REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYEMENT AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

CONFERENCE ANNUELLE 2016

DES RESPONSABLES DES SERVICES CENTRAUX ET DECONCENTRES DU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

THEME :

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SECTEURS PORTEURS DE CROISSANCE ET D'EMPLOIS

EXPOSE SUR LE SOUS-THEME :

MARCHE DE L'EMPLOI ET INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE : FOCUS SUR LES SECTEURS PORTEURS DE CROISSANCE ET D'EMPLOIS

EXPOSANTS :

M. NJIMBON Etienne, Chef de Division des Etudes, de la Prospective et de la Coopération –MINEFOP (Chef de file) ;

M. WARDA NDOUVATAMA, Chef de Division de la Promotion de l'Emploi (MINEFOP) ;

Mme NNANG Thérèse, Conseiller Technique n°1 (FNE) ;

M. KWADJIO Hervé Lys, Chef de Division de la Prospective et de la Planification Stratégique, (MINEPAT) ;

M. FOWANG Ignatius T., Executive Associate n°2, (INS)

PALAIS DES CONGRES DE YAOUNDE
LES 4 ET 5 FEVRIER 2016

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 3

1. DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES 3

2. ETAT DES LIEUX 5

2.1. Caractéristiques des activités économiques et Marché du Travail 5

2.1.1. Structure économique et population active 5

2.1.2. Caractéristiques du marché du Travail 6

2.2. Formation professionnelle, état des lieux et contraintes 7

2.2.1. Préliminaire 7

2.2.2. Offre de formation professionnelle 8

2.2.3. Demande de la formation professionnelle 8

2.3. Insertion professionnelle 9

3. PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DANS LES OUTILS CADRE DE DEVELOPPEMENT : CAMEROUN VISION 2035 ET DSCE 10

4. CARTOGRAPHIE DES SECTEURS PORTEURS DE CROISSANCE ECONOMIQUE 12

5. ILLUSTRATION PRATIQUE DE L'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI PAR LE FNE (Année 2014) 14

6. PERSPECTIVES ET/OU RECOMMANDATIONS 16

CONCLUSION 17

BIBLIOGRAPHIE 18

INTRODUCTION

La question de l'emploi est un enjeu majeur et ancien qui, notamment sous la pression des actualités démographiques, sociales et politiques de pays, est de plus en plus fortement pris en considération par les gouvernements, les partenaires techniques et financiers, les acteurs locaux impliqués et les organisations de solidarité internationale.

En Afrique sub-saharienne, ces différents acteurs testent des appuis pour accompagner les chercheurs d'emploi à gagner en autonomie sociale et financière dans des environnements où peu d'entre eux parviennent à accéder à l'emploi ou à y évoluer dans des conditions qui les satisfassent.

Dans les contextes de crise que nombreux pays vivent actuellement, des réponses opérationnelles sont recherchées dans un climat de relative urgence. La nécessité s'est imposé à l'occasion de la Conférence annuelle 2016 des responsables des services centraux et déconcentrés du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dédiée spécifiquement à la « Formation Professionnelle et secteurs porteurs de croissance et d'emplois » au moment où le Cameroun ambitionne de devenir un pays émergent à l'horizon 2035 de revenir sur les fondamentaux d'une insertion socio-professionnelle réussie sur le marché du travail et de tirer des enseignements des initiatives existantes ou passées afin de partager et mutualiser la réflexion.

A cet effet, questionner une thématique telle que : **« Marché de l'emploi et insertion socio-professionnelle : focus sur les secteurs porteurs de croissance »** c'est poser la problématique de la corrélation entre la formation professionnelle et les besoins réels du marché de l'emploi. De même, elle commande et/ou impose la nécessité d'identifier clairement les secteurs porteurs de croissance d'emploi, avant la mise en place des programmes de formation professionnelle à l'effet de garantir le succès de l'insertion socio-professionnelle.

A l'observation de l'état de lieux du marché du travail, de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle au Cameroun, est-ce-que la formation professionnelle est-elle en adéquation avec la demande des secteurs porteurs de croissance et d'emploi ? Quel est l'état des lieux du marché de l'emploi, la formation professionnelle ? L'insertion professionnelle dans le contexte de la mise en œuvre du DSCE ? Qui en terme de phasage constitue la phase 2010-2020 de la marche vers l'émergence du Cameroun en 2035 ?

Pour mieux adresser ces préoccupations, le présent exposé va s'articuler ainsi qu'il suit :

- Etat des lieux du marché du travail, de la formation professionnelle et de l'insertion socio-professionnelle ;
- Problématique de l'emploi dans les outils cadres de développement Cameroun : Vision 2035 et DSCE ;
- Cartographie des secteurs porteurs de croissance ;
- Illustration pratique de l'adéquation formation-emploi par le FNE (Année 2014) ;
- Perspectives et/ou recommandations.

1. DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES

Avant de procéder au développement tel qu'il ressort du plan sus-évoqué, il s'est avéré nécessaire de rappeler quelques concepts clés.

Filière porteuse	Une filière est dite porteuse si elle a un potentiel de développement économique par rapport à un marché et par rapport à la génération de revenus.

Secteur	Domaine défini d'activité économique, sociale, dans un Etat, une Organisation, une institution / Subdivision d'un domaine d'activité.
Secteur d'activités	Un secteur d'activité économique est le regroupement de fabrication, d'industrie, de commerce ou de service qui ont la même activité principale.
Niche d'emplois	Secteur ou domaine d'activité qui génère le plus d'emplois
Secteur porteur	Secteur qui, loin d'être arrivé à maturité, offre de nouvelles perspectives de croissance. Et, le plus souvent, quel que soit le domaine étudié (agroalimentaire, service, commerce, etc.), un créneau devient porteur grâce à l'innovation peut-être immatérielle marketing par exemple est d'ordre idéologique. Il s'agit d'un secteur d'activité économique disposant d'une forte croissance et permettant l'émergence de nouveaux acteurs.
Formateur :	Personne ayant acquis de l'expérience dans un domaine d'activité et ayant des compétences nécessaires pour former.
Formation Professionnelle :	Ensemble des activités visant à permettre d'acquérir des capacités pratiques, les connaissances et attitudes requises pour occuper un emploi relevant d'une profession ou d'un groupe de profession dans une branche de l'activité économique.
Groupe de spécialités :	Domaine d'activités dans lequel on est spécialisé à partir d'une formation.
Insertion professionnelle :	Processus de socialisation d'une personne en âge de travailler à travers la pratique d'une activité structurante non seulement de la société ou du groupe auquel appartient cette personne mais également la personne elle-même.
Marché de l'emploi :	Lieu de rencontre entre l'offre de l'emploi et la demande d'emploi

« Métiers porteurs » : cette notion est entendue de manière différente selon les acteurs qui le portent. Par exemple, pour les décideurs politiques, les métiers porteurs participent à la création d'emplois.

