémentaires ou complémentaires auprès des partenaires internationaux.</p> <p>A cet effet, le PANEJ2 prévoit que l'Etat mette en place : (i) un fonds de financement de la formation professionnelle financé par des mécanismes innovants, (ii) des incitations diverses au secteur privé pour créer des emplois et développer la formation professionnelle, (iii) un programme d'urgence pour l'emploi des jeunes financé sur le même modèle que le plan triennal d'urgence du Président de la République.</p>
<p>Faible adhésion des entreprises</p>	<p>4</p>	<p>Les entreprises sont appelées à répondre à diverses enquêtes qui seront réalisées dans la mise en œuvre du PANEJ2. Les entreprises recrutent sur la base des prévisions favorables de l'accroissement de leur marché, et non sur une quelconque philanthropie. Elles ne vont s'approprier et s'impliquer dans la mise en œuvre du PANEJ que dans la mesure où cela contribue à accroître leurs bénéfices.</p> <p>C'est pour cela que l'Etat doit travailler comme prévu dans le PANEJ2 à mettre en place des incitations à la création d'emplois et à la formation professionnelle par le secteur privé, au-delà des campagnes de communication que le secrétariat technique pourra organiser conjointement avec le CNJC, le MINEFOP et le MINJEC. Le PANEJ2 a aussi retenu d'apporter des appuis à des centres de formation professionnelle privés. Plus généralement, l'Etat devra améliorer l'environnement des affaires au Cameroun.</p>
<p>Faible niveau d'assistance et d'accompagnement des bailleurs de fonds</p>	<p>3</p>	<p>Le BIT a assuré l'assistance technique et financière pour la formulation du PANEJ2 après avoir assuré la formation des membres du groupe de travail dans l'élaboration des plans d'actions nationaux pour l'emploi des jeunes (atelier régional de formation). Le PNUD a également accompagné le processus. Divers PTFs tels que le FIDA, la BDEAC, la BAD, etc. s'intéressent aussi à la promotion de l'emploi des jeunes, y compris des jeunes femmes.</p> <p>Toutefois, le BIT n'étant pas une agence d'exécution, ses moyens propres d'intervention sont modestes. Fort de ses avantages comparatifs techniques, il gagnerait à continuer de nouer des coopérations avec d'autres bailleurs de fonds pour accompagner le MINEFOP dans la mise en œuvre du PANEJ2. Ainsi, il pourrait assurer le lead lors de l'organisation de la table ronde des bailleurs pour le financement du PANEJ2.</p>

## **4.2. Dispositif de suivi-évaluation DU PANEJ 2016-2020**

Le dispositif de suivi évaluation de la mise en œuvre du PANEJ2 est un mécanisme destiné à fournir aux décideurs et aux bénéficiaires, des données précises et synthétiques pour vérifier si les activités de celui-ci se déroulent comme prévu. En outre, il va permettre d'apprécier les effets des activités réalisées et éventuellement de procéder aux réajustements nécessaires.

Il comporte deux articulations : le suivi et l'évaluation.

### **4.2.1. Le suivi**

**Le suivi** est une observation régulière des informations prioritaires et des résultats relatifs à une stratégie, à un programme... Le suivi est généralement défini comme la collecte, l'enregistrement et l'analyse systématique du niveau d'exécution des activités préalablement programmées et des résultats obtenus ainsi que de leurs impacts.

**Le suivi** est bien plus que la simple collecte de l'information sur le projet. C'est l'évaluation systématique et continue du progrès dans le temps, par la collecte et l'analyse de l'information et l'utilisation de cette information pour améliorer le travail au sein d'un programme ou d'un projet.

#### **A. Types de suivi**

Le suivi peut s'appliquer à toutes les activités administratives et d'un programme. Deux principaux types de suivi existent :

##### **1- Le suivi de processus ou de l'exécution :**

Il mesure les moyens par lesquels les objectifs sont atteints ; ceci inclut l'utilisation des données saisies, l'information sur le progrès des activités et la façon dont les activités sont menées.

Le suivi de l'exécution des activités (interventions, formation, réalisation des projets, sous-projet, etc.) doit être mis en œuvre de manière détaillée par les différents intervenants qui sont le plus proche possible de l'action (entreprises, organismes d'appui et de sous-traitance, intermédiaires, etc.)

##### **2- Le suivi de l'impact :**

Il examine l'impact des activités du projet sur les objectifs.

Le suivi suppose l'établissement d'un document de suivi, conçu par les acteurs/responsables de suivi précisant la méthodologie, les outils et les tableaux de bord, les indicateurs qui seront utilisés dans le processus de suivi participatif de la mise en œuvre de la stratégie.

Ce document comprendra, entre autres, les indicateurs de suivi retenus par les partenaires, le chronogramme et les acteurs de ce partenariat. Le document de suivi devra faire l'objet d'une

très large diffusion, surtout auprès de tous les intervenants de la mise en œuvre de la stratégie.

Le suivi suppose enfin le recueil permanent et l'analyse des informations de terrain.

### **B. Domaines de suivi**

Les domaines du suivi correspondent généralement aux différents aspects de gestion programmatique. On distingue les domaines suivants :

**1-Le suivi des activités** porte surtout sur l'avancement des travaux par rapport à un calendrier déterminé et sur le respect des objectifs fixés. Le suivi des activités est interchangeable avec le « suivi technique » ou le « suivi physique ». Il faut ajouter que le suivi des activités constitue une partie moins développée du système de suivi-évaluation et nécessite une attention particulière.

**2-Le suivi financier** s'occupe du suivi de la gestion financière des programmes, actions et activités quant à leur utilisation des ressources. Il permet d'apprécier les différents niveaux de décaissement et de constater les écarts par rapport aux prévisions.

**3-Le suivi des performances** s'occupe de l'atteinte des objectifs spécifiques des programmes, actions et activités. Il doit permettre de réorienter les activités mises en œuvre en fonction des objectifs spécifiques et globaux visés.

**4-Le suivi des effets** porte sur le suivi de l'impact des activités. Il doit permettre de réorienter les activités mises en œuvre en fonction des conséquences importantes autres que les objectifs visés que le projet pourrait déclencher. Il met l'accent sur la contribution des actions sectorielles à l'atteinte des objectifs du cadre stratégique national.

**5-Le suivi des facteurs externes** permet de réajuster le Plan Action en fonction de l'évolution de l'exécution des activités des contraintes externes.

**6-La supervision** : c'est une opération qui consiste en des contrôles périodiques programmés visant à améliorer les capacités des agents concernés dans l'exécution des activités de la stratégie.

**7-Le contrôle** est un examen ponctuel de l'évolution de l'exécution des activités par une autorité administrative et peut entraîner une sanction.

### **C. Outils du suivi**

Les outils du suivi doivent permettre de structurer, de documenter la mise en œuvre de la stratégie, du programme, de l'action ou de l'activité. Notamment, les outils doivent satisfaire les besoins du système national du suivi-évaluation en utilisant les indicateurs clés retenus au

plan national. La collecte des données primaires par les acteurs de terrain fait partie intégrale de chaque activité de la stratégie. Les principaux outils de suivi sont :

- Les cahiers de notes
- Les fiches
- Le chronogramme d'activités
- Les termes de références du suivi
- Les registres
- Le tableau de bord
- Les rapports d'activités
- Les conventions
- Le manuel de procédures

#### **4.2.2. L'évaluation**

**L'évaluation** est l'examen systématique et empirique d'activités, à travers une collecte et une analyse des données, de manière à fournir une vue d'ensemble permettant la prise de décision. L'évaluation est conçue pour déterminer la valeur d'une stratégie, d'un programme, d'une intervention ou d'un projet. Cela permet d'établir un lien entre un résultat particulier et une action précise menée dans le cadre du programme.

Evaluer, c'est estimer à un moment donné dans le temps, l'impact d'un projet, et à quel point les objectifs ont été atteints.

A la différence du suivi, l'évaluation en général s'inscrit dans une perspective à long terme et à grande échelle afin de rendre les résultats plus particulièrement utiles à la planification, à l'évaluation de la durabilité, et pour le développement de projets et programmes futurs.

Chaque évaluation doit se concentrer sur un élément essentiel. S'il y a trop d'objectifs, ils doivent être classés par ordre de priorité, ou réduits en nombre.

Le choix de périodes appropriées pour des évaluations dépendra de l'objet, du public concerné et de l'usage de ces évaluations. Ceci devra être décidé lors de la conception du projet. Elles sont en général placées à mi-parcours, et en fin de projet. Les évaluations post-projet doivent être réalisées bien après la fin du projet afin de s'assurer que tous les impacts du projet ont eu lieu.

