



Organisation
internationale
du Travail



Etude de pays

Potentiel de partenariats pour les compétences et la migration au Cameroun

2020

Honoré Mimche et Cedric Mbella



With
financial
support
from the



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs





Etude de pays

**Potentiel de partenariats pour les compétences
et la migration au Cameroun**

2020

Honoré Mimche et Cedric Mbella

Bureau international du Travail
Service des compétences et de l'employabilité
Département des politiques de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

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

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

ISBN : 978-92-2-134152-9 (print)
978-92-2-134153-6 (web pdf)

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé à Genève, Suisse

Avant-propos

Dans un monde en évolution constante où la mondialisation et les évolutions technologiques ne cessent de s'accroître, l'acquisition des compétences pour les emplois disponibles actuellement et dans le futur représente un enjeu d'envergure. Ainsi de nombreux pays font d'une priorité le renforcement de leurs systèmes d'éducation et de formation afin de faire face à ce défi de l'adéquation de l'offre et de la demande en compétences. S'il est important de renforcer la transition des jeunes vers le monde du travail ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes de tout âge, la migration représente aussi une opportunité de fournir une réponse aux besoins en compétences dans les pays d'origine, de destination et de transit et contribue à y accroître le vivier de compétences disponibles pour améliorer la productivité des entreprises. Cependant pour être véritablement efficaces, différentes mesures sont souvent nécessaires et doivent bénéficier simultanément aux populations locales et aux migrants, indépendamment de leur niveau de formation.

Le 9 décembre 2018 à Marrakech, le [Pacte Mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies. Ce Pacte repose sur des conventions internationales, y compris les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à la promotion du travail décent et de la migration de main d'œuvre. L'objectif 18 du Pacte est consacré à l'investissement dans le perfectionnement des compétences et la facilitation de la reconnaissance mutuelle des aptitudes, qualifications et compétences. Il appelle les Etats membres à « nouer des partenariats mondiaux de compétences entre les pays dont l'objet est de renforcer les capacités de formation des autorités nationales et des acteurs concernés, notamment le secteur privé et les syndicats, et d'œuvrer au perfectionnement des compétences des travailleurs dans leur pays d'origine et des migrants dans les pays de destination, dans le but de préparer les bénéficiaires de formation à s'insérer sur le marché de l'emploi des pays participants » (UNGC, 2018, 25-26).

Suite à cet accord, l'OIT, en collaboration avec l'OIM, l'UNESCO, l'OIE et la CSI, a lancé le Partenariat Mondial sur les Compétences et la Migration (PMCM) pour soutenir le développement et la reconnaissance des compétences à travers des partenariats entre pays et le long des couloirs de migration et dans certaines régions, grâce au partage des connaissances et à l'assistance technique. Le PMCM accorde une attention particulière aux migrants peu qualifiés et semi-qualifiés.

Afin de garantir un véritable ancrage du Partenariat Mondial aux niveaux national, régional et des couloirs, l'OIT a réalisé une étude sous régionale dans 6 pays pilotes : le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la République Centrafricaine et la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport national est dédié au Cameroun et a pour but de fournir des informations de base sur les systèmes de compétences et les politiques en place, les flux et modèles de migration, les liens possibles entre les politiques de formation et celles relative à la migration, la collaboration existante en matière d'anticipation, de développement et de reconnaissance des compétences entre les pays sélectionnés, ainsi que de nouveaux partenariats potentiels.

Ce rapport a été élaboré pour servir de base de discussion à l'atelier réunissant des représentants des gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs des 6 pays. Cet atelier a appuyé l'identification d'actions concrètes de partenariats sur les compétences et la migration entre les acteurs présents, et la planification de leur mise en œuvre. Le [rapport de l'atelier est disponible ici](#).

Le présent rapport a été rédigé par Honoré Mimche et Cédric Mbella, sous la supervision technique de Christine Hofmann et de Nteba Soumano et du soutien technique de Mergim Jahiu, Helen Kirsch et Henri Ebelin. Il a également bénéficié des commentaires de Patrick Werquin, de Sabrina Foka, ainsi que des membres de la délégation camerounaise auprès de l'atelier tripartite. Catherine Lucchesi a effectué la relecture et Ifesinachi Ajuonoma et Annette Brandstätter la mise en page du rapport.

François Murangira
Directeur
Bureau de pays de l'OIT à Yaoundé

Srinivas Reddy
Chef du Service des Compétences et de l'Employabilité
Département des Politiques de l'Emploi du BIT

Table des matières

Avant-propos.....	iv
Résumé exécutif.....	viii
Liste des acronymes	xi
1. Introduction	1
2. Contexte.....	2
2.1 Géographie et schémas de migration	2
2.1.1 Les travailleurs migrants internationaux dans le monde	2
2.1.2 Les migrants au Cameroun.....	3
2.1.3 Le marché du travail au Cameroun	7
2.2 Contexte économique.....	9
2.2.1 Croissance, secteurs de croissance, emploi et chômage au Cameroun	9
2.2.2 Demande et offre de compétences sur le marché du travail au Cameroun.....	11
2.2.3 Secteurs de métiers des migrants et contribution au manque de compétences sur le marché de l'emploi au Cameroun	12
2.2.4 Du besoin de reconnaissance des compétences par les employeurs dans certains métiers.....	13
2.3 Contexte institutionnel	13
2.3.1 Politiques et programmes nationaux encadrant l'accès au marché du travail et au système d'éducation et de formation au Cameroun	13
2.3.2 Services de conseil, d'orientation et de l'emploi au Cameroun.....	15
3. Le système de développement des compétences au Cameroun.....	17
3.1 Politiques et stratégies de réforme du système de développement des compétences	17
3.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du système de développement des compétences	18
3.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance de l'EFTP au Cameroun.....	18
3.4 De la question du financement du développement des compétences au Cameroun	19
3.5 Cartographie des centres d'EFTP et d'autres fournisseurs clés de formation profession- nelle publics et privés pertinents pour les secteurs demandeurs de main-d'œuvre	20
3.5.1 Les établissements d'ESTP.....	20
3.5.2 Les établissements d'enseignement technique et professionnel du supérieur	21
3.5.3 Les centres de formation professionnelle.....	22
3.6 Fonctionnement de l'EFTP au Cameroun	23
3.6.2 Système formel d'EFTP.....	24
3.6.3 Systèmes non formel et informel d'EFTP	24