Pour les Chefs d'entreprises, cette notion est fonction de l'existence ou du potentiel du marché (problématique du profit). Ce sont des métiers qui permettent de prétendre à un profit.

Pour les jeunes, ce sont des métiers qui génèrent un bon revenu, qui garantissent une certaine sécurité et qui offrent des perspectives de développement de long terme.

Pour les structures de formation, ce sont des métiers demandés par les entreprises et qui attirent les jeunes.

On ne saurait parler de métiers porteurs sans toutefois faire allusion à la notion de secteur porteur.

La notion de secteur porteur est souvent assimilée à celle de métier porteur alors qu'elle n'est pas nécessairement corrélée au développement de l'emploi. De même, un métier peut être considéré comme porteur, indépendant d'un secteur (par exemple la comptabilité). En revanche, beaucoup d'exemples montrent que les deux vont souvent de pair (par exemple, le secteur de l'informatique et des TIC comportent de nombreux métiers porteurs.

Bref, on entend par métier porteur, les métiers d'avenir qui seront les plus demandés par les entreprises et qui vont se développer dans les années à venir et qui permettront de faire face au chômage, de contribuer effectivement à l'émergence du Cameroun en 2035.

2. ETAT DES LIEUX

2.1. Caractéristiques des activités économiques et Marché du Travail

Les caractéristiques statistiques rendent difficile l'analyse du fonctionnement du marché du travail. Malgré ces limites, les extrapolations sur la base des données disponibles dégagent quelques indicateurs sur la répartition de la main-d'œuvre active entre les secteurs, et les caractéristiques du marché du travail.

2.1.1. Structure économique et population active

- ✓ **Une économie extravertie et peu diversifiée**

L'économie nationale est de manière générale faiblement (ou pas du tout) diversifiée. Depuis près de quatre décennies environ, le tissu économique reste dominé par les activités agricoles et pastorales qui occupent plus de ¾ de la population active dans l' ensemble. Le secteur industriel a de la peine à décoller et n'occupe que moins de 10% en moyenne des actifs environ. Le tertiaire est caractérisé par les activités commerciales et les services (administration publique notamment).

Sur une population estimée à environ 22 millions de personnes, près de 60% environ sont des actifs. Quelle que soit la zone de résidence dans l'ensemble du pays, la population active est essentiellement rurale et composée en majorité des hommes (selon les statistiques). La population active est en nette croissance.

La concentration de la population active dans le secteur agricole s'explique par le fait que la structure économique n'a pas fondamentalement évolué depuis de nombreuses décennies. Par ailleurs, ce secteur offre plus facilement des emplois informels de fortune caractérisés sur une précarité, des revenus faibles, et n'offrant pas de perspectives d'émancipation sociale aux exclus des systèmes formels d'acquisition des connaissances valorisables sur le marché du travail.

- ✓ **Une main d'œuvre abondante mais peu qualifiée**

En l'absence des données fiables sur la structure des qualifications professionnelles, le repère de qualifications utilisé est le niveau d'instruction. Ce repère est souvent rappelé dans les conventions collectives matérialisant les protocoles d'accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Selon les données disponibles, la population active est très insuffisamment qualifiée indiquent que 41% des actifs n'ont jamais été à l'école, et parmi les 49% ayant été à l'école, 45% n'ont été qu'à l'école primaire, 43% dans l'enseignement secondaire et moins de 1% dans l'enseignement supérieur.

- ✓ **Une forte proportion des indépendants et des aides familiaux**

On observe dans la population active une très forte proportion de travailleurs indépendants et d'aides familiaux. La plupart, soit environ (68%) d'entre eux, sont sans qualifications ; n'ayant jamais été à l'école. Près de 86% de ces indépendants et aides familiaux exercent des activités agricoles et pastorales. Cette situation est la conséquence d'une structure économique très peu développée et dominée par les activités traditionnelles et artisanales à caractère familial. « Cette situation reflète néanmoins des insuffisances graves pour le développement. Elle illustre en effet pour une part importante le manque d'emplois offerts. Elle manifeste tout autant le manque de formation professionnelle et, partant, contribue à maintenir une part importante du secteur

dit non structuré en position de faible productivité et de qualité irrégulière de production de biens ou de services »[1].

2.1.2. Caractéristiques du marché du Travail

✓ **Un marché du travail très segmenté**

Le marché est divisé en quatre grands segments ou secteurs définis par rapport à l'importance des effectifs drainés :

- le secteur rural ou traditionnel ;
- le secteur informel ;
- le secteur privé moderne et ;
- le secteur public.

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

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

iii. Le secteur moderne privé regroupe toutes les PME/PMI et les grandes entreprises capitalistes privées et parapubliques. Ce secteur dit moderne est l'un de ceux dans lequel les correspondances entre diplôme, qualification et salaire sont établies, et partant, l'un des plus convoités par les sortants du système éducatif en quête d'emploi. ce secteur est aussi celui qui a le plus souffert de la crise économique et des politiques d'ajustement structurel. On estime à plusieurs milliers le nombre d'emplois perdus dans ce secteur depuis le déclenchement des crises.

iv. Depuis les indépendances de la plupart des Etats, la relative croissance économique de l'époque et les immenses besoins en main-d'œuvre des pouvoirs publics ont fait du secteur public les plus

[1] J. Trouve : Contribution de l'information sur le marché de l'emploi à la maitrise des Politiques d'Ajustement Structurel et leurs conséquences sociales en Afrique subsaharienne, BIT Genève, mars 199 ; Document de travail de la réunion d'évaluation finale du projet RAF/SG/0107, Brazzaville, 1991.

grands employeurs des sortants du système éducatif, tous niveaux confondus. A titre d'illustration, l'on peut citer les recrutements massifs des diplômés de l'Enseignement Supérieur en 1983 et 1985 au Cameroun où près de 5 000 diplômés avaient été recrutés et très récemment, le recrutement des 25.000 agents.. Les crises économiques ont malheureusement eu pour conséquences :

- ✓ **Les caractéristiques de l'emploi**

  - ***Opportunités d'emplois***

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

Il importe de préciser que même avant la crise économique du milieu des années 80, une crise de l'emploi se profilait déjà au Cameroun par exemple, l'Etat a recouru à des recrutements exceptionnels dans les administrations publiques pour contenir les flux de chômeurs issus de l'enseignement supérieur dont l'effectif annuel était de l'ordre de 5 000 demandeurs d'emplois supplémentaires sur le marché du travail.

Au niveau du secteur privé, les micro-entreprises (employant moins de cinq personnes) sont celles qui semblent absorber une bonne partie de la main d'œuvre informelle. Cette catégorie d'entreprises représente plus de 83% des entreprises identifiées et plus de 90% des entreprises immatriculées au système de prévoyance sociale (Sécurité Sociale). Le secteur des PME/PMI (1 à 50 employés, y compris les micro-entreprises formellement constituées) occupe également une place de choix dans cet échiquier. Le secteur rural occupe encore plus de 60% de la main d'œuvre, le secteur secondaire 12% et le secteur tertiaire plus de 27%.