Pour qu'une évaluation puisse être entreprise, les éléments suivants sont nécessaires :

- Des objectifs clairs et mesurables.
- Des indicateurs clés qui montrent le progrès réalisé
- Des données permettant, à l'aide d'indicateurs, d'établir si des changements ont eu lieu



Si ces facteurs ne sont pas définis, l'évaluation n'est pas possible. Dans ce cas, un examen moins rigoureux sera plus approprié.

### **A. Types d'évaluation**

L'évaluation, qui permet d'apprécier les effets globaux de la mise en œuvre de la stratégie et de juger son impact, peut prendre les aspects suivants :

**1-L'évaluation externe** qui implique un recours à des consultants extérieurs, ce qui favorise un regard neutre et neuf.

**2-L'autoévaluation** qui est réalisée par une ou plusieurs personnes directement impliquées dans l'activité évaluée. L'auto-évaluation, c'est la comparaison par la population concernée des objectifs fixés et des résultats atteints. L'auto évaluation est réalisée par les personnes qui ont la responsabilité directe de l'exécution du plan d'action. L'auto-évaluation devrait avoir pour résultat une amélioration de l'exécution des activités en cours et une meilleure planification des activités futures.

**3-L'évaluation interne** initiée et effectuée par la structure responsable de la conduite de l'action dans le cadre de la stratégie

On distingue aussi :

**a. L'évaluation ex-ante ou a priori** qui s'effectue avant l'exécution du projet et précise sa situation de référence ;

**b. L'évaluation à mi-parcours** : elle a lieu à la moitié de la période d'exécution du projet

**c. L'évaluation ex-post (rétrospective) ou a posteriori** : elle a lieu quelques années après l'achèvement du projet lorsque son avantage et son impact sont censés être intégralement réalisés ;

**d. L'évaluation finale ou terminale** : elle a lieu après l'achèvement d'un projet ou plan d'action ;

**e. L'évaluation continue** consiste à analyser au cours de la phase d'exécution de la stratégie dans quelle mesure celle-ci continue d'être efficiente et efficace et quels sont les résultats espérés. Ce type d'évaluation permet de vérifier si les hypothèses posées au stade de l'élaboration du projet sont toujours valables. Elle fournit également des renseignements utiles pour la planification de nouveaux plans d'actions ;

### **B. Approches de l'évaluation**

Il existe différentes approches et méthodes d'évaluation. Ces approches sont :

### **1-L'approche participative :**

- Avec la participation du personnel
- Avec la participation des personnes concernées par les projets

L'expérience de participation à l'évaluation du projet, ainsi que les techniques et la compréhension acquises par le personnel durant ce travail, ont souvent autant de valeur pour le futur du programme que les conclusions tirées du projet.

### **2-Les approches non-participatives :** dirigées par des évaluateurs extérieurs.

Le but de ces approches est de juger objectivement et de manière renseignée du progrès, des réalisations et de l'impact du travail. L'objectif est de tirer des conclusions de l'étude et de faire des recommandations au directeur au sujet des orientations futures du projet.

### **3-L'évaluation conjointe :** une équipe interne et externe au projet dirige l'évaluation.

Cette approche offre l'occasion de combiner les points de vue internes au projet avec ceux, plus objectifs et peut être plus larges, des évaluateurs extérieurs.

#### ***C. Outils de l'évaluation***

Les outils et supports de l'évaluation sont :

- Le Guide d'entretien ;
- Le Questionnaire / Enquête ;
- Le Support pédagogique (audiovisuel, affiche, etc.) ;
- Les Modèles d'estimation ou de projection.

#### ***D. Les phases de l'évaluation***

L'évaluation comporte trois phases :

**1-L'évaluation de processus** est l'analyse systématique d'une stratégie, des activités des programmes, des intrants, des extrants et des conséquences (à la fois anticipée et non anticipées) pour justifier leur pertinence, quantité et qualité. L'évaluation du processus se fait en continu et contribue à l'améliorer, à ajuster ou à modifier l'impact des interventions sur les objectifs d'une stratégie, d'un programme ou d'un projet.

#### **2-L'évaluation des résultats à court terme.**

**3-L'évaluation de l'impact :** Elle analyse dans quelle mesure les objectifs de la stratégie sont atteints. Cette évaluation se fait en déterminant les modifications d'indicateurs d'impact, en interprétant la signification de ces résultats et en appréciant la part du programme dans la modification de la situation.

A court terme (2 à 5 ans) elle est établie grâce à l'utilisation des indicateurs d'out-comes.

A long terme (4 à 10 ans) elle est faite par le biais des indicateurs d'impact.

**La matrice du cadre logique** de la stratégie, du programme ou d'un projet devrait constituer le cadre dans lequel les questions à propos du progrès du programme ou du projet doivent être formulées.

#### **4.2.3. Cadre institutionnel de suivi évaluation proposé**

Les Comités internes PPBS dans les Ministères partenaires du PANEJ2 sont chargés d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des activités du PANEJ2 relevant de leur champ respectif.

En effet, le suivi de la mise en œuvre d'une stratégie sous-sectorielle ou à périmètre ministériel est principalement de la responsabilité du Comité Interne PPBS dont la composition est rappelé par la circulaire n°050/MINEPAT du 24 Septembre 2009.

Ces Comités PPBS sont chargé(es) de suivre et évaluer, de manière continue et périodique, l'état de réalisation des actions et activités prévues dans le Cadre Logique d'une part, et d'autre part, le niveau (degré) d'atteinte des objectifs définis, à travers la mesure des effets de la mise en œuvre de ces actions et activités.

A ce titre, les Comités PPBS mettront en place des mécanismes permettant de :

- Définir et élaborer les critères d'évaluation ;
- Assurer le suivi et l'évaluation continue des activités et des ressources, ainsi que des hypothèses de réalisation ;
- Rédiger les termes de référence pour l'élaboration d'un système d'informations pour le suivi et l'évaluation du PANEJ2 ;
- Vérifier la réalisation des objectifs du PANEJ2 ;
- Mesurer les effets sur les cibles ;
- Evaluer l'impact économique, social et environnemental de la mise en œuvre du PANEJ2 ;
- Déterminer les leçons et réaliser des feed-back pour la révision du PANEJ2.

Dans le cadre de sa mission de suivi-évaluation, la Cellule de Suivi (CS) de ce Comité devra élaborer, avec les services compétents du ministère en charge de la planification et celui des finances, le rapport trimestriel de l'exécution physico-financière du budget, le rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du PANEJ2 ainsi que le rapport annuel de l'évaluation de sa mise en œuvre.

#### **4.2.4. Mise en place d'un système d'informations**

Pour la mise en œuvre et l'évaluation satisfaisante du PANEJ2, il est donc indispensable, voire impérieux de mettre en place un système informationnel automatisé, organisé autour (i) d'un

certain nombre d'objectifs d'analyse, (ii) d'une batterie d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, et (iii) d'une série d'opérations de collecte de données permettant de produire ces indicateurs.

Pour arriver à cette fin, le système d'information (SI) doit être un ensemble organisé d'éléments qui permet de regrouper, de classier, de traiter et de diffuser l'information sur un phénomène, en l'occurrence, les programmes, actions et activités inscrits dans le PANEJ2.

Le système est destiné à fournir, à bonne date, une plateforme commune d'informations aux pouvoirs publics, au secteur privé, à la Société civile et aux partenaires au développement, pour permettre un bon pilotage des actions et activités du PANEJ2.

La finalité d'un système de suivi évaluation est de créer un tableau de bord qui, tels les cadrans d'un cockpit d'avion, est constitué d'un ensemble d'indicateurs de gestion pertinents et utiles, présentés de façon synthétique ou détaillée et évocatrice, afin de mettre en évidence les résultats significatifs, les tendances de la mise en œuvre du PANEJ2, pour assurer le suivi, le contrôle et l'évaluation de la gestion de ses diverses déclinaisons.

Le tableau de bord ci-dessus évoqué ne peut donc qu'être l'expression d'un réseau d'informations, c'est-à-dire d'un ensemble cohérent au sein duquel les informations sont collectées, traitées et diffusées de manière systématique et rationnelle.

Du bon fonctionnement de ce système d'informations dépend la convergence, vers le tableau de bord, d'informations fiables

#### **4.2.5. Les indicateurs de suivi-évaluation**

L'indicateur, faut-il le rappeler, est toute information qui mesure de manière générale l'évolution, et en particulier, la performance d'une stratégie, d'un programme, d'une action. Les indicateurs sont disponibles à la fois pour le suivi des processus et celui des impacts.