3.6.4	De la question de la participation du secteur privé à l'EFTP et de la collaboration entre les établissements de formation et le secteur privé	25
4.	Système d'identification et d'anticipation des compétences au Cameroun.....	27
4.1	Institutions responsables et mécanismes mis en place	27
4.2	De la question des pénuries de compétences et de professions au Cameroun.....	27
4.3	De la question de la prise en compte des pénuries de compétences et de professions dans la politique de migration	28
5.	Système de reconnaissance des compétences au Cameroun	29
5.1	Système de reconnaissance des qualifications formelles.....	29
5.2	Systèmes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle	31
5.3	De la question de l'assurance qualité de la prestation de la formation, de l'évaluation et de la certification nationale	31
6.	Principaux défis du système d'EFTP et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration	32
6.1	Principaux défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation et de demande de compétences par les employeurs	32
6.1.1	Principaux défis du système national d'EFTP en ce qui concerne l'offre de formation	32
6.1.2	Principaux défis du système national d'EFTP concernant la demande de compétences par les employeurs	34
6.2	Principaux défis des travailleurs migrants en termes de recherche d'emploi dans les secteurs demandeurs de compétences et d'acquisition des compétences demandées	35
6.2.1	Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'emploi au Cameroun	35
6.2.2	Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche de compétences demandées par le marché de l'emploi	36
6.3	Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration dans certains secteurs ou domaines du système de développement des compétences	36
7.	Conclusion	39
	Références.....	40

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des immigrants au Cameroun selon les régions d'accueil, 1976-2005 (en %)	5
Tableau 2 : Evolution de la contribution des secteurs à la croissance	9
Tableau 3 : Evolution du nombre d'établissements d'ESTP et des ENIET, 2014/2015-2015/2016.....	21
Tableau 4 : Répartition des établissements technologiques et professionnels par université d'Etat, 2017	22
Tableau 5 : Répartition des IPES par région	22
Tableau 6 : Evolution des structures de formation, 2014-2017	23
Tableau 7 : Certificats délivrés par l'ESTP par sous-système d'enseignement.....	29
Tableau 8 : Certificats délivrés par l'enseignement professionnel supérieur	30

Liste des graphiques

Figure 1 : Répartition des travailleurs migrants internationaux selon le sexe, 2013-2017.....	2
Figure 2 : Répartition des travailleurs migrants par grande sous-région, 2013-2017.....	3
Figure 3 : Evolution du stock d'immigrants au Cameroun (en milliers)	3
Figure 4 : Répartition des immigrés au Cameroun par sexe et selon le pays de provenance, 2005	4
Figure 5 : Répartition des immigrés selon la région de résidence au Cameroun, 2005 (en %).....	5
Figure 6 : Evolution du stock de Camerounais à l'étranger	6
Figure 7 : Principaux pays de destination des Camerounais à l'étranger, 2017.....	6
Figure 8 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité (en %).....	7
Figure 9 : Répartition des immigrants occupés par secteur d'activité (en %)	8
Figure 10 : Répartition des immigrants africains occupés selon le secteur institutionnel (en %).....	8
Figure 11 : Répartition des migrants suivant la situation d'activité (en %).....	11
Figure 12 : Evolution du budget alloué à l'éducation et à la formation et du budget de l'Etat.....	20

Résumé exécutif

Tendances migratoires

- **Principaux pays d'origine et de destination** : Les migrations depuis et vers le Cameroun sont de plus en plus importantes. D'une part, elles sont caractérisées par la prépondérance des immigrants africains, soit plus de 90% des immigrés en 2017, provenant principalement des pays voisins, notamment la République centrafricaine (53,2%), le Nigeria (21,5%) et le Tchad (14,3%). D'autre part, l'émigration du Cameroun est orientée vers les pays à revenu élevé, avec une forte concentration dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) que sont notamment la France (10,1%), les Etats-Unis (5,9%), l'Allemagne (2,4%) et l'Italie (1,4%) (UNDESA, 2017). En fait, environ 37% seulement des émigrants camerounais résident actuellement dans d'autres pays de la sous-région. Pour ceux qui migrent à l'intérieur de la région, le Gabon et le Tchad semblent être les principaux pays de destination (environ 35,000 migrants chacun).
- **Niveaux de compétences des migrants** : Les données disponibles montrent que, comparativement aux Camerounais, les immigrants africains au Cameroun ont pour la plupart des niveaux d'instruction et de compétences inférieurs qui les empêchent de s'insérer aisément sur le marché de l'emploi formel. Ainsi, ces immigrants doivent chercher à acquérir des compétences demandées sur le marché du travail s'ils veulent s'y intégrer. Cependant, dans leur processus d'acquisition de compétences, ils sont confrontés à certaines difficultés qui limitent leur accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP), notamment le coût élevé de la formation et le manque d'offre de formation en quantité et en qualité correspondant à leurs besoins. Concernant les émigrants camerounais à l'étranger, sur les 57,050 migrants internationaux d'origine camerounaise recensés dans les pays occidentaux en 2005, près de 42,3% étaient hautement qualifiés (OCDE, 2008).