  - ***Sous-emploi et chômage***

Selon les statistiques, le taux de chômage en milieu rural semble être de faible niveau car il se situe en dessous de 5%. Cette situation s'explique par le fait de l'auto emploi agricole et des travailleurs familiaux. Cependant, de même que pour le secteur informel urbain, le travail rural est caractérisé par un sous-emploi endémique avec la prédominance d'activités à faible productivité, des rémunérations modestes et précaires, le manque de protection sociale, et une faible intégration dans l'économie informelle. Pour la plupart de la population, l'emploi dans ces secteurs ne peut pas être considéré comme suffisant pour assurer une certaine régularité de revenus.

2.2. Formation professionnelle

2.2.1. Préliminaire

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir le savoir et les savoir-faire (compétences et l'expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

On distingue deux phases dans le processus de formation professionnelle qui correspondent à deux sous-systèmes du système de la formation professionnelle :

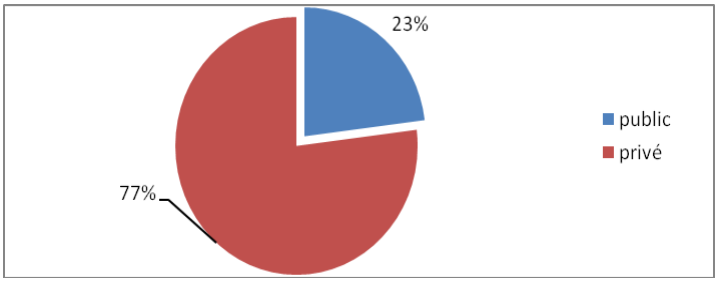
- formation professionnelle de base qui peut comprendre :
  - la formation professionnelle initiale ;
  - la formation professionnelle supérieure.
- formation professionnelle continue ou perfectionnement professionnel.

La formation professionnelle, qui vise à offrir aux apprenants les capacités intellectuelles et techniques pour s'insérer plus facilement sur le marché du travail et de l'emploi, est abordée dans le cadre de cet exposé en termes d'offre et de demande.

2.2.2. Offre de formation professionnelle

L'offre de formation professionnelle au titre d'une étude réalisée au MINEFOP/ONEFOP 2013 présente plus de 800 structures, dont 72% relevant du privé, formant les jeunes dans les domaines aussi variés que les TIC, le génie électrique, le génie mécanique, l'industrie du bois, etc. Ces formations sont assurées en 2013 par 6532 formateurs, dont 26% dans le public.

Graphique 1.1 : Répartition des structures de formation par opérateur



Source : MINEFOP/ONEFOP, 2013.

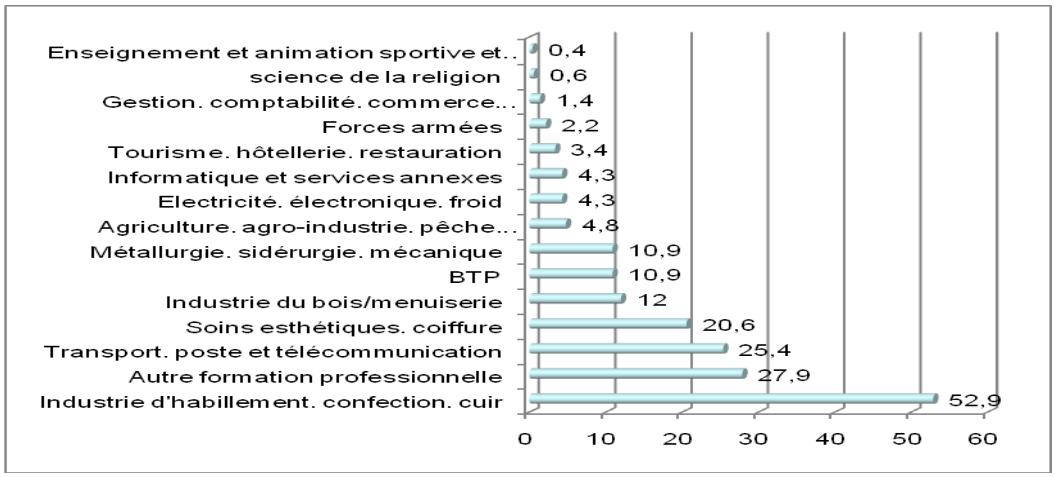
2.2.3. Demande de la formation professionnelle

La demande de formation quant à elle, montre qu'il y a eu 37 084 apprenants en 2013 sur l'ensemble du territoire, dont 43% de femmes. Cette demande est majoritairement orientée vers les formations du secteur tertiaire, avec plus de 65% d'apprenants, et seulement 1% dans le secteur primaire.

Les structures de formation font cependant face à plusieurs difficultés au rang desquelles l'insuffisance et la vétusté des équipements, le coût élevé de la formation, l'insuffisance du personnel formateur, la difficulté d'obtention des stages d'immersion professionnelle. Dans cette section, il y est présenté les statistiques portant sur les structures de formation professionnelle et les formateurs.

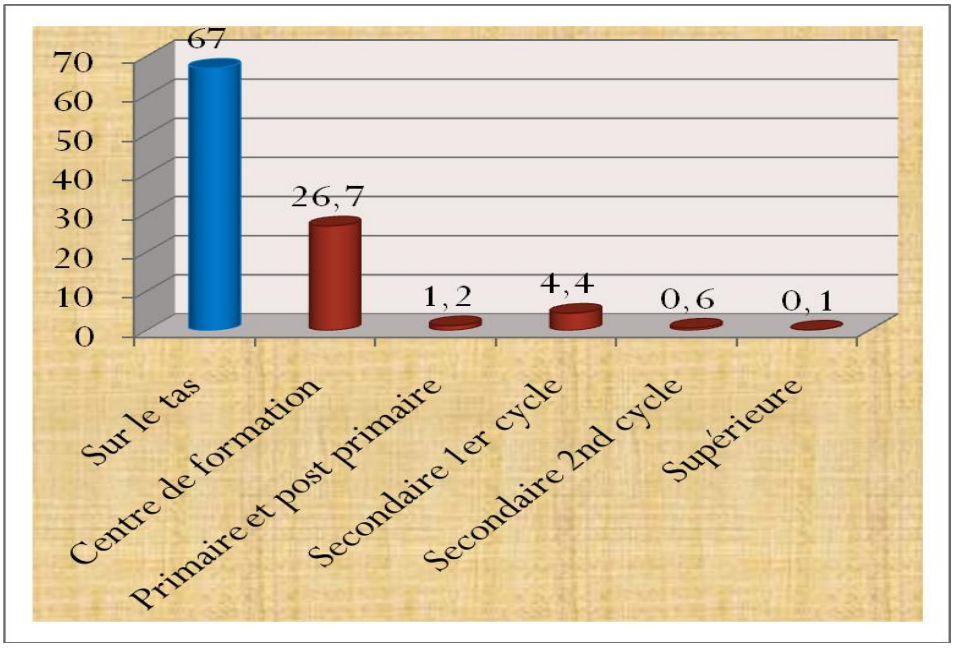
- ✓ Cette section présente spécifiquement les effectifs des apprenants dans les structures de formation professionnelle en général suivant certaines caractéristiques.