Le choix judicieux d'indicateurs, pour les systèmes de suivi et évaluation repose sur un certain nombre de principes tels que :

- L'utilisation d'un cadre conceptuel pour le Suivi et l'Evaluation ;
- Le lien entre les objectifs du PANEJ2 et les indicateurs choisis ;
- Leur comparabilité avec les précédents indicateurs et même avec ceux des autres pays.

Compte tenu souvent du trop-plein d'informations qui ne facilitent pas leur stockage, de l'insuffisance et/ou du manque du temps et des ressources pour les analyser et les utiliser et au fait qu'une information trop détaillée peut empêcher l'identification ou cacher les tendances importantes, il est bon de sélectionner des indicateurs pertinents, des indicateurs clés.

Ces indicateurs non seulement aident à mesurer les progrès vers les buts de gestion de la stratégie, du programme, de l'action, mais ils doivent aussi refléter les différents objectifs et intérêts des différents acteurs.

Ces indicateurs qui sont contenus dans le Cadre logique décrit plus haut, sont qualitatifs ou quantitatifs.

## PARTIE V : BUDGETISATION DU PANEJ 2016-2020

La budgétisation du PANEJ -2016-2020 a été réalisée en tenant compte du fait que certaines actions ou activités liées aux différents produits identifiés sont en cours de réalisation ou programmés dans les PAP des Ministères impliqués et sont par conséquent déjà budgétisées.

D'autres par contre sont nouvelles et seront introduites et budgétisées dans les divers PAP par la suite.

Le coût estimatif concerne par conséquent ces trois catégories d'actions ou activités.

Trois scénarii ont été élaborés dans la cadre de la budgétisation du PANEJ 2016-2020, en partant de l'hypothèse que le coût moyen de création d'un emploi et de 300 000F CFA (emploi salarié comme auto emploi)

Le premier scénario table pour la création de 500 000 emplois à la fin du PANEJ 2016-2020, ce qui correspond à un coût global de 150 milliards de F CFA.

Le deuxième scénario table pour la création de 380 000 emplois à la fin du PANEJ 2016-2020 qui correspond à un coût global de 135 milliards de F CFA.

Le troisième scénario table pour la création de 333 333 emplois à la fin du PANEJ 2016-2020 ce qui correspond à un coût global de 100 milliards de F CFA.

La répartition du cout total par axe stratégique pour chaque scénario est le suivant :

	Scénario 1	Coût S1	Scénario 2	Coût S2	Scénario 3	Coût S2
<b>Axe 1</b>	30%	45 000 000 000	40%	54 000 000 000	30%	30 000 000 000
<b>Axe 2</b>	15%	22 500 000 000	7%	9 450 000 000	15%	15 000 000 000
<b>Axe 3</b>	5%	7 500 000 000	2%	2 700 000 000	5%	5 000 000 000
<b>Axe 4</b>	40%	60 000 000 000	46%	64 100 000 000	40%	40 000 000 000
<b>Axe 5</b>	10%	15 000 000 000	5%	6 750 000 000	10%	10 000 000 000
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>150 000 000 000</b>	<b>100%</b>	<b>135 000 000 000</b>	<b>Scénario 3</b>	<b>Coût S3</b>

Après analyse, le scénario n°2 a été retenu parce qu'il est plus réaliste et réalisable, compte tenu de la situation actuelle du Cameroun.

Le coût du PANEJ 206 2020 est donc estimé à 135 000 000 000 Francs CFA et est reparti ainsi qu'il suit par axe stratégique :

- Axe 1 : 40% du coût total soit 54 milliards
- Axe 2 : 7% du coût soit 9,45 milliards
- Axe 3 : 2% du coût total soit 2,7 milliards
- Axe 4 : 46% du coût total soit 62,1 milliards
- Axe 5 : 5% du coût total soit 6,75 milliards

Il ressort de cette répartition les deux axes qui concernent spécifiquement les jeunes à savoir l'axe 1 : adéquation de la formation et de l'emploi et l'axe 4 : promotion et développement de l'entreprenariat des jeunes, englobent 86% du coût total du PANEJ 2016-2020.

Le détail de la budgétisation du PANEJ 2016-2020 est donné en annexe 2.

A ce coût du PANEJ, il convient d'ajouter le budget de la coordination, du suivi et évaluation du PANEJ qui représente environ les 2% du coût global, soit 2,25 milliards de franc CFA qui serviront à faire face aux dépenses suivantes :

- Indemnités ou salaires des membres du comité de pilotage et de suivi évaluation ;
- Equipements divers ;
- Organisation des réunions, sessions, et groupes de travail ;
- Etudes de suivi évaluation et d'impacts.

## CONCLUSION GENERALE

Au terme de la formulation du PANEJ 2, il ressort que le marché de l'emploi des jeunes est déséquilibré, la demande d'emplois des jeunes ne pouvant être satisfaite par le secteur formel (secteurs public et privé formel) étant donné que celui-ci emploie moins de 10% des actifs occupés, le reste plus de 90% étant satisfait par le secteur informel.

Cette situation traduit la faible capacité d'absorption du secteur productif moderne en général et est révélateur de sa fragilité et de son incapacité à créer des emplois salariés décentes pour la majorité de la population active qui trouve finalement refuge dans le secteur informel en exerçant des activités précaires.

Il en résulte, malgré les efforts non moins importants déployés par le Gouvernement avec l'appui de la coopération au développement, une grave crise de l'emploi des jeunes caractérisée par l'importance du chômage et du sous-emploi et la prépondérance du secteur informel, trois fléaux dont ils sont les principales victimes.

L'analyse diagnostique de l'emploi des jeunes montrent que les principales causes de ces fléaux sont :

- ✚ l'inadéquation entre le système éducatif et de formation et les besoins du marché de l'emploi ;
- ✚ la faiblesse du système d'information sur l'emploi des jeunes ;
- ✚ la prépondérance des emplois précaires ;
- ✚ le faible esprit entrepreneurial des jeunes ;
- ✚ l'insuffisance de la gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes.

Au regard de ces problèmes, les orientations stratégiques suivantes ont été définies :

- ✚ la mise en adéquation de l'emploi et de la formation ;
- ✚ l'amélioration du Système d'Information sur l'Emploi ;
- ✚ la promotion du travail décent des jeunes ;
- ✚ la promotion et développement de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- ✚ la promotion de la bonne gouvernance du marché de l'emploi en faveur des jeunes.

Ce sont ces cinq axes stratégiques qui constituent l'ossature du PANEJ 2016-2020. Celui-ci a connu la participation et la contribution active de toutes les parties prenantes : ministères et administrations publiques impliquées, associations des jeunes avec en première ligne le Conseil National de la Jeunesse du Cameroun (CNJC), organisations des employeurs et des travailleurs, société civile, partenaires au développement, dans toutes les phases de son élaboration.



La réussite du PANEJ 2016-2020 dépendra de la qualité de sa mise en œuvre et du suivi-évaluation de cette mise en œuvre.

Elle dépendra aussi de la capacité de ses Comités de pilotage et de suivi-évaluation à gérer efficacement les risques éventuels identifiés (faible adhésion des jeunes ; insuffisance d'engagement politique de la part du Gouvernement ; instabilité sociopolitique et institutionnelle ; insuffisance de mobilisation de ressources financières ; faible adhésion des entreprises ; faible niveau d'assistance et d'accompagnement des bailleurs de fonds) et susceptibles d'entraver sa mise en œuvre.

Dès lors, après son adoption par le CISE, il conviendra de mener un vaste travail de la vulgarisation du PANEJ 2016-2020 avant son démarrage effectif pour susciter l'adhésion du grand public et/ou son appropriation par ce dernier.