Principaux défis du système d'éducation et de formation

- **Gouvernance fragmentée de l'EFTP** : La gestion de l'EFTP au Cameroun est assurée par trois ministères : ministères des Enseignements secondaires (MINESEC), de l'Enseignement supérieur (MINESUP), de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP). Ces ministères fonctionnent séparément, sans véritable coordination des dispositions et réglementations, une situation qui limite la capacité de l'Etat à réaliser une véritable réforme du système de formation.
- **Curricula limités de formation** : L'EFTP formel n'a pas suffisamment mis l'accent sur les formations liées aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) et aux sciences appliquées, ingénierie et technologie (ASET). Pourtant, les compétences dans ces domaines sont essentielles pour l'avancée de l'économie nationale. En outre, les formations sur les petits métiers et sur l'entrepreneuriat ne sont pas suffisamment prises en compte dans le système d'EFTP formel, qui fait pourtant face à la nature informelle de l'économie camerounaise et à la rareté des emplois formels.
- **Adéquation formation-emploi** : Des écoles existent en abondance pour assurer la formation initiale des jeunes, mais les formations dispensées sont généralement trop théoriques. Les jeunes diplômés ne sont pas immédiatement employables et il y a donc un besoin d'adaptation des cursus de formation aux métiers.
- **Ressources financières limitées** : La part du budget de l'Etat allouée au secteur de l'EFTP reste faible alors que le secteur a besoin de se renforcer de manière profonde, notamment au niveau de la qualité des formations dispensées.

- **Ressources humaines insuffisantes** : Un recours accru aux professionnels du secteur privé pour la formation des apprenants des centres d'EFTP est de plus en plus observé du fait du déficit en quantité et en qualité de formateurs.
- **Ressources matérielles limitées** : L'EFTP au Cameroun souffre du manque d'équipements et de matériel didactiques spécialisés, et de la désuétude des équipements existants.
- **Absence de cadre de dialogue Etat-secteur privé** : Bien que des conventions de partenariat aient été signées, le système d'EFTP ne bénéficie pas encore d'un véritable cadre de dialogue entre le gouvernement, les institutions de formation, le secteur privé et les organisations socioprofessionnelles, ce qui permettrait pourtant une meilleure harmonisation des formations avec les besoins du marché de l'emploi.
- **Faible système d'information sur les emplois** : L'EFTP ne dispose pas d'un véritable système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ce qui est pourtant indispensable pour adapter les formations offertes à la demande du marché du travail.
- **Absence d'un cadre national de certification** : Il n'existe pas de structure chargée de l'homologation des titres et diplômes de qualification professionnelle formelle et informelle au Cameroun. Cette situation ne permet pas aux apprenants de migrer aisément d'une formation à une autre au sein de l'EFTP.

Possibilités de partenariats de compétences

Face aux défis du système de l'EFTP et au « déficit » de compétences, certains partenariats ont été mis sur pied par le gouvernement camerounais avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers (PTF) afin de gérer les migrations professionnelles, mais ceux-ci n'ont pas prospéré à ce jour. Des potentialités pour des partenariats futurs pour les compétences et la migration existent néanmoins au Cameroun, au regard du contexte institutionnel actuel et de la structure du marché du travail.

- **Ambitions** : Des partenariats futurs pour les compétences et la migration pourraient s'appuyer non seulement sur des stratégies mises en place par le gouvernement dans le cadre des migrations et de la formation professionnelle, mais aussi sur des structures existantes chargées des questions de migration, d'emploi et de formation professionnelle. Dans ce sens, il convient de citer : la création, en 2008, d'une commission interministérielle supervisée par le ministère des Relations extérieures (MINREX), avec pour mission d'élaborer une politique migratoire qui prendra en compte les problèmes de la migration de travail ainsi que le rôle de la diaspora dans le processus du développement national ; l'accord signé entre le gouvernement du Cameroun et le Groupement d'intérêt public pour le développement de l'assistance technique et de la coopération internationale dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (GIP International) relatif à la mise en œuvre du projet de partenariat pour la gestion des migrations professionnelles ; l'accord signé entre le Cameroun et l'Office français de l'immigration et de l'Intégration (OFII) pour une gestion des flux migratoires et le développement solidaire ; et enfin, le Programme d'appui au retour des immigrés camerounais (PARIC) mis en place depuis 1995 en vue de faciliter l'insertion socio-économique des migrants de retour.
- **Secteurs** : Les secteurs de l'agroalimentaire (textiles de coton, huile de palme, cacao et café), la sylviculture (bois et transformation du bois), l'exploitation minière et le tourisme sont considérés comme principaux moteurs de la croissance économique et de l'emploi. Par ailleurs, les secteurs des infrastructures, de l'agriculture et de l'informatique et services liés souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre.
- **Acteurs** : Le MINREX, qui est chargé des questions migratoires ; le MINEFOP, qui est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle ; le ministère du Travail et de la

Sécurité sociale (MINTSS), qui est chargé de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes de l'Etat dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la prévoyance sociale ; le Fonds national de l'emploi (FNE), qui est chargé de l'intermédiation sur le marché de l'emploi et de la conception, du financement et du suivi des programmes actifs de l'emploi.

Liste des acronymes

AFD	Agence française de développement
ANOR	Agence nationale des normes
APC	Approche par les compétences
ASET	Sciences appliquées, ingénierie et technologie
AUF	Agence universitaire de la francophonie
BEPC	Brevet de fin d'études du premier cycle
BIT	Bureau international du Travail
BM	Banque mondiale
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUCREP	Bureau central des recensements et des études de population
CCIMA	Chambre de commerce, d'industrie, des mines et de l'artisanat
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
CETIC	Collège d'enseignement technique, industriel et commercial
CFM	Centre de formation aux métiers
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPE	Centre de formation professionnelle d'excellence
CFPR	Centre de formation professionnelle rapide
CICC	Conseil interprofessionnel du cacao et du café
COSUP	Centre pilote d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle
DAUQ	Direction des accréditations universitaires et de la qualité
DCAA	Direction de la coordination des activités académiques
DDES	Direction du développement de l'enseignement supérieur
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEXC	Direction des examens et concours et de la certification
DFOP	Direction de la formation et de l'orientation professionnelle
DQP	Diplôme de qualification professionnelle
DSCE	Document de stratégie pour la croissance et l'emploi
DTS	Diplôme de technicien spécialisé
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECAM	Enquête camerounaise auprès des ménages
EESI	Enquête sur l'emploi et le secteur informel
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ENIET	Ecole normale des instituteurs de l'enseignement technique