Graphique 1.2 : Proportion de la population de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle par spécialité



- la plupart des personnes de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle l'ont effectué sur le **tas (67%)** ou dans un **centre ou institut de formation (26,7%).**

Graphique 1.3 : Proportion de la population de 15 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle selon le niveau de formation professionnelle



✓ **Formation et situation d'activité**

- ✓ plus de 7 personnes sur 10 en âge de travailler sont actives occupées. En effet, 73,1%, sont actives occupées contre 22,1% inactives. Seulement 4,8% de cette population sont au chômage (au sens élargi).
- ✓ Les taux d'emploi augmentent au fur et à mesure que le niveau d'instruction décroit.
- ✓ Les personnes ayant suivi un enseignement technique ou une formation professionnelle ont les taux d'emploi les plus élevés et ce quels que soient le sexe et le milieu de résidence.

Ce résultat serait imputable à la nature de leur formation plus professionnalisant et offrant plus d'opportunités sur le marché du travail.

2.3. Insertion professionnelle

Pour analyser et comprendre la situation des jeunes sur le marché du travail, les données de l'EESI 2 et de l'annuaire statistique de l'Emploi et de la Formation professionnelle, édition 2014 ont été mises à contribution. Un diagnostic est établi et des déterminants significatifs relevés.

Les jeunes de 15-34 ans représentent 34,3% de l'ensemble de la population. Ils sont en proportion plus nombreux en milieu urbain (41,6%) qu'en milieu rural (29,7%). Ceux de sexe masculin représentent 32,9% de la population masculine et ceux de sexe féminin 35,6% de la population féminine.

La proportion de jeunes qui ont fait l'enseignement technique est très faible par rapport à ceux de l'enseignement général quelque soit le cycle, le milieu de résidence ou le sexe.

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

Le taux d'activité des jeunes est de 69,8%. Ce taux d'activité est plus élevé chez les hommes (76,2%) que chez les femmes (64,1%) et ceux indépendamment de la région d'enquête et du milieu de résidence.

Le taux de chômage des jeunes au sens du BIT est plus élevé (6,0%) que celui de l'ensemble de la population (3,8%). En milieu urbain, ce taux de chômage est plus élevé chez les personnes ayant suivi un cursus académique général que chez ceux ayant suivi un cursus technique ou professionnel tant chez les jeunes de sexe masculin que chez ceux de sexe féminin.

Le taux de chômage au sens élargi des jeunes ayant suivi un cursus d'enseignement technique est respectivement de 10,1% et 10,4% pour les jeunes ayant les niveaux d'instruction secondaire technique 2nd cycle et 1er cycle contre 27,1% pour les jeunes ayant le niveau d'instruction supérieur.

Selon la catégorie socio professionnelle, seuls les employés de bureau (38,08%), sont la classe la plus insérée. 54,22% de la population âgée de plus de 35 ans sont les plus insérées dans les entreprises de travail temporaire contre 45,66% âgée de 15 à 34 ans.

Les canaux informels de recherche d'emploi sont usités par la grande majorité (88,0%) des jeunes en situation de chômage. Plus spécifiquement, ces jeunes recherchent principalement (40,2%) un emploi par le réseau de relation des parents et d'amis. Cette proportion est plus importante en milieu rural (43,8%) qu'en milieu urbain (38,8%). La recherche directe auprès des employeurs vient en seconde position (21,0%). Les voies de petites annonces sont utilisées par 8,0% de demandeurs d'emploi.

Le secteur informel (agricole et non agricole) est le secteur dans lequel la grande majorité de jeunes (92,0%) exercent leur emploi. La part de l'emploi des jeunes dans le secteur formel reste faible (7,9%).

Les jeunes ont majoritairement le statut de travailleur indépendant dans leur emploi principal. Cette catégorie représente 43,4% des emplois occupés par les jeunes. Elle est suivie par celle des aides familiaux (33,4%).

3. PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI DANS LES OUTILS CADRES DE DEVELOPPEMENT : CAMEROUN VISION 2035 ET DSCE

Pour renforcer la réponse économique retrouvée au lendemain de la dévaluation du Francs CFA en 1994 et l'asseoir durablement, l'Etat a inscrit ses politiques de développement dans une perspective de long terme à l'horizon 2035.

Cette vision prospective constitue un pan pour l'avenir et propose des requises profonde, ceux préoccupations des camerounais en matière de croissance économique, emploi et gouvernance. « le Cameroun, pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité intègre quatre (04) objectifs généraux à savoir :

- réduire la pauvreté à un niveau socialement acceptable ;
- devenir un pays à revenu intermédiaire ;
- atteindre le stade de Nouveau Pays Emergent ;
- et renforcer l'unité nationale et consolider le processus démocratique.

Pour atteindre ces objectifs, l'Etat s'est doté d'un Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) qui couvre les dix premières années de la Vision (2010-2020). Ce document définit un certain nombre de priorités centrées sur l'accélération de la croissance, la création d'emplois formels et la réduction de la pauvreté.

Chaque acteur politique et économique en fonction de son domaine de compétences est donc interpellé pour relever le défi.

En ce qui concerne spécifiquement le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, les actions qui doivent être prises d'inscrivent dans le cadre de la création d'emplois formels qui passe obligatoirement par la mise en place d'un certain nombre de préalables notamment la formation professionnelle, base d'une insertion facile sur le marché de l'emploi.

✓ **Un objectif global qui porte sur l'emploi**

Pour conduire le Cameroun vers l'émergence, l'emploi a été considéré comme un des piliers de son développement au côté de celles de la croissance et de la gouvernance et de la gestion stratégique de l'Etat. A cet effet, trois principaux objectifs globaux sont poursuivis par la stratégie nationale de développement dont l'un est rattaché directement à l'emploi, les y sont de matière implicite :

- porter la croissance à 5,5% en moyenne annuelle dans la période 2010-2020 ;
- **ramener le sous-emploi de 75,8% à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaines de milliers d'emplois formels par an dans les dix prochaines années ;**
- et ramener le taux de pauvreté monétaire de 39,9% en 2007 à 28,7% en 2020.