**ANNEXE 1 : CADRE LOGIQUE DU PANEJ 2016 - 2020**

## AXE 1 : MISE EN ADEQUATION DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

Objectif général 1 : Adapter les qualifications professionnelles des jeunes aux besoins du marché de l'emploi						
CHAÎNE DES RÉSULTATS	INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION	
	Indicateurs	Situation de référence	Cible			
<b>EFFETS</b>	<b>Effet 1.1</b> : Le système de formation professionnelle et technique est renforcé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'accroissement des effectifs (hommes/femmes) dans le système de formation</li> <li>- Taux rendement interne</li> <li>- Taux de rendement externe</li> </ul>	AD	AD	Enquête Insertion des diplômés	Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents
	<b>Produit 1.1.1</b> : L'offre de formation professionnelle diversifiée	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de référentiels de formation selon l'approche par compétences (filières) implémentés</li> </ul>	- 35	- 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport de validation des référentiels</li> <li>- Rapport de campagne d'implantation du MINEFOP</li> </ul>	Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents
	<b>Produit 1.1.2</b> : Le rendement interne du système de formation professionnelle est optimisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombres de référentiels implémentés disposant d'outils pédagogiques</li> <li>- Nombre de formateurs ayant bénéficié d'un renforcement de capacités</li> <li>- Disponibilité d'un dispositif opérationnel d'assurance qualité</li> <li>- Taux de satisfaction des apprenants (hommes/femmes) à l'issue de leur formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0</li> <li>- 111</li> <li>- Non</li> <li>- AD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100</li> <li>- 300</li> <li>- Oui</li> <li>- 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport de validation d'outils pédagogique au MINEFOP</li> <li>- Rapport de formation des formateurs du MINEFOP</li> <li>- Rapport d'évaluation du dispositif</li> <li>- Rapport d'enquête sur le taux de satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents</li> <li>- Retard dans l'opérationnalisation de l'Institut National de Formation des Formateurs et de Développement des Programmes</li> </ul>
	<b>Produit 1.1.3</b> : Le rendement externe du système de formation professionnelle est optimisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'étude sur les besoins en compétences du marché de l'emploi</li> <li>- Existence d'un mécanisme pour l'adaptation de l'offre de formation aux besoins quantitatifs actuels du marché de l'emploi</li> <li>- Taux de satisfaction des entreprises utilisatrices des sortants du système de formation professionnelle</li> <li>- Proportion de centres de formation professionnelle publics et privées disposant d'un plateau technique conforme aux référentiels de formation (désagrégé par filière)</li> <li>- % de référentiels élaboré avec la participation effective des entreprises</li> <li>- Nombre de centre de formation cogérés avec le secteur privé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AD</li> <li>- Aucun</li> <li>- AD</li> <li>- AD</li> <li>- AD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 études</li> <li>- 1</li> <li>- 75%</li> <li>- 80%</li> <li>- 100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'étude annuel</li> <li>- Rapport d'enquête annuel</li> <li>- Rapport d'enquête annuel</li> <li>- Rapport d'élaboration des référentiels de formation</li> <li>- Agréments d'ouverture de centre de formation cogérés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-participation des entreprises aux enquêtes et aux études</li> <li>- Non-participation des entreprises</li> <li>- Non-implication des entreprises dans la formation professionnelle</li> </ul>
	<b>Produit 1.1.4</b> : L'offre quantitative de formation professionnelle (infrastructures) accrue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de centres de formation aux métiers professionnelle équipés et fonctionnels</li> <li>- Capacité totale d'accueil des centres de formation professionnelle aux métiers</li> </ul>	- Aucun	- 1	Rapport d'activités du MINEFOP/autres administration et institutions exerçant dans la formation professionnel	Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents

**Objectif général 1 : Adapter les qualifications professionnelles des jeunes aux besoins du marché de l'emploi**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION	
		Indicateurs	Situation de référence	Cible			
	<b>Produit 1. 1.5</b> : Des mécanismes innovants pour le financement de la formation mis en place	- Nombre de nouveaux mécanismes développés - Disponibilité d'un fonds pour le financement de la formation	- AD	- AD		Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents	
	<b>Produit 1. 1.6</b> : La formation continue est renforcée	- Nombre personne ayant bénéficié d'une formation continue - % des centres de formation proposant des formations continues	- AD - AD	- 30% - 50%	- Rapports d'activités des centres de formation offrant des formations continues	Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents	
<b>EFFETS</b>	<b>Effet 1.2</b> : Le système d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle est adapté aux besoins de développement du Cameroun	- Proportion des jeunes orientés vers les métiers des secteurs porteurs de croissance et d'emploi	- AD	80%		- Pas de volonté politique - faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation	
	<b>Produit 1.2.1</b> : La politique nationale d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle actualisée et mise en application	- Disponibilité du document de politique adoptée	Non (draft)	Oui	Acte réglementaire	- Pas de volonté politique - faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation	
	<b>Produit 1.2.2</b> : Les informations sur les filières porteuses d'emploi et sur les opportunités de formation accessibles	- Nombre de jeunes ayant eu accès aux informations - Nombre de jeunes bénéficiaires (F/H) des services d'orientation	- 2 sites régionaux - 500 par an - 4 par an - 1 par an au niveau national - 0	- site national - 2000 par an - 12 par an - 1 par an dans chaque région - 1 télé ; 1 radio		rapport d'activités du MINEFOP et autres administrations et institutions rapport d'évaluation et de vulgarisation	- Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents
	<b>Produit 1.2.3</b> : Les capacités techniques et pédagogiques des professionnels d'orientation renforcées	- Nombre de professionnels de l'orientation recyclés	14	200	rapport d'activités du MINEFOP et autres administrations et institutions	- Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents	
	<b>Produit 1.2.4</b> : Le parc infrastructurel de l'orientation accru	- Nombre de structures publiques offrant des services d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle - Nombre de structures privées offrant des services d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle	- 2 - 3	- 10 - 10	rapport d'activités du MINEFOP et autres administrations et institutions carte rapport d'activités du MINEFOP et autres administrations et institutions	- Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents	

**Objectif général 1 : Adapter les qualifications professionnelles des jeunes aux besoins du marché de l'emploi**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateurs	Situation de référence	Cible		
PRODUITS	<b>Effet 1.3</b> : Les opportunités pour les jeunes de gagner en expérience professionnelle accrues	- Nombre de jeunes ayant bénéficié d'une opportunité de gagner en expérience professionnelle			Rapports d'activités	- Insuffisance des ressources financières / Allocation des ressources conséquents
	<b>Produit 1.3.1</b> : Les partenariats entre les institutions publiques (universités, écoles, centre de formations...) et les acteurs du secteur privé sont mises en œuvre	- Nombre de conventions mises en œuvre - Nombre des jeunes (hommes/femmes) ayant reçu un stage dans le cadre de la mise en œuvre d'une convention	- AD - AD	- 10 - 1000	Rapports d'activités	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation
	<b>Produit 1.3.2</b> : Le volontariat développé	- Programme National de Volontariat - Loi encadrant le volontariat	- AD - AD	- 100% - AD	Rapports d'activités et document projet	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation
	<b>Produit 1.3.3</b> : Des mécanismes d'incitations en faveur des acteurs offrant des opportunités d'expérience professionnelle aux jeunes renforcés	- Nombre de mécanismes incitatifs pris	- AD	- AD	Rapports et textes de loi	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation
	<b>Produit 1.3.4</b> : Les opportunités d'offres d'un premier emploi développé	- Taux d'accroissement des jeunes ayant bénéficié la primo-expériences ou la primo-emploi	- AD	- AD	Rapports et documents projet	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation

## AXE 2 : AMELIORATION DU SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Objectif général 2 : Faciliter la production et l'accès des jeunes aux informations satisfaisant leurs besoins sur le marché de l'emploi						
CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateur	Situation de référence	Cible (2020)		
<b>Effet 2.1</b> : Les jeunes (H/F), les entreprises et les institutions en charge des questions d'emploi ont une meilleure connaissance du marché de l'emploi	- Pourcentage des jeunes ayant une meilleure connaissance du marché de l'emploi	AD	AD	Rapports d'enquêtes périodiques	Défaillance des canaux formels d'information sur les opportunités d'emploi/ prévoir des mesures d'incitation pour l'utilisation de ces canaux	
	- Pourcentage des entreprises ayant une meilleure connaissance du marché de l'emploi	AD	AD	Rapports	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation	
	- Pourcentage des institutions en charge des questions d'emploi ayant une meilleure connaissance du marché de l'emploi	AD	AD	Rapports	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation	
<b>PRODUITS</b>	<b>Produit 2.1.1</b> : Des études analytiques permettant une meilleure connaissance du marché de l'emploi réalisées	- Nombre d'études spécifiques à la connaissance du marché de l'emploi réalisé, diffusé et vulgarisé	3	Au moins 3 par an	Rapports d'études	Manque d'expertise technique nationale/recourir à l'expertise internationale
	<b>Produit 2.1.2</b> : Les capacités institutionnelles, techniques des principaux producteurs des informations sur le marché de l'emploi renforcées	- Texte de décret de l'ONEFOP actualisé	Texte inadapté	Texte actualisé	Signature du texte actualisé	Absence de volonté politique/faire un plaidoyer
		- Nombre de cadres des principaux acteurs du SIME formés dans les domaines techniques de l'emploi	10 en 2015	50	Rapports de formation	Déperdition des ressources formées/augmenter l'effectif des cadres à former
		- Disponibilité des outils technologiques appropriés	Insuffisante en 2015	Adéquate (20 ordinateurs et 2 logiciels offerts)	Rapports d'activités des structures concernées	RAS
	<b>Produit 2.1.3</b> : Le dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre réalisé en 2012 davantage opérationnel	- Nombre de rapports annuels sur l'emploi et la formation professionnelle	2 en 2015	5	Rapports annuels	Faible capacité technique de mobilisation des ressources/former à la mobilisation des ressources
		- Nombre de notes semestrielles de conjoncture sur l'emploi	4	8	Notes de conjoncture	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation
	<b>Produit 2.1.4</b> : Les données administratives sur l'emploi des jeunes disponibles.	- Nombre de rapports issus de la collecte des données administratives sur l'emploi par an	2 en 2015	Au moins 3 rapports par an	Rapports d'étude	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation
<b>Produit 2.1.5</b> : La coopération entre les principaux acteurs du système d'information sur	- Nombre de réunions conjointes INS-OMDES-ONEFOP-ONT par an	0	Au moins 2 par an	Convention de partenariat signé	faible collaboration des acteurs/mettre en place des cadres de concertation	