ENSET	Ecole normale de l'enseignement technique
ENSP	Ecole nationale supérieure polytechnique
ENSPT	Ecole nationale supérieure des postes et télécommunications
ENSTP	Ecole nationale supérieure des travaux publics
ESTP	Enseignement secondaire technique et professionnel
FNE	Fonds national de l'emploi
GICAM	Groupement inter-patronal du Cameroun
GIPA	Groupement interprofessionnel des artisans
GIZ	Agence de coopération technique allemande pour le développement
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IFFUE	Initiative Fonds fiduciaire de l'Union européenne
IGF	Inspection générale des formations
INFFDP	Institut national de formation des formateurs et de développement des programmes
INS	Institut national de la statistique
IPES	Institut privé d'enseignement supérieur
IUT	Institut universitaire de technologie
LMD	Licence-master-doctorat
MIDA	Programme migration et développement
MINADER	Ministère de l'Agriculture et du Développement rural
MINEDUB	Ministère de l'Education de base
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MINEPAT	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire
MINEPIA	Ministère de l'Elevage, des Pêches et Industries animales
MINESEC	Ministère des Enseignements secondaires
MINESUP	Ministère de l'Enseignement supérieur
MINFI	Ministère des Finances
MINJEC	Ministère de la Jeunesse et de l'Education civique
MINPROFF	Ministère de la Promotion de la femme et de la famille
MINREX	Ministère des Relations extérieures
MINSANTE	Ministère de la Santé publique
MINTP	Ministère des Travaux publics
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
OBC	Office du baccalauréat du Cameroun
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration

OIM	Organisation internationale des migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONEFOP	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
PADECE	Projet d'appui au développement des compétences pour la croissance et l'emploi
PADER	Programme d'appui au développement des emplois ruraux
PAJER-U	Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine
PANEJ	Plan d'action national pour l'emploi des jeunes
PAN-EPT	Plan d'action national pour l'éducation pour tous
PARETFOP	Projet d'appui à la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle
PARIC	Programme d'appui au retour des immigrés camerounais
PARI-JEDI	Programme d'aide au retour et à l'insertion des jeunes de la diaspora
PCUE	Plateforme de coopération universités-entreprises
PED	Programme emploi-diplôme
PGMP	Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles
PIAASI	Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel
PIB	Produit intérieur brut
PIFMAS	Projet d'insertion socio-économique des jeunes à travers la fabrication de matériel sportif
PME	Petites et moyennes entreprises
PMCM	Partenariat mondial sur les compétences et la migration
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PTF	Partenaires techniques et financiers
RGE	Recensement général des entreprises
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
SAR/SM	Section artisanale rurale/section ménagère
STEM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
UNDESA	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZLEC	Zone de libre-échange continentale africaine

1. Introduction

La migration de main-d'œuvre est une question mondiale importante, qui touche aujourd'hui aussi bien les pays développés que ceux en développement, et concerne les hommes comme les femmes. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), plusieurs facteurs peuvent expliquer la tendance croissante des migrations pour l'emploi observée aujourd'hui dans le monde. Il s'agit notamment : i) du manque d'emploi/emploi adéquat dans les pays d'émigration pour les personnes en âge de travailler ; ii) du manque de travailleurs dans certains pays d'immigration ; iii) de l'accroissement des écarts de salaire dans les pays développés et les pays en développement ainsi qu'entre ces pays ; iv) des tendances démographiques ; et v) des crises socio-économiques et politiques (BIT, 2006).

Sur le plan international, il n'existe pas de définition statistique universellement convenue de la migration pour l'emploi. Toutefois, s'agissant des principaux acteurs de la migration de main-d'œuvre que sont les travailleurs migrants, l'OIT les définit comme :

« Toutes les personnes en âge de travailler présentes dans le pays qui effectue la mesure, et qui sont : a) les résidents habituels et durant une période de référence définie qui faisaient partie de la main-d'œuvre du pays où ils résident habituellement, en étant en emploi ou au chômage ; ou b) les non-résidents ou travailleurs étrangers non-résidents et durant une période de référence définie qui n'étaient pas des résidents habituels du pays mais étaient présents dans le pays et avaient un lien avec le marché du travail du pays, soit en étant en emploi, travaillant pour des unités productrices résidentes de ce pays, soit en cherchant un emploi dans ce pays » (OIT, 2018b).

La littérature existante montre une contribution non négligeable des travailleurs migrants à la croissance et au développement aussi bien des pays d'accueil que des pays d'origine à travers leurs activités, les transferts de fonds et les compétences acquises à l'étranger (BIT, 2006). Cependant, du fait des contraintes liées à la mobilité de la main-d'œuvre entre les pays, les travailleurs migrants, particulièrement ceux peu qualifiés et semi-qualifiés, qui constituent une part importante de migrants sur le continent africain, sont très souvent en situation d'immigration irrégulière, ce qui a pour corollaire le développement d'abus, de traites et d'exploitations de tout genre qui entravent leur éclosion sur le marché du travail. Aussi, le manque de reconnaissance des compétences et qualifications des travailleurs migrants constitue un frein à leur insertion sur le marché du travail. C'est afin de remédier à cette situation que le Partenariat mondial sur les compétences et la migration (PMCM) a été lancé, et les résultats de la présente étude devraient contribuer à sa matérialisation.