La stratégie de l'emploi adresse la question de l'emploi en trois principaux axes à savoir :

(i) l'accroissement de l'offre d'emplois décents ;
(ii) la mise en adéquation de la demande d'emploi ; et
(iii) l'amélioration de l'efficacité du marché

Pour ce qui est de l'accroissement de l'offre d'emploi décent, il est question de :

- Développer des PME et promotion de l'emploi salarié décent ;
- Promouvoir de l'auto-emploi
- Formuler les programmes spécifiques de promotion de l'emploi.

Concernant la mise en adéquation de la demande d'emploi, la stratégie consistera à :

- l'augmentation et la diversification de l'offre de formation ;
- l'optimisation du rendement interne et externe du système de formation professionnelle
- la mise en place des mesures d'incitation fiscales et administratives ;
- l'améliorer la gestion du système de formation professionnelle.

Concernant l'amélioration de l'efficacité du marché, l'objectif visé est de rendre transparent le marché de l'emploi et de réussir l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs d'emplois. Pour se faire, il faudra (i) amener de plus en plus les entreprises à exprimer leurs besoins en ressources humaines de manière mieux articulée et à travers des circuits formels, afin de se donner le maximum de chances de trouver sur le marché les profils exigés ; (ii) accompagner les demandeurs d'emplois à bien définir leurs projets professionnels et augmenter ainsi leurs chances de trouver rapidement un emploi; et (iii) assurer une bonne communication sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi et une bonne information des acteurs.

✓ **Perspectives en matière d'offre d'emplois**

Au cours de la période de la mise en œuvre de la Stratégie de Croissance pour l'Emploi, il est anticipé une création nette d'environ 495 000 emplois en moyenne annuelle contre 490 000 sur les dix dernières années soit en moyenne 90 000 emplois formels par an contre 405 000 informels. La répartition en terme relative par secteurs montre que les emplois vont davantage se développer dans le secteur tertiaire avec notamment les investissements prévus dans les télécommunications et les transports et les gains de croissance tirés des autres

secteurs. Il générera environ 166 500 emplois l'an. Dans le secteur secondaire, il est attendu une création nette de près de 47 500 emplois par an en relation avec l'amélioration de la fourniture de l'énergie et l'expansion dans les BTP. Le secteur primaire continuera d'être le premier pourvoyeur d'emplois, avec à lui seul plus de la moitié des emplois créés par an, soit environ 281 000.

Au regard du tableau ci-après marquant l'évolution des activités au sein de chaque branche d'activités et tiré du DSCE, il ressort que de profondes mutations seront observés dans les secteurs secondaires et tertiaires. Ce qui présage d'un accroissement de l'offre d'emplois dans ces deux principaux secteurs.

Plus spécifiquement,

- le DSCE envisage une hausse de 30% de la production des industries extractives en 2016 du fait de l'entrée en exploitation du puits de pétrole d'Elombo, des gisements de minerais solides de cobalt, du nickel, du fer et du gaz torché sur les plateformes camerounaises. Devant ainsi générer des emplois dans cette branche ;
- Le grossissement de l'activité de production et de distribution d'électricité de gaz et d'eau de l'ordre de 64% présage également la création de plusieurs emplois dans la branche. En effet, Des développements importants programmés dans ce secteur sou tendent l'amélioration de la capacité de production d'énergie électrique. Il s'agit entre autres, de la mise en service de la centrale thermique de Yassa (86MW), de la centrale thermique à gaz de Kribi (216 MW), du barrage de Lom Pangar (120 MW), du barrage de Nachtigal (330 MW) et de la centrale hydroélectrique de Memve'ele (201MW) ;
- Il est également à relever des mutations dans les branches des agro-industries et des autres industries manufacturières qui gagneront respectivement 3 et 5 points dans leur rythme de croissance d'ici 2020.

4. CARTOGRAPHIE DES SECTEURS PORTEURS DE CROISSANCE ECONOMIQUE

Le Cameroun s'est fixé pour objectif d'accéder au statut de pays émergent à horizon 2035. Pour ce faire, le gouvernement doit mettre en valeur les richesses humaines et naturelles importantes du pays en favorisant le développement des secteurs porteurs de croissance de l'économie et en améliorant la qualité de la formation professionnelle en relation avec les besoins du marché de l'emploi en vue de favoriser l'insertion socioprofessionnelle.

Avec une croissance annuelle de 4,4% en 2012, le Cameroun paraît moins dynamique que ses voisins et l'Afrique subsaharienne en général. Pourtant les sources de croissance sont nombreuses. Petit aperçu.

N°	Secteurs		Projets
1	Energétiques	– Construction des Centrales hydroélectriques	– Centrale hydroélectrique de Nachtigal (330MW) – Centrale hydroélectrique de Song Mbengé (950MW) – Centrale hydroélectrique de Memve'ele (120MW201MW) – Centrale hydroélectrique de Kikot (350-550MW) – Centrale hydroélectrique de Njock (270 MW) – Centrale hydroélectrique de Ngodi (475 MW) – Centrale hydroélectrique de Song Ndong (250-300 MW) – Centrale hydroélectrique de Nyanzom (375 MW) – Centrale hydroélectrique de Bayomen (470 MW) – Centrale hydroélectrique de Mouila-Mogué (350MW) – Centrale hydroélectrique de Bagangté (90 MW) – une centrale hydroélectrique de l'ordre de 10 MW à Mekin – Centrales hydroélectriques sous régionale (Tchad et RCA) et régionale (Nigéria) sur les sites Cholet (400 MW) sur le Dja, Grand Eweng (386 MW) et Petit Eweng (230 MW) sur la Sanaga, Noun-Wouri (1200 MW) sur le Noun, Mandourou

			(67MW) et Mbinjal (66MW) sur le Faro, Lancrenon (34 MW) sur le Ngou, affluent de la M'béré, ainsi que le site de Vogzom (33 MW) sur la rivière Vina, Munaya (200 MW) sur la Cross-River, Kpaf (300MW) sur la Katsina, Mentchum (15-35 MW). – Sur le réseau interconnecté Nord, la centrale hydroélectriques de Warak (50 MW) sur la Bini est envisagée, ainsi que les centrales de Colomines (Gbazoumbé12MW) et Ndokayo pour le réseau de l'Est.
2		**Hydrocarbures**	– Cameroon LNG, filiale de la Société nationale des hydrocarbures (SNH) et de GDF-Suez – Plan de modernisation et d'extension de la raffinerie de Limbé, sur le littoral
3	**Infrastructures routier**		– Autoroute Douala-Yaoundé (80 km sur 195 km au total) – Autoroute le premier de Douala, N'Djamena et Bangui, le deuxième vers le Nigeria et le troisième entre Yaoundé et Brazzaville.
4	**Mines**		– Gisement diamantifère de Mobilong (Est) – Développement et la mise en production de la mine de cobalt, nickel et manganèse de Nkamouna (Sud-Est) – Développement du gisement de fer de Mbalam-Nabeba (à cheval sur la frontière avec le Congo).
5	**Agriculture & cie**		– Transformation du café et du cacao, de même que celles de l'huile de palme – Développement de la transformation pour les autres filières (coton, hévéa)
6		**Le bois**	– Relance du secteur forestier
	BTP & industries manufacturières : Perspectives béton		– Développement de la cimenterie – Extensions prévues par (filiale locale de Lafarge) – La production d'aluminium, avec une nouvelle aluminerie à Kribi. Financée et opérée par Alucam, filiale de Rio Tinto