**Objectif général 2 : Faciliter la production et l'accès des jeunes aux informations satisfaisant leurs besoins sur le marché de l'emploi**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateur	Situation de référence	Cible (2020)		
	le marché de l'emploi renforcée.	- Disponibilité d'un cadre formel de partenariat INS-OMDES-ONEFOP-ONT	0	1		Faible confiance des jeunes vis-à-vis du dispositif d'intermédiation/organiser des campagnes de sensibilisation
EFFETS	<b>Effet 2.2 : Les jeunes font de plus en plus recours aux canaux d'insertion formelle</b>	- Taux d'accroissement des jeunes sollicitant des Services Publics d'Emploi	AD	AD	Rapport d'activités du FNE et des agences privées d'intermédiation	Retard technologique/Étudier la faisabilité sur le plan technique et technologique
	Produits	<b>Produit 2.2.1</b> : Des outils favorisant la transparence du marché de l'emploi développés	- Nombre de visites cumulées sur le site par an	1	10 000 par an	rapport de l'administrateur du site
- Taux d'accroissement moyen annuel des visites sur le site			0	10%	Rapports d'activités	RAS
<b>Produit 2.2.2</b> : Les SPE et APE efficaces		- Pourcentage des jeunes ayant recours aux canaux formels de recherche d'emploi	11,1% en 2010	20%	Rapport EESI Enquête	Disponibilité de ressources financières suffisantes/ former aux techniques de mobilisation des ressources financières
		- Nombre de nouveaux conseillers emploi recrutés	AD	AD	Rapports d'activités du FNE et des services privés de placement	Disponibilité de ressources financières suffisantes/ former aux techniques de mobilisation des ressources financières
	<b>Effet 2.3 : La communication des informations sur le marché de l'emploi est assurée.</b>	- Taux d'accroissement des jeunes visitant les événements organisés pour la promotion de l'emploi	AD	AD	Rapports d'activités	Disponibilité de ressources financières suffisantes/ former aux techniques de mobilisation des ressources financières
	<b>Produit 2.3.1</b> : La diffusion des informations sur le marché du travail améliorée	- Nombre d'articles/émissions radio, TV/documentaires etc. sur l'emploi des jeunes par an	3	Au moins 10	Grille de programmes radio/TV	Disponibilité de ressources financières suffisantes/ former aux techniques de mobilisation des ressources financières
	<b>Produit 2.3.2</b> : Des événements spécifiques favorisant le rapprochement direct entre les entreprises et les demandeurs d'emplois sont régulièrement organisés aux niveaux national et régional.	- Nombre d'événements spécifiques organisés par an	AD	Au moins 4 événements nationaux et 10 régionaux par an	Rapports des organisateurs	Faible engouement des entreprises et sponsors/ organiser des campagnes de sensibilisation

### AXE 3 : PROMOTION DU TRAVAIL DECENT DES JEUNES

Objectif général 3 : Réduire le sous-emploi des jeunes notamment la précarité de l'emploi des jeunes							
CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION	
		Indicateur	Situation de référence	Cible			
Effets	Produits / EXTRANTS	EFFET 3.1 : la sécurisation des relations de travail est accrue	Taux de salarisation	AD	AD	Enquêtes EESI, ECAM	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
		Produit 3.1.1 : la formalisation des relations de travail systématisée.	Proportion de jeunes (H/F) travailleurs ayant un contrat travail Proportion de jeunes (H/F) travailleurs ayant un bulletin de paie	8,5% 6%	50% 50%	Rapport ONT et MINTSS	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
		Produit 3.1.2 : Les capacités des OE, des OT et des jeunes travailleurs renforcées sur les NIT relatives à la sécurisation des relations du travail	Nombre d'acteurs formés	AD	AD	Rapport	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
	EFFET 3.2 : L'application des normes nationales et internationales du travail est renforcée	Nombre de nouvelles initiatives prise en faveur de l'application des NIT Pourcentage des conflits liés au travail concernant les jeunes	AD	AD	Rapport ONT	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.	
	Produits / EXTRANTS	Produit 3.2.1 : Les NIT se rapportant au travail des jeunes ratifiées et appliquées	Nombre de NIT se rapportant au travail des jeunes ratifiées	10	24	Rapport MINTSS/ONT	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
		Produit 3.2.2 : Les capacités des services d'inspection du travail et des organisations renforcées dans le suivi de l'application des NIT se rapportant au travail des jeunes	Nombre de services d'inspection et des organisations renforcées	AD	AD	Rapports d'inspections du MINTSS/ONT	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
		Produit 3.2.3 : le code du travail et les conventions collectives en faveur du travail des jeunes	Nombre de conventions collectives en faveur des jeunes révisées	0	35	Rapport MINTSS	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.



**Objectif général 3 : Réduire le sous-emploi des jeunes notamment la précarité de l'emploi des jeunes**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateur	Situation de référence	Cible		
<b>EFFET 3.3 : La migration des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle est effective</b>		<b>Taux d'emploi informel</b>	<b>92%</b>	<b>50%</b>	Enquêtes, Rapports des EESI ECAM	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
Produits / EXTRANTS	<b>Produit 3.3.1</b> : Le plan de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle mis en œuvre	Nombre de reformes du plan de transition mises en œuvre	5	AD	Rapport MINPMEESA, Rapport d'activité des autres ministères sectoriels	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
	<b>Produit 3.3.2</b> : La sécurité sociale progressivement étendue aux acteurs du secteur informel	- Proportion des jeunes travailleurs du secteur informel affiliés à une agence de protection sociale. - Nombre d'UPI affiliés à une agence de protection sociale	3%	AD	Rapport MINTSS	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
<b>EFFET 3.4 : Les conditions générales du travail sont améliorées</b>		Degré de satisfaction de travailleur	5%	30%	Rapport MINTSS Rapport du CISE	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
Produits / EXTRANTS	<b>Produit 3.4.1</b> : L'hygiène et la sécurité au travail mieux garanties	- Pourcentage d'accident de travail - Pourcentage de maladies professionnelles	12,2% 7,5%	5% 3,5%	Rapport MINTSS Rapport du CISE	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.
	<b>Produit 3.4.2</b> : Les jeunes et les institutions nationales en charge du travail dotés de capacités pour la prise en compte et l'application des mesures d'hygiène, de santé au travail et de prévention de VIH /SIDA	Nombre de jeunes et d'institutions nationales dotés de ces capacités	AD	AD	Rapport MINTSS Rapport du CISE	Manque de collaboration des employeurs / Forte implication des administrations et des partenaires au développement ; Bonne collaboration secteur public et privé.