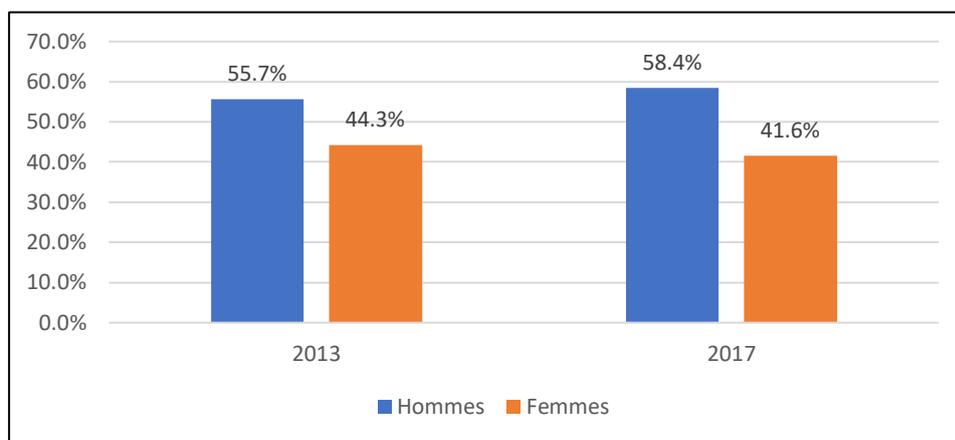
2. Contexte

2.1 Géographie et schémas de migration

2.1.1 Les travailleurs migrants internationaux dans le monde

Selon les estimations de l'OIT sur les travailleurs migrants dans les pays d'immigration, entre 2013 et 2017 le nombre de travailleurs migrants a connu une hausse d'environ 9% pour se situer à 164 millions, contre 150 millions en 2013 (OIT, 2018). Cette hausse du nombre de travailleurs migrants s'est caractérisée par une hausse de la proportion d'hommes parmi les travailleurs migrants, passant de 55.7 à 58.4% entre 2013 et 2017, et une baisse de 2 points de pourcentage de la proportion de femmes, passant de 44.3 à 41.6% sur la même période (figure 1). Cette évolution genrée des travailleurs migrants internationaux s'expliquerait notamment par : i) la forte proportion d'hommes parmi les migrants internationaux en âge de travailler ; ii) le fort taux d'activité des hommes migrants par rapport aux femmes ; iii) la possible discrimination à l'égard des femmes migrantes sur le marché du travail ; et iv) la propension des femmes à émigrer pour des raisons autres que l'emploi (OIT, 2018).

Figure 1 : Répartition des travailleurs migrants internationaux selon le sexe, 2013-2017

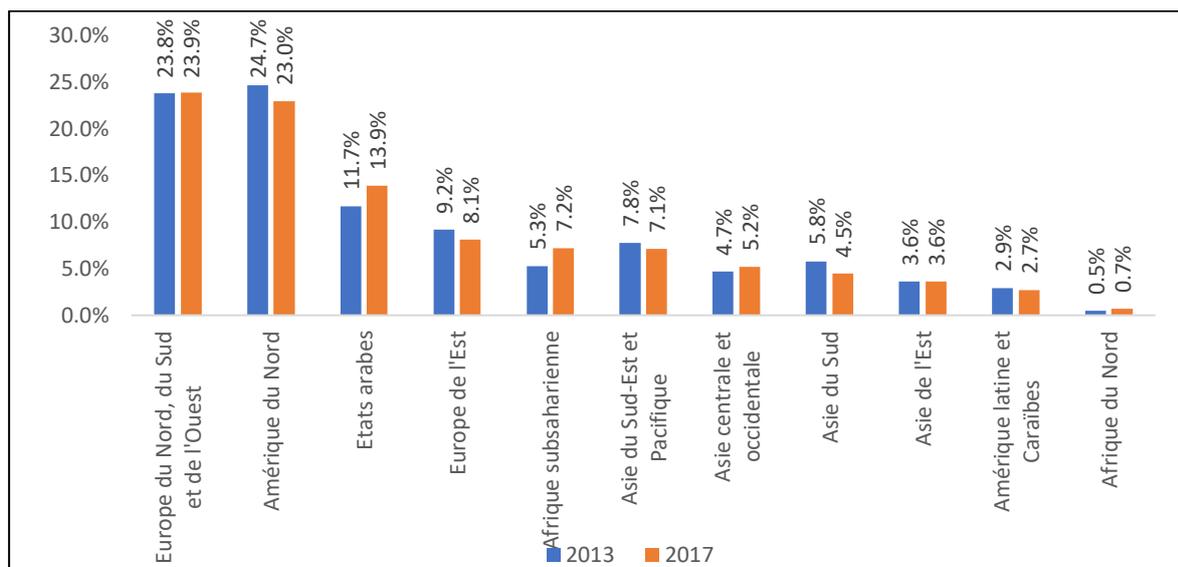


Source : OIT 2015, 2018.

Par ailleurs, la répartition des travailleurs migrants internationaux selon l'âge montre que, quel que soit le sexe, les migrants âgés de 25 à 64 ans constituent le groupe d'âge le plus représenté (86.5%). La surreprésentation de cette tranche d'âge parmi les travailleurs migrants internationaux est liée notamment à l'accroissement du nombre de migrants internationaux âgés de 25 à 64 ans et à la légère diminution des migrants internationaux âgés de moins de 20 ans (OIM, 2018).

S'agissant des régions d'accueil des travailleurs migrants internationaux, trois sous-régions en ont accueilli plus de la moitié (60.8%) en 2017, à savoir l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (23.9%), l'Amérique du Nord (23%) et les Etats arabes (13.9%). Toutefois, en raison notamment de la forte demande de main-d'œuvre masculine dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie dans les Etats arabes et des politiques de libre circulation en cours d'application en Afrique subsaharienne, il est observé, entre 2013 et 2017, une hausse de l'afflux de travailleurs migrants vers ces deux régions, dont la part des travailleurs migrants dans l'ensemble des travailleurs migrants internationaux était respectivement de 13.9% et 7.2% en 2017 contre 11.7% et 5.3% en 2013. Dans les autres régions par contre, une baisse ou une stagnation de l'afflux des travailleurs migrants a été observée (OIT 2016).