Les infrastructures qui accompagneront les projets prioritaires porteurs de croissance :

- Construction d'un port en eau profonde à Kribi sur la base du principe du B.O.T (Build, Operate and Transfert).
- Construction du port en eau profonde à Limbé
- Construction du Yard pétrolier de Limbé
- Aménagement de nouvelles voies ferrées selon les standards internationaux en la matière, dans le but, d'une part, d'achever l'intégration économique des régions septentrionales et méridionales du pays et, d'autre part, de désenclaver les pays voisins ne disposant pas d'accès sur la mer.

Les projets d'aménagement des chemins de fer sont cités dans la liste suivante :

- Kribi - Ebolowa - Mbalam ;
- Limbé - Douala - Edéa - Kribi ;
- Ngaoundéré - Garoua - Maroua - Kousseri ;
- Edéa - Yaoundé - Ngaoundal ;
- Belabo - Bangui ;
- Yaoundé - Belinga - Booué ;
- Minim-Martap – Ngaoundal.

Une Etude de faisabilité menée sur le marché Camerounais nous a permis d'identifier 36 filières porteurs au deuxième trimestre 2014. Il s'agit notamment de : l'agriculture, les télécoms, l'immobilier, l'élevage, la boisson l'automobile, la banque, le transport, le BTP, l'hydrocarbure, l'hôtellerie, la boulangerie, le gaz, le supermarché, le ciment, le chocolat, l'huile végétale, l'assurance, la quincaillerie, l'engrais, les pates alimentaires, le sucre, la farine, le riz, la poissonnerie, la construction métallique, le gravier, la savonnerie, la micro finance, le sable, la restauration, le pressing, les équipements sportifs, la pneumatique, l'informatique, le recyclage

5. ILLUSTRATION PRATIQUE DE L'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI PAR LE FNE (Année 2014)

5.1. Aperçu global

Depuis pratiquement deux ans, les activités opérationnelles du FNE connaissent une accélération, due notamment à son implication dans l'accompagnement de certains grands projets structurants, et à son extension progressive dans toute les régions.

Au 30 septembre 2014 les réalisations effectives ont un taux de progression important avec 92.056 chercheurs d'emploi enregistrés, soit un accroissement de 15% par rapport à la même période.

Pour ce qui est des activités de formation professionnelle et de promotion des emplois indépendants, elles connaissent une faible progression, les moyens alloués à ces activités étant très modestes.

5.2. Détails des activités opérationnelles

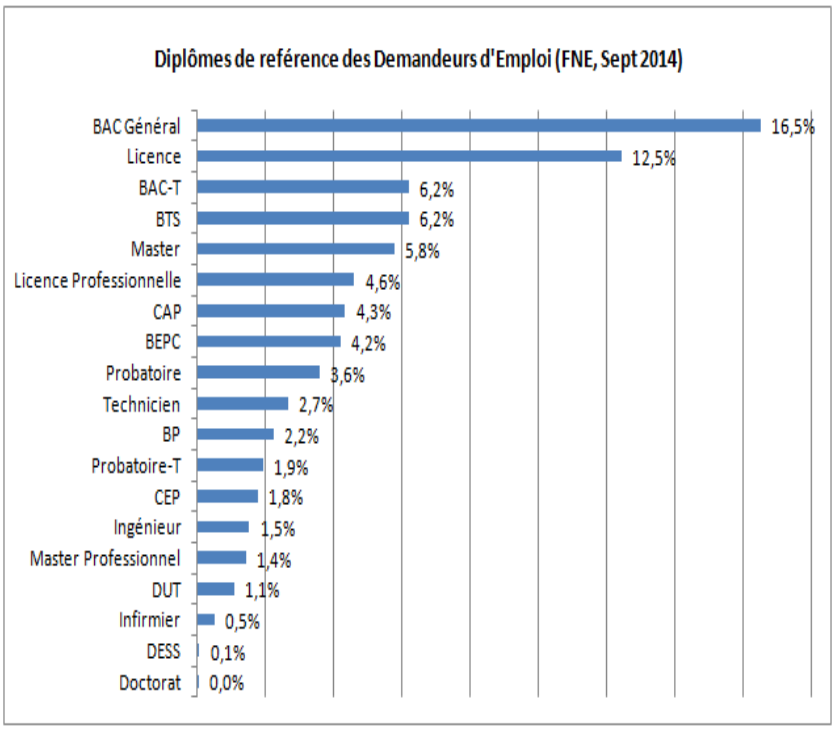
5.2.1. Demandes d'emploi

De janvier à septembre 2014, le FNE a accueilli 92.056 chercheurs d'emploi : près de 32815 ont eu un entretien et ont été orientés, les autres se sont inscrit en ligne sur le site du FNE (www.fnecm.org) dans le cadre du programme « Captage de compétences PROCOM».

5.2.2. Profil du chercheur d'emploi

Par genre un peu moins de la moitié des chercheurs d'emploi sont du sexe féminin (41,9%) contre 58,1% d'homme ; ce qui témoigne d'un équilibre relatif et d'un dynamisme accru de la gente féminine auprès du FNE. Ainsi, le profil du chercheur d'emploi se présente ainsi qu'il suit :

- L'âge moyen du chercheur d'emploi en 2014 oscille autour de 29,04 ans, et plus de la moitié a moins de 28 ans. Ce qui atteste de la constante jeunesse de ces demandeurs d'emploi.
- Le diplôme le plus élevé, quand ils en ont (près de 15% des candidats n'ont présenté aucun diplôme reconnu) relève majoritairement des formations générales, avec une prédominance du Baccalauréat de l'enseignement général (notamment les séries littéraires) à hauteur de 16.5%, et des diplômes anniversaires (licences, maîtrise, ou master).



Comme nous l'avions souligné dans les éditions précédentes, les candidats n'ayant présenté aucun diplôme proviennent généralement de l'exode rural massif de ces dernières années, conjugué à la déscolarisation au niveau primaire et post-primaire. En effet selon le dernier recensement de la population, les

villes de Yaoundé et Douala ont connu des taux d'accroissement démographique moyens supérieurs à 4% par an de 1987 à 2005.