## AXE IV : PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES

Objectif général 4 : Accroître l'auto-insertion des jeunes							
CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION	
		Indicateur	Situation de référence	Cible			
Cible/Effets	PRODUITS	<b>Effet 4.1 :</b> La culture entrepreneuriale des jeunes est développée en dans le système d'éducation et de formation	-Nombre d'initiatives (plans d'affaires, entreprises) créées par les jeunes.	AD	AD	Rapports des sessions de formation	Une bonne stratégie de mobilisation des fonds ; Une bonne sensibilisation Plaidoyer auprès des décideurs politiques
		<b>Produit 4.1.1:</b> la communauté éducative sensibilisée sur l'entrepreneuriat	- Nombre de campagnes de sensibilisation organisées	AD	AD	- Rapports des sessions de sensibilisation - Nbre de conventions de partenariats signées.	- Manque de financement - Manque de motivation des jeunes
		<b>Produit 4.1.2 :</b> Les modules d'éducation à l'entrepreneuriat introduits dans le système d'éducation et de formation	-Nombre de structures de scolaire et extrascolaire ayant introduit au moins un module d'éducation à l'entrepreneuriat	AD	AD	Programmes scolaires et académiques - Syllabi des enseignements par niveau	- Plaidoyer pour la simplification des procédures administratives - Manque de volonté politique - Manque de financement
		<b>Produit 4.1.3 :</b> la stratégie nationale du développement de la culture entrepreneuriale élaborée	- Disponibilité du document de stratégie	AD	AD	Rapport final du document	Plaidoyer pour la simplification des procédures administratives
	<b>Effet 4.2 :</b> Les dispositifs/mécanismes d'accompagnement des jeunes à la création d'entreprises sont renforcés	- Nombre de structures aptes à accompagner les jeunes	AD	AD	Rapports d'activité&s, procès verbal	Plaidoyer pour la simplification des procédures administratives	
	PRODUITS	<b>Produit 4.2.1 :</b> Les structures d'accompagnement technique créées et/ou fonctionnelles aux niveaux départemental et communal	- Nombre de structures d'accompagnement existantes fonctionnelles - Nombre de nouvelles structures d'accompagnement fonctionnelles	- 12 en 2015 (8-10CFCE +1 BSTP) - 4 CEOCA +1 APME	- 68CFCE - 20 CEOCA - 5 APME	- Acte de création - Acte d'attribution de locaux - PV de réception des travaux de construction - Rapports d'activités	- Manque de financement - Lourdeur administrative
		<b>Produit 4.2.2 :</b> Les capacités des structures d'accompagnement technique en faveur des jeunes renforcées	- Nombre de structures aptes à accompagner les jeunes à la création d'entreprises	AD	AD	- Rapport de suivi - Rapports de formation	- Manque de financement - Lourdeur administrative

**Objectif général 4 : Accroître l'auto-insertion des jeunes**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateur	Situation de référence	Cible		
PRODUITS	<b>Produit 4.2.3 :</b> Des incitations pour la création d'entreprises renforcées	Nombre d'entreprises créées	AD	AD	Rapport des comités de crédits	Plaidoyer pour la simplification des procédures administratives
	<b>Effet 4.3 :</b> La viabilité des entreprises créées par les jeunes est assurée	Taux de survie des entreprises au-delà de la 3 <sup>e</sup> année.	30-35 %	75%	- Rapport d'enquête	- Manque de financement - Lourdeur administrative
	<b>Produit 4.3.1:</b> Les capacités techniques, organisationnelles et managériales des jeunes promoteurs d'entreprises renforcées	Nombre de jeunes (H/F) ayant bénéficié du renforcement des capacités techniques, organisationnelles et managériales	A déterminer	61 447	- Rapports des sessions de formation (MINPMEESA, APME, ...)	- Manque de financement - Lourdeur administrative
	<b>Produit 4.3.2:</b> Les produits financiers diversifiés et adaptés, accessibles aux jeunes promoteurs d'entreprises	-Nombre d'incitations destinées aux jeunes entrepreneurs -Nbre de jeunes promoteurs bénéficiaires	AD	AD	- Conventions de financement	- Manque de financement - Lourdeur administrative
	<b>Produit 4.3.3 :</b> La capacité nationale renforcée pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes	-Nombre de plaidoyers pour l'adoption du PAN-DEF -Nombre de campagnes de vulgarisation du PAN-DEF adopté -Volume des ressources mobilisées pour le financement et la mise en œuvre du PAN-DEF	Existence du PAN-DEF	PAN-DEF adopté et mis en œuvre	-Acte ou rapport d'adoption du PAN-DEF -Rapports d'activités du PAN-DEF	- Manque de financement - Lourdeur administrative

## AXE 5 : PROMOTION DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES JEUNES

Objectif général 5 : Améliorer le pilotage et la coordination des politiques et programmes de l'emploi des jeunes							
CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION	
		Indicateur	Situation de référence	Cible			
EFFETS	PRODUITS	<b>Effet 5.1</b> : D'ici à 2020, la cohérence des politiques en matière de promotion de l'emploi des jeunes renforcée	Nombre de cadres et d'outils de gestion de la PAMT développés	AD	AD	Rapports	- Adhésion insuffisante des décideurs
		<b>Produit 5.1.1</b> . Un cadre inclusif (CNE-concertation Gouvernement/secteur privé/organisations des jeunes, OSC) de pilotage des politiques exécutées par les institutions en charge de l'emploi des jeunes mis en place	- Actes mis à jour - Nombre d'éléments du cadre (fond de financement de la formation, agence nationale de promotion de la formation professionnelle, document de politique nationale de l'emploi adopté, etc.)	Un certain nombre d'éléments de cadre législatif (Code du travail,...), institutionnel (création MINTSS, MINJEC, MINEFOP, CNCT, MINFOPRA, MINAS, MINPROFF, FNE, ONEFOP, ONT...) et réglementaire (Lettres circulaires, conventions collectives décrets, arrêtés) existants	- l'acte de création - au moins quatre (04) éléments	- Journal officiel - Site internet du gouvernement	- Adhésion insuffisante des décideurs
		<b>Produit 5.1.2</b> . Un dispositif permettant d'évaluer l'impact des politiques sectorielles sur l'emploi des jeunes est développé et appliqué	Nombre d'outils, mécanismes utiles	Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE) Groupe travail PM	AD	Rapports et actes réglementaires	- Adhésion insuffisante des décideurs
		<b>Produit 5.1.3</b> . Un cadre législatif et réglementaire favorable à la promotion de l'emploi des jeunes élaboré	Cadre élaboré (loi portant promotion de l'emploi adoptée)	0	Le cadre	- Rapports d'évaluation - Compte rendu d'activités	- Adhésion insuffisante des décideurs
		<b>Effet 5.2</b> : D'ici 2020 la coordination l des programmes et projets de promotion de l'emploi des jeunes est renforcée	- Degré de rationalisation des acteurs d'intermédiation du marché du travail - Nombre d'institutions de coordination	AD	AD	- Compte rendu - Rapport	- Adhésion insuffisante des décideurs

**Objectif général 5 : Améliorer le pilotage et la coordination des politiques et programmes de l'emploi des jeunes**

CHAÎNE DES RÉSULTATS		INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	RISQUES/ MESURES D'ATTÉNUATION
		Indicateur	Situation de référence	Cible		
PRODUITS	<b>Produit 5.2.1.</b> Un cadre inclusif de coordination des programmes et projets relatif à l'emploi des jeunes mis en place, fonctionnel et performant	-Acte de nomination -Acte de création du cadre	- Projet de texte Guichet Unique pour l'Emploi - Groupe de travail chargé de la mise en cohérence des projets et programmes d'insertion socio-économique des jeunes	Un cadre fonctionnel	Acte réglementaire	- Adhésion insuffisante des décideurs
	<b>Produit 5.2.2.</b> : Les outils de ciblage des groupes spécifiques de jeunes dans les programmes publics d'emploi développés	- Nombre d'outils	Rapport Groupe de travail chargé de la mise en cohérence des projets et programmes d'insertion socio-économique des jeunes	Au moins deux (02)	Rapport d'activités	- Adhésion insuffisante des décideurs
	<b>Produit 5.2.3.</b> Les capacités techniques, matérielles des acteurs en charge de la promotion de l'emploi (institutions en charge de la formation professionnelle, d'intermédiation, de création d'activités, de production d'informations sur le marché de l'emploi et des organisations représentatives des jeunes), renforcées	Nombre d'institutions renforcées	AD	AD	Rapport d'activités, Rapports de formation	- Adhésion insuffisante des décideurs

**ANNEXE 2 : TABLEAUX DE BUDGETISATION DU PANEJ 2016-2020**

## AXE 1 : MISE EN ADEQUATION DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

Effets	Produits	Années					Principal Responsable principal	Montant de ressources en milliers FCFA	Sources de financement	Montant de ressources en milliers FCFA
		2016	2017	2018	2019	2020				
<b>Effet 1.1.1</b> : Le système de formation professionnelle et technique est renforcé	1.1.1.1 : L'offre de la formation diversifiée						MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINSANTE MINPROFF MINAS MINJEC, PTF	2 050 000	Budget de l'Etat et PTF	2 050 000
	1.1.1.2: Le rendement interne du système de formation professionnelle optimisé						MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC, PTF	25 350 000	Budget de l'Etat et partenaires	15 350 000
	1.1.1.3: Le rendement externe du système de formation professionnelle optimisé						MINEFOP, MINJEC, PTF	100 000		100 000
	1.1.1.4 : L'offre quantitative de formation professionnelle (infrastructures) accrue						MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	23 600 000	Budget de l'Etat et partenaires	13 600 000
	1.1.1.5 : Des mécanismes innovants pour le financement de la formation mis en place						MINEFOP	440 000	Budget de l'Etat et partenaires	440 000
	1.1.1.6: La formation continue renforcée						MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	1 340 000	Budget de l'Etat et partenaires	1 340 000
								52 880 000		32 880 000
<b>Effet 1.1.2</b> : Le système d'orientation scolaire, universitaire et professionnel est amélioré	1.1.2.1 : La politique nationale d'orientation professionnelle actualisée et mise en application						MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	100 000	Budget de l'Etat et partenaires	100 000