Figure 2 : Répartition des travailleurs migrants par grande sous-région, 2013-2017



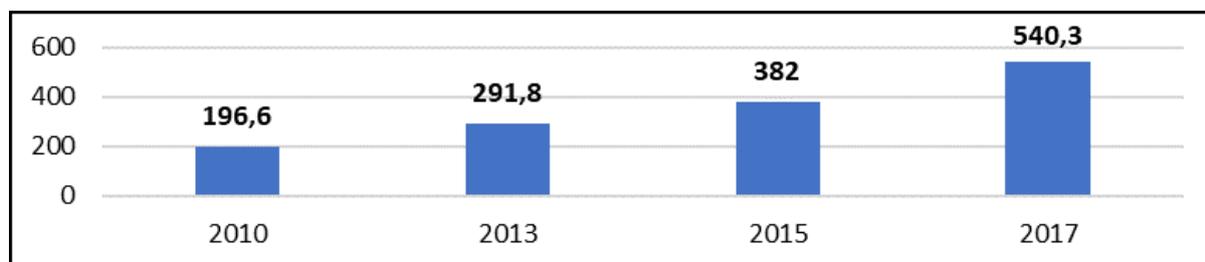
Source : OIT 2015, 2018.

S'agissant des secteurs d'emploi des travailleurs migrants, les données disponibles (OIT, 2015) montrent qu'en 2013 le secteur des services était le plus grand employeur des travailleurs migrants, avec 106,8 millions sur les 150,3 millions de travailleurs migrants estimés dans le monde (71.1%). Il est suivi par les secteurs de la manufacture et de la construction (17.8%) et de l'agriculture (11.1%).

2.1.2 Les migrants au Cameroun

Selon les données du dernier Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) du Cameroun de 2005, le nombre d'immigrants au Cameroun est sur une tendance haussière, passant de 218 069 immigrés en 1976 à 253,969 en 1987 et 482,132 en 2005. Toutefois, cet accroissement du nombre d'immigrés a été moins important que celui de la population totale, puisque la part des immigrés dans la population totale a sensiblement diminué entre 1976 et 2005, passant de 3.1% en 1976 à 2.8% en 2005. En outre, en raison notamment de la méthodologie d'estimation utilisée, des différences relatives entre les chiffres du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UNDESA) et ceux du RGPH sont observées, bien qu'ils suivent la même tendance. Les estimations de l'UNDESA (figure 3) montrent une augmentation du stock de migrants internationaux au Cameroun depuis 2010, passant de 196,600 en 2010 à 540,300 en 2017, soit un accroissement de près de 175%. La structure des immigrants par sexe révèle un comportement migratoire différentiel, avec un rapport de masculinité de 127 hommes pour 100 femmes (BUCREP, 2010). S'agissant du pays de provenance, on note que la majorité des migrants vivant au Cameroun viennent des pays d'Afrique.

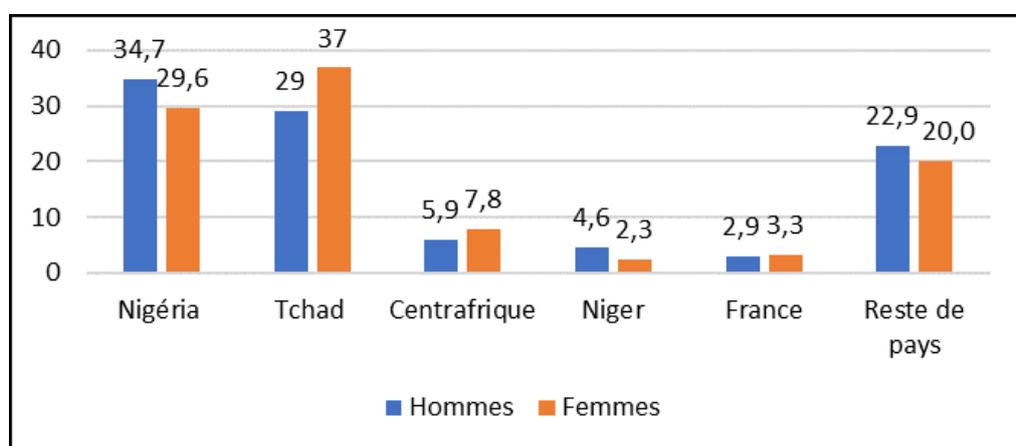
Figure 3 : Evolution du stock d'immigrants au Cameroun (en milliers)



Source : UNDESA 2011, 2013, 2015, 2017.

Ces immigrés africains représentaient respectivement 93.3% et 91.6% de l'ensemble des immigrés au Cameroun en 1976 et 2005, et provenaient principalement de trois pays que sont le Nigeria, le Tchad et la République centrafricaine, représentant à eux trois seuls 93.3% et 71.7% des immigrés vivant au Cameroun en 1976 et 2005 respectivement (BUCREP, 2010). On note cependant une baisse de la proportion d'immigrés provenant de ces trois pays entre 1976 et 2005, en raison notamment de la baisse considérable de la proportion d'immigrés nigériens au Cameroun (- 25.8 points), malgré la hausse de la proportion d'immigrés tchadiens (+ 10.8 points). Cette évolution pourrait se justifier, d'une part, par l'institution de la quasi-libre circulation des personnes et des biens entre les pays de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), mais également par les multiples crises (économique, politique, alimentaire, sécuritaire) qu'a connues le Tchad depuis la fin des années 1970, et, d'autre part, par le départ massif des Nigériens de la péninsule de Bakassi¹ suite aux crises sécuritaires liées au conflit territorial entre le Cameroun et le Nigeria pour l'appropriation de cette péninsule.

Figure 4 : Répartition des immigrés au Cameroun par sexe et selon le pays de provenance, 2005



Source : A partir des données RGPH 2005.