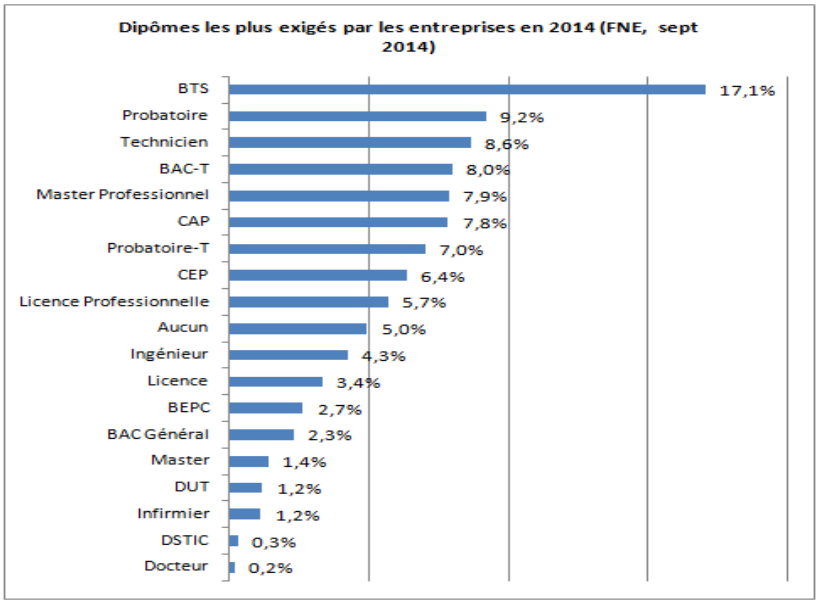
Nous ne manquerons pas aussi de noter que l'eternel problème de recadrage du système scolaire actuel, qui est hors des gros enjeux du marché du travail, reste entier, malgré des timides réformes et remous de surface : c'est une machine qui alimente le chômage, une bombe à retardement, si de mesures drastiques au niveau post-primaire et secondaire ne sont pas prises.

5.2.3. Insertion professionnelle

A ce niveau, trois (03) variables nous intéressent à savoir : la qualité des offres d'emploi, les profils académiques les plus sollicités par les entreprises et les secteurs porteurs.

5.2.3.1. Qualité des offres d'emplois

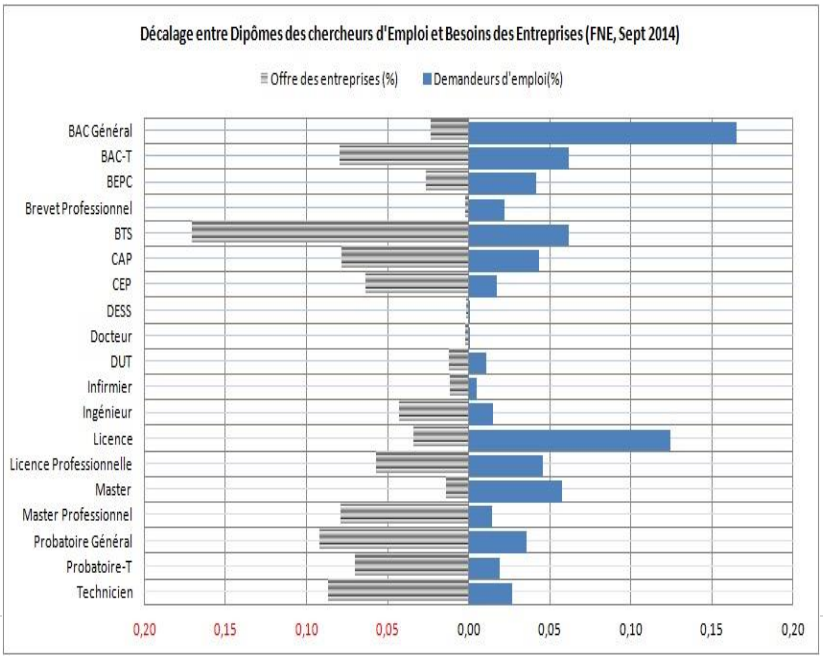
Parmi les offres reçues au FNE, plus de 75 % sont de type CDI, et un cinquième de type CDD. Cependant, ces contrats se répartissent entre les agents d'exécution (36,45%) et de maîtrise (42,75%); les 20% restants étant des cadres et hauts cadres (*top cadre!).*



5.2.3.2. Les profils académiques les plus sollicités par les entreprises

Les profils les plus prisés demeurent les titulaires de BTS (près d'un quart des offres). Ceux-ci se retrouvent abondamment dans les branches « Activités de services aux entreprises » et « Commerce de gros et de détail » ; ce sont donc notamment le BTS des filières « Marketing et force de vente», comptabilité et informatique.

Les titulaires de Bac technique, de CAP, notamment en maçonnerie et électricités sont aussi recherchés, et sont utilisés dans les branches « Construction et BTP » et « maintenance ». « Les licences » des Universités ont également fait une relative poussée dans le marché du travail, et sont généralement sollicitées dans les « services aux entreprise », l'administration et l'éducation.



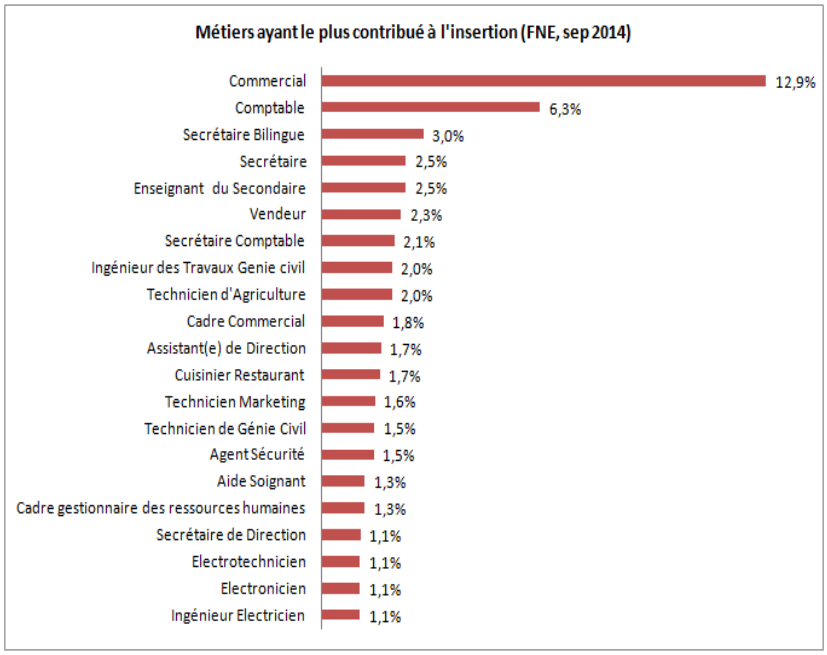
On remarquera également une percée des licences et Masters professionnels issus des nouveaux régimes « LMD » des universités ; Sinon la régularité des profils conventionnels d'ingénieurs, Bac et Probatoire techniques est significative au niveau des offres d'emploi.