	1.1.2.2 : Les informations sur les filières porteuses d'emploi et sur les opportunités de formation accessibles	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	710 000	Budget de l'Etat et PTF	710 000
	1.1.2.3 : Les capacités techniques et pédagogiques des professionnels d'orientation renforcées	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	460 000		460 000
	1.1.2.4 : Le parc infrastructurel de l'orientation accru	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	1 205 000		1 205 000
				2 475 000	2 475 000
<b>Effet 1.1.3 : Les opportunités pour les jeunes de gagner en expérience professionnelle accrues</b>	1.1.3.1 : Les partenariats entre les institutions publiques (universités, écoles, centre de formations...) et les acteurs du secteur privé mises en œuvre	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	1 150 000		1 150 000
	1.1.3.2 : Le volontariat développé	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	80 000		80 000
	1.1.3.3 : Les opportunités d'offre d'un premier emploi diversifiées	MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC	255 000		255 000
				1 485 000	1 485 000
			54 000 000		36 840 000



**AXE 2 : AMELIORATION DU SYSTEME D'INFORMATION SUR L'EMPLOI DES JEUNES**

Effets	Produits	Années					Montant de ressources	Principaux Responsables	Sources de financement
		2016	2017	2018	2019	2020			
<b>Effet 2.1 : Les jeunes (H/F), les entreprises et les institutions en charge des questions d'emploi ont une meilleure connaissance du marché de l'emploi</b>									
	2.1.1 : Des études analytiques permettant une meilleure connaissance du marché de l'emploi réalisées	-	120 000	-	-	-	560 000	MINEFOP, MINEPAT	A RECHERCHER
	2.1.2 : Les capacités institutionnelles, techniques et technologiques des principaux producteurs des informations sur le marché de l'emploi renforcées		60 000	-	60 000	-	320 000	INS	A RECHERCHER
	2.1.3 : Le dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre réalisé en 2012 opérationnel.	-	100 000	100 000	100 000	100 000	965 000	ONEFOP, INS, GICAM	A RECHERCHER
	2.1.4 : Les données administratives sur l'emploi des jeunes disponibles	-	5 000	-	-	-	307 000	ONEFOP, INS	A RECHERCHER
	2.1.5 : La coopération entre les principaux acteurs du système d'information sur le marché de l'emploi renforcée	-	10 000	-	-	-	55 000	INS, ONEFOP	A RECHERCHER
<b>TOTAL EFFET 2.1</b>		-	<b>1 083 000</b>	<b>368 000</b>	<b>478 000</b>	<b>278 000</b>	<b>2 207 000</b>		
<b>Effet 2.2: Les jeunes (H/F) font de plus en plus recours aux canaux d'insertion formelle</b>									
	2.2.1 : Des outils favorisant la transparence du marché de l'emploi développés	-	45 000	8 000	8 000	8 000	145 000	FNE	A RECHERCHER
	2.2.2 : Les capacités d'intermédiation des SPE et APE renforcées		-	30 000	-	-	1 900 000	MINEFOP	A RECHERCHER
<b>TOTAL EFFET 2.2</b>		-	<b>480 000</b>	<b>523 000</b>	<b>521 000</b>	<b>521 000</b>	<b>2 045 000</b>		
<b>Effet 2.3 : La communication des informations sur le marché de l'emploi est assurée</b>									

	2.3.1 : La diffusion des informations sur le marché du travail améliorée	-	10,000	66,000	6,000	66,000	148,000	ONEFOP	A RECHERCHER
	2.3.4 : Des évènements spécifiques favorisant le rapprochement direct entre les entreprises et les demandeurs d'emplois sont régulièrement organisés aux niveaux national et régional	-	100 000	100 000	100 000	100 000	1 600 000	FNE	A RECHERCHER
<b>TOTAL EFFET 2.3</b>		-	410 000	466 000	406 000	466 000	1 748 000		
<b>TOTAL AXE 2</b>		-	1 973 000	1 357 000	1 405 000	1 265 000	9 450 000		

**AXE 3 : PROMOTION DU TRAVAIL DECENT DES JEUNES**

Effets	Produits	2016	2017	2018	2019	2020	Principaux responsables	Montants des ressources (en milliers de FCFA)
<i>Effet 3.1.1 : la sécurisation des relations de travail est accrue</i>	3.1.1.1 : la formalisation des relations de travail systématisée	0	15000	0	15000	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	395500
	3.1.1.2 : Les capacités des OE, des OT et des jeunes travailleurs renforcées sur la législation du travail relatives à la sécurisation des relations du travail	0	75000	75000	75000	75000	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	312500
<b>TOTAL EFFET 1</b>		35600	195600	180600	155600	140600		708000
<i>Effet 3.1.2 : L'application des normes nationales et internationales du travail est renforcée</i>	3.1.2.1 : Les NIT se rapportant au travail des jeunes ratifiées et appliquées	1500		0	0	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	20000
	3.1.2.2 : Les capacités des services d'inspection du travail et des organisations renforcées dans le suivi de l'application des NIT se rapportant au travail des jeunes	0	75000	75000	75000	75000	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	750000
	3.1.2.3 : le code du travail et des conventions collectives en faveur du travail décent des jeunes révisés	16000	0	0	0	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	80000
<b>TOTAL EFFET 2</b>		141000	168000	190000	163000	188000		850000

<i>Effet 3.1.3 : La migration des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle est effective</i>	<b>3.1.3.1 : Le plan de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle mis en œuvre</b>	2000	0	0	0	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	317000
	<b>3.1.3.2 : La sécurité sociale progressivement étendue aux acteurs du secteur informel</b>		10000	10000	10000	10000	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	728000
<b>TOTAL EFFET 3</b>		74000	256000	265000	225000	225000		1045000
<b>3.1.4. Les conditions générales de travail améliorées</b>	<b>3.1.4.1. l'hygiène et la sécurité au travail mieux garanties</b>	0	250000	0	0	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	750000
	<b>3.1.4.2. Les jeunes et les institutions nationales en charge du travail, dotés de capacités pour la prise en compte et l'application des mesures d'Hygiène, de santé au Travail et de prévention du VIH/sida</b>	0	30000	0	0	0	MINEFOP, MINESEC, MINADER, MINESUP, MINEPIA, MINJEC	397000
<b>TOTAL EFFET 4</b>		42000	488000	227000	197500	192500		1147000
<b>TOTAL AXE 3</b>		<b>292600</b>	<b>1107600</b>	<b>862600</b>	<b>741100</b>	<b>746100</b>		<b>2 700 000</b>

**AXE IV : PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES JEUNES**

Effets	Produits	Années					Principal Responsable	Montant de ressources	Sources de financement
		2016	2017	2018	2019	2020			
<b>Effet 4.1.1.:</b> La culture entrepreneuriale des jeunes est développée dans le système d'éducation et de formation	4.1.1.1 : La communauté éducative sensibilisée sur l'entrepreneuriat	1 500					MINJEC/MINPMEESA	1 710 000	
	4.1.1.2 : Des modules d'éducation à l'entrepreneuriat intégrés dans le système d'éducation et de formation		10 000				MINJEC/MINPMEESA	72 000	
	4.1.1.3 : La stratégie nationale du développement de la culture entrepreneuriale élaborée		10 800				MINJEC	18 000	
<b>Sous-total Effet 1</b>								<b>1 800 000</b>	
<b>Effet 4.1.2 :</b> Les dispositifs/mécanismes d'accompagnement des jeunes à la création d'entreprises sont renforcés	4.1.2.1 : Les structures d'accompagnement technique existantes ou créées en faveur des jeunes fonctionnelles aux niveaux départemental et communal	1 500						3 000 000	
	4.1.2.2 : Les capacités des structures d'accompagnement techniques en faveur des jeunes renforcées	#####	#####	#####	#####	#####		14 100 000	