Concernant les principales zones d'accueil des immigrés au Cameroun, celles-ci n'ont pas beaucoup évolué depuis 1976 (tableau 1). En effet, en 1976 et 1987, les régions de l'Extrême Nord (28.4 et 25.6%), du Sud-Ouest (19.7 et 17.8%) et du Nord (14.9 et 24%) constituaient les principales régions d'accueil de la majorité des immigrés au Cameroun. En 2005 cependant, on note qu'en plus de l'Extrême Nord (19.4%), du Nord (17.5%) et du Sud-Ouest (12%), d'autres régions ont accueilli un nombre non négligeable d'immigrés au Cameroun : il s'agit notamment du Littoral (14.5%) et du Centre (11.3%) (BUCREP, 2010). La proximité géographique avec les principaux pays d'origine des immigrants que sont le Nigeria et le Tchad justifierait leur concentration dans ces régions d'accueil.

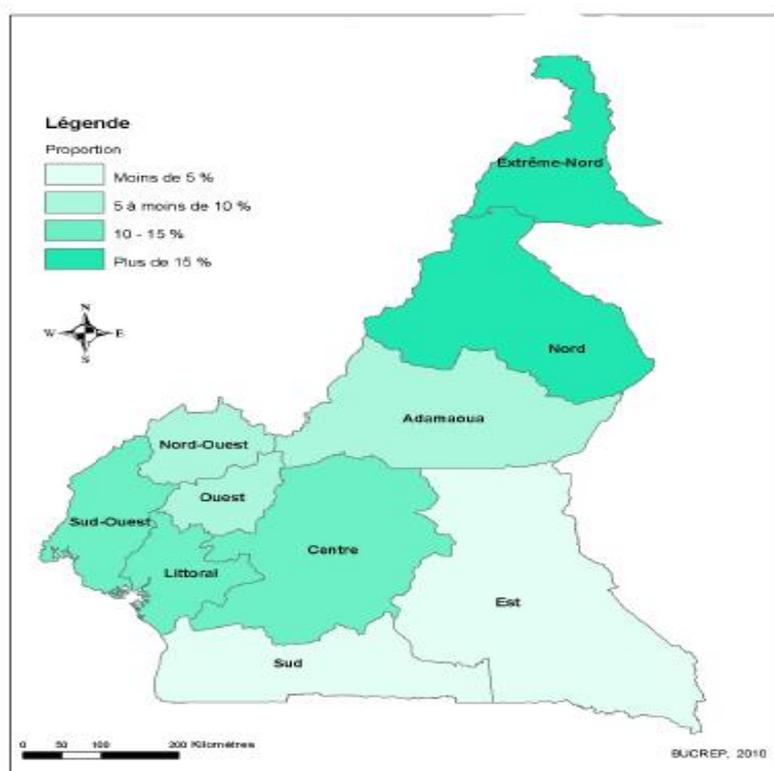
¹ La péninsule de Bakassi est une presqu'île située à la frontière du Nigeria et de la région du sud-ouest du Cameroun. Avant la crise sécuritaire suite au conflit territorial entre le Cameroun et le Nigeria pour son appropriation, les Nigériens y habitaient en majorité. L'arrivée de la crise a non seulement entraîné la fuite des Nigériens qui y vivaient, mais aussi réduit considérablement les mouvements migratoires vers cette zone.

Tableau 1 : Répartition des immigrants au Cameroun selon les régions d'accueil, 1976-2005 (en %)

Région	Année		
	1976	1987	2005
Adamaoua	5.7	4.8	5.5
Centre	6.6	8.8	11.3
Est	3.5	2.2	2.4
Extrême Nord	28.4	25.6	19.4
Littoral	9.9	11.7	14.5
Nord	14.9	24.0	17.5
Nord-Ouest	5.5	2.3	9.4
Ouest	0.7	0.7	5.8
Sud	5.2	2.1	2.3
Sud-Ouest	19.7	17.8	12.0
Ensemble	100	100	100

Source : BUCREP 2010.

Figure 5 : Répartition des immigrants selon la région de résidence au Cameroun, 2005 (en %)

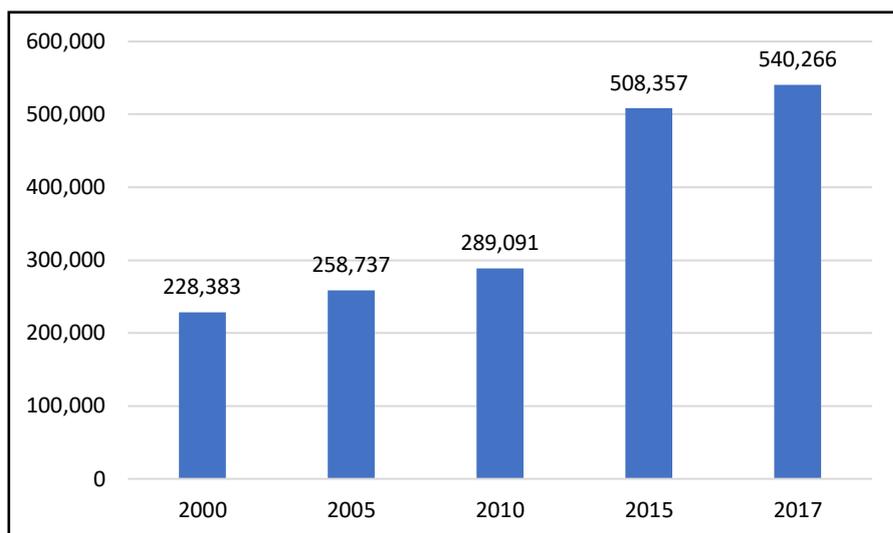


Source : BUCREP 2010.