Et il convient d'attirer l'attention ici sur la prépondérance des filières générales et littéraire au niveau du système scolaire et universitaire. A cet effet, un rapport du MINESUP mentionne que « Ces dernières années, l'enseignement supérieur accueille

*en moyenne **50.000 à 60.000** nouveaux étudiants par an dont plus des 2/3 ont une formation en sciences humaines, sociales et de gestion /management. L'un des défis est d'assurer un encadrement efficient à ce flux d'étudiants, mais également d'intéresser bon nombre d'entre eux aux sciences et à la technologie, lors même que l'orientation y relative est difficilement mise en œuvre dès la classe de sixième ou, à tout le moins, dès la classe de seconde ».*

Cette difficulté est moins criarde pour le système anglophone, plus efficient, qui comprend un module curriculaire plus concentré et plus spécialisé (peu de matières et une plus grande concentration par champs heuristiques: sciences, technologies, domaine socio-humaniste etc.), et permettant une spécialisation précoce, avec acquisition des compétences avérées. A cet effet ce système gagnerait à être généralisé au niveau secondaire, à l'exemple du système LMD dans l'enseignement supérieur.

5.2.3.3. Les secteurs « porteurs »



Les branches d'activités ayant le plus contribué à la création d'emploi sont :

-Commerce de gros et de détail

-Assurance et micro-finance

-Agro-industries

-Hôtellerie,

-Transport et communication

- BTP

. Construction bâtiments

. Education et Santé

Ces branches sont dopées par la trame des grands projets structurants qui se déploient progressivement dans l'ensemble du territoire. Les métiers les plus recherchés sont les commerciaux (12.9%), les comptables, les enseignants, les ingénieurs et techniciens, ceci dans les branches listées plus haut.

En définitive, au titre de l'appui à l'insertion par la Formation professionnelle, il ressort que 7431 chercheurs d'emploi ont été formés en septembre 2014. Le Programme Emploi Diplômé (PED) a permis de mettre en stage pré-emploi plus de 305 jeunes au 30 septembre 2014, ces réalisations portent le cumul à 6.823 jeunes mis en stage pré-emploi depuis le lancement de ce programme de formation sur le tas.

Globalement, au 30 septembre 2014, et après une prospection soutenue auprès des entreprises, 42.376 chercheurs d'emploi ont été insérés dans le marché de l'emploi, dont certains par le biais du site web (e-emploi).

Auparavant, 49.616 chercheurs d'emploi étaient insérés au 31 décembre 2013, dont 41.681 en emplois salariés et 8.269 en emplois indépendants.

6. PERSPECTIVES ET/OU RECOMMANDATIONS

Après un tour d'horizon du questionnement sur le thème **« marché de l'emploi et insertion socioprofessionnelle : focus sur les secteurs porteurs de croissance et d'emplois »** la préoccupation qui surgit est logiquement de s'interroger sur les actions à mener pour soutenir efficacement le développement des métiers porteurs à l'effet de mieux favoriser l'insertion socioprofessionnelle et/ou alors que doit faire le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au titre de ses activités pour développer les métiers porteurs. Il s'agit entre autres de :

- assurer l'orientation et l'information des acteurs du marché de l'emploi sur les métiers porteurs. Cette activité qui se fait au moyen du COSUP doit être déployée dans touts les chefs lieu de région afin d'orienter les jeunes en milieu scolaire universitaire et professionnelle (exemple : les zooms métiers) ;
- offrir des formations professionnelles dans les filières porteuses concernées sur la base des référentiels de formations selon l'approche par compétence ;
- financer les microprojets et l'auto emploi à travers le FNE et le PIAASI dans les secteurs prioritaires ;
- élaborer des répertoires des métiers en fonction des secteurs prioritaires du DSCE à l'effet de mieux s'approprier des métiers ;
- réaliser de véritables enquêtes sur les qualifications, l'insertion professionnelle et sur les tendances et l'évolution du marché de l'emploi ;
- collecter et diffuser des données infra annuelles et conjoncturelles pour une bonne information des différents acteurs (entreprises, demandeurs d'emploi, Etat, CTD, partenaires au développement …) ;
- mener des campagnes de prospection auprès des entreprises, en vue d'implémenter la gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences (GPEC) ;
- élaborer et mettre en œuvre des projets et programmes d'insertion socio professionnels adossés sur les secteurs porteurs à l'instar du projet de développement des métiers de l'hévéa ; etc…

CONCLUSION

Au terme de cet exposé, que constate-t-on ? Sinon qu'il existe une corrélation entre les besoins réels du marché de l'emploi et la formation professionnelle qui du reste constitue une condition de succès de l'insertion socio-professionnelle sur le marché de l'emploi.

Ainsi, il faut former un capital humain en quantité et de qualité pour répondre aux exigences de l'offre, la politique de l'Education et de la Formation professionnelle ambitionne de disposer d'un capital humain solide, capable de soutenir la croissance économique. Pour y parvenir, trois (03) axes ont été déclinés : (i) l'accès et l'équité, avec pour objectif d'améliorer l'accès et l'équité à tous les niveaux d'éducation et de formation, (ii) la qualité et la pertinence, avec pour objectif Améliorer la qualité des apprentissages tout en adaptant leurs contenus à l'environnement socioéconomique, et (iii) la gestion et la gouvernance dont l'objectif est d'améliorer la gouvernance et le pilotage du système éducatif.

En outre, des Etudes prospectives sont en cours de réalisation au MINEPAT pour identifier quel capital humain pour l'émergence du Cameroun.

BIBLIOGRAPHIE

1- MINEFOP/ONEFOP (2014), Annuaire statistique sur l'Emploi et la formation professionnelle.

2- INS (2010), Rapport principal de l'enquête emploi est secteur informel.

3- INS (2010), Insertion des jeunes sur le marché du travail au Cameroun en 2010

4- MINDUB/MINESEC/MINEFOP/MINESUP (2014), Stratégie sectorielle de l'éducation et de la Formation.

5- Cameroun : Vision 2035, juin 2009

6- Document de stratégie pour la Croissance et l'Emploi (2009)

7- EESI2 (Distorsion et mobilité sur le marché du travail, novembre 2012 ;

8- EESI2 (Insertion sur le marché du travail, novembre 2012) ;

9- EESI2 (Phase 1 : Enquête sur l'emploi, octobre 2011) ;

10- MINEPAT : Tendances sur la création d'emplois dans le secteur moderne de l'économie entre 2012 et 2013 (juin 2014) ;

11- MINEPAT/INS : Dispositif de production des statistiques courantes sur l'emploi et la main d'œuvre (mars 2014)