	4.1.2.3 : Des incitations pour la création d'entreprises renforcées		5 000						25 650 000	
	<b>Total Effet 2</b>								<b>42 750 000</b>	
<i>Effet 4.1.3 : La viabilité des entreprises créées par les jeunes est assurée</i>	4.1.3.1 : Les capacités techniques, organisationnelles et managériales des promoteurs d'entreprises renforcées	71 280	71 280	71 280	71 280	71 280	MINPMEESA MINJEC MINADER MINEPIA		396 000	
	4.1.3.2 : Les produits financiers diversifiés et adaptés, accessibles aux jeunes promoteurs d'entreprises	X	X	X	X				5000	
	4.1.3.4 : La capacité nationale renforcée pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes		3 000				MINPROFF		49 000	
	<b>Total Effet 3</b>								<b>450 000</b>	
<b>TOTAL GENERAL AXE IV</b>									<b>62 100 000</b>	

**AXE 5 : PROMOTION DE LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN FAVEUR DES JEUNES**

Effets	Produits	Années					Principal Responsable principal	Montant de ressources	Montant total par activité	Sources de financement
		2016	2017	2018	2019	2020				
<b>Effet.5.1.1 : D'ici à 2020, le pilotage des politiques en matière d'emploi des jeunes est amélioré</b>										
	5.1.1.1 : Un cadre inclusif (CNE-concertation Gouvernement/secteur privé/organisations des jeunes, OSC) de pilotage des politiques exécutées par les institutions en charge de l'emploi des jeunes mis en place						PR, SPM, MINEFOP, MINESUP, MINESEC, MINEPIA, MINADER, MINJEC, ONEFOP, MINTSS, MINJEC, MINPROFF,, MINAS, ONT, INS, MINFOPRA, PTF	0	3 963 000 000	
	5.1.1.2: Un dispositif d'évaluation d'impact des politiques sectorielles sur l'emploi des jeunes mis en place						SPR, SPM, MINEFOP, MINESUP, MINESEC, MINEPIA, MINADER, MINJEC, ONEFOP, MINTSS, MINJEC, MINPROFF,, MINAS, ONT, INS, MINFOPRA, PTF		500 000 000	
	5.1.1.3 : Un cadre législatif et réglementaire favorable à la promotion de l'emploi des jeunes élaboré		60 000 000				SPR, SPM, MINEFOP, MINESUP, MINESEC, MINEPIA, MINADER, MINJEC,	60 000 000	120 000 000	

						ONEFOP, MINTSS, MINJEC, MINPROFF,, MINAS, ONT, INS, MINFOPRA, PTF		
							5 703 000 000	
<b>Effet 5.1.2 : D'ici 2020, la coordination des programmes et projets d'emploi des jeunes est renforcée</b>								
	5.1.2.1 : Un cadre inclusif de coordination des programmes et projets relatif à l'emploi des jeunes mis en place, fonctionnel et performant						0	1 650 000 000
	5.1.2.3 : Les outils de ciblage des groupes spécifiques de jeunes dans les programmes publics d'emploi développés		60 000 000			SPR, SPM, MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC, ONEFOP, MINTSS, MINJEC, MINPROFF,, MINAS, ONT, INS, MINFOPRA, PTF	60 000 000	90 000 000
	5.1.2.4: Les capacités techniques, matérielles des acteurs en charge de la promotion de l'emploi (institutions en charge de la formation professionnelle, d'intermédiation, de création d'activités, de production d'informations sur le marché de l'emploi et des organisations représentatives des jeunes), renforcées					SPR, SPM, MINEFOP, MINESUP MINESEC MINEPIA, MINADER, MINJEC, ONEFOP, MINTSS, MINJEC, MINPROFF,, MINAS, ONT, INS, MINFOPRA, PTF	0	
<b>TOTAL GENERAL AXE V</b>								850 000
								<b>6 750 000</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>								<b>135 000 000</b>



## **ANNEXE 3 : LISTE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET LEGISLATIONS NATIONALES RELATIVES AU TRAVAIL ET AUX ADOLESCENTS**

### **A- Normes internationale du Travail**

Le Cameroun qui est membre de l'OIT, a ratifié 49 conventions internationales en matière de travail. Parmi celles-ci on peut citer :

- La récente convention de l'OIT sur le travail décent ;
- La Convention N°160 sur les statistiques du Travail ;
- La Convention 87 de 1948 sur la liberté syndicale ratifiée en 1960 ;
- La Convention 182 sur les pires formes de Travail ;
- La Convention 81 sur l'Inspection du Travail ;
- La Convention 150 sur l'Administration du Travail ;
- La Convention 88 sur le service de l'emploi ;
- La Convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi sur les personnes handicapées ;
- La Convention 181 sur les Agences d'emplois privées.

### **B- Législations nationales**

#### **a) Travail privé**

- ❖ Loi N°92-007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail ;
- ❖ Décret N°95/677/PM du 18 Décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée du Travail ;
- ❖ Décret N°93/574 et 576 du 15 Juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement et la forme du certificat d'enregistrement ;
- ❖ Décret N°93/577 du 15 Juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers ;
- ❖ Décret N°93/572 du 15 Juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaires ;
- ❖ Décret N°93/573 du 15 Juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyages et de transport du travailleur déplacé ;
- ❖ Décret N°93/578 du 15 Juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux Conventions Collectives de Travail.

#### **b) Travail public**

- ❖ Loi N°87/023 du 17 Décembre 1987 modifiant certains dispositions de la loi N°80/12 du 14 Juillet 1980 portant statut général des militaires ;

- ❖ Décret N°2001/190 du 25 Juillet 2001 portant statut des personnels non Officiers des Forces de Défense ;
- ❖ Décret N°2001/065 du 25 Mars 2001 portant statut spécial du Corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale ;
- ❖ Décret N°95/048 du 08 Mars 1995 portant statut de la Magistrature ;
- ❖ Décret N°94-199 du 07 Octobre 1995 portant statut général de la Fonction Publique de l'Etat et complétée par le décret N°2000/287 du 12 Octobre 2000 ;
- ❖ Loi N°92-007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail (pour les cadres et agents contractuels, et les agents décisionnaires de la Fonction Publique) ;
- ❖ Arrêté N°244 du 04 Février 1933 fixant statut des Chefs Coutumiers et l'ensemble des textes modificatifs subséquents ;
- ❖ Ordonnance N°73-17 du 22 Mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale dont la version a été consolidée après modification par la loi N°84/006 du 04 Juillet 1984.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. **Evaluation participative du Plan d'action National pour l'Emploi des Jeunes 2008-2012, Rapport final**, MINEFOP/BIT, Décembre 2013.
2. **Stratégie d Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**, 2013.
3. **Agenda du Travail Décent 2007-2015**, BIT, avril 2007.
4. **Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi**, République du Cameroun, Août 2013.
5. **Cameroun Vision 2035**, MINEPAT, édition 2009.
6. **Politique National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**, MINEFOP, Octobre 2008.
7. **Guide méthodologique de Planification stratégique au Cameroun**, MINEPAT, 2011.
8. **Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2014-2017**, Edition - 2013 Draft 2, OIT, Bureau Pays pour l'Angola, le Cameroun et Sao Tome & Principe.
9. **Projections démographiques**, 3<sup>ème</sup> RGPH, Volume III, Tome 3, BUCREP.
10. **Annuaire statistique Cameroun**, INS, édition 2013.
11. **Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 : Une génération menacée, Résumé analytique**, Bureau International du Travail, Genève, 2013.
12. **APERP (2009) : Etat des lieux du système d'information du marché du travail au Cameroun**
13. **Rapport national de progrès des objectifs du millénaire pour le développement**, Année 2012, Réalisé sous la coordination de l'Institut National de la Statistique, MINEPAT.
14. **Conditions de vie des populations et profil de Pauvreté au Cameroun en 2007, Rapport principal de l'ECAM3**, INS, Août 2008.
15. **Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples (EDS-MICS) 2011**, Institut National de la Statistique, Ministère de l'Économie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, Ministère de la Santé Publique, Yaoundé, Cameroun, ICF International, Calverton, Maryland, U.S.A., Septembre 2012.
16. **Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, phase1: enquête sur l'emploi, Rapport principal**, INS, Décembre 2005.
17. **Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2010, phase1: enquête sur l'emploi, Rapport principal**, INS, Octobre 2011.
18. **Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2010 : Insertion sur le marché de l'emploi**, INS, Novembre 2012.
19. **Décret n°2011/146 du 23 mai 2011**, portant organisation du MINEFOP.
20. **Décret n°2012/664 du 28 décembre 2012**, portant organisation du MINEFOP.
21. **Dispositif de Production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre**, Rapport sur la situation de référence, INS, Avril 2012
22. **Jean Paul Barbier et Naïma Pagès, Les institutions du marché du travail face aux défis du développement : expériences nationales au Bénin, Burkina Faso, Cameroun et Mali**, BIT/Genève 2011.