Les données sur les émigrants camerounais sont peu fiables et parcellaires. Même la Direction des Camerounais de l'étranger du MINREX n'arrive pas à donner un chiffre exact sur le nombre de Camerounais de la diaspora. Toutefois, l'UNDESA estime à 540,266 le nombre de Camerounais vivant à l'étranger en 2017, contre 228,383 en 2000 (figure 6), avec comme principales destinations les pays de l'OCDE (France, Etats-Unis, Allemagne, Italie, etc.), qui accueillent plus de la moitié (61.4%) des

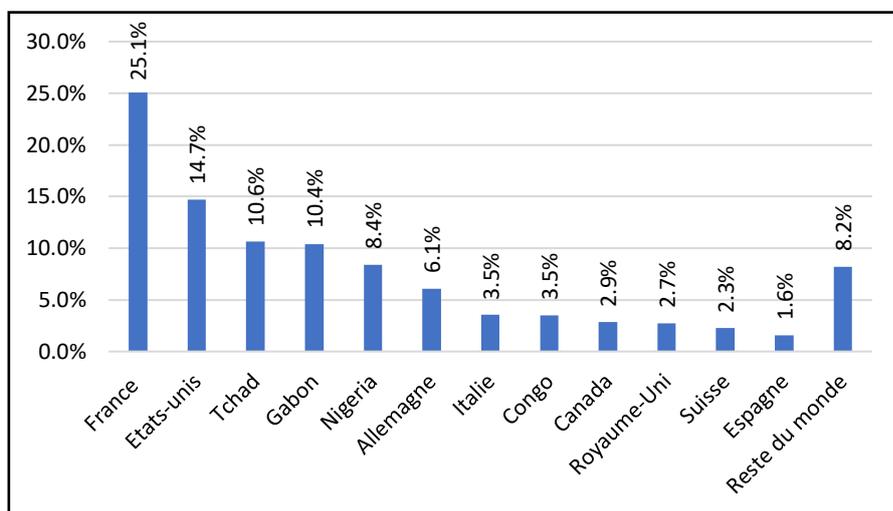
Camerounais, bien qu'une part non négligeable de Camerounais (32.9%) réside dans les pays voisins de la sous-région Afrique centrale (Tchad, Gabon, Congo) et de la sous-région Afrique de l'Ouest (Nigeria). Les études ou la formation, le regroupement familial et la recherche d'emploi sont les principales raisons de l'émigration des Camerounais (ECAM 4, 2014). Toutefois, il convient de noter que l'intense dynamisme des départs continus du Cameroun n'est pas assez lisible avec les données disponibles puisque de nombreuses autres procédures telles que les naturalisations en pays d'installation, les changements de statut en lien avec l'épineuse question des migrations irrégulières restent sans indication (Kamdem, 2017 ; Evina, 2009).

Figure 6 : Evolution du stock de Camerounais à l'étranger



Source : United Nations (2017) Trends in International Migrant Stock: The 2017 revision

Figure 7 : Principaux pays de destination des Camerounais à l'étranger, 2017



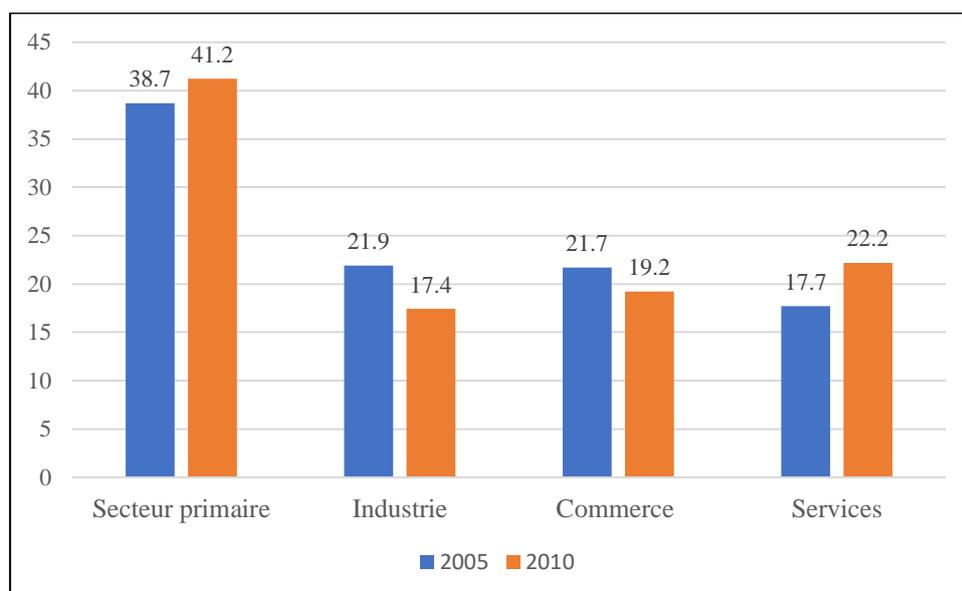
Source : United Nations (2017) Trends in International Migrant Stock: The 2017 revision

2.1.3 Le marché du travail au Cameroun

L'analyse du marché du travail au Cameroun montre une certaine précarité et vulnérabilité des emplois, caractérisée notamment par une prépondérance des emplois dans le secteur informel² et une persistance des inégalités de genre. En effet, les résultats de la deuxième Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2, 2011)³ et de la quatrième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4, 2014) montrent qu'au Cameroun près de neuf actifs occupés sur dix (90.4% en 2005, 90.5% en 2010 et 89.6% en 2014) exercent principalement leur emploi dans le secteur informel (40.9% dans l'informel non agricole et 48.7% dans l'informel agricole en 2014). S'agissant des secteurs d'activité, il ressort que le secteur primaire est le principal employeur des actifs occupés, suivi du secteur tertiaire (services et commerce) et du secteur de l'industrie (EESI 2, 2011 ; ECAM 4, 2014). Cette prépondérance du secteur primaire s'expliquerait d'une part par le fait que, contrairement aux autres secteurs, ce secteur n'a pas de véritables barrières à l'entrée en termes de compétences, notamment, et d'autre part par la prédominance des auto-emplois ne nécessitant pas d'importants investissements.

Une telle configuration du marché du travail, caractérisé notamment par la prédominance des emplois informels, est révélatrice d'un secteur privé formel peu développé et incapable de créer des emplois salariés décents pour la majorité de la population active, qui trouve finalement refuge dans le secteur informel en exerçant des activités précaires.

Figure 8 : Répartition des actifs occupés par secteur d'activité (en %)



Source : Construction de l'auteur à partir des données EESI 2010 et ECAM 2014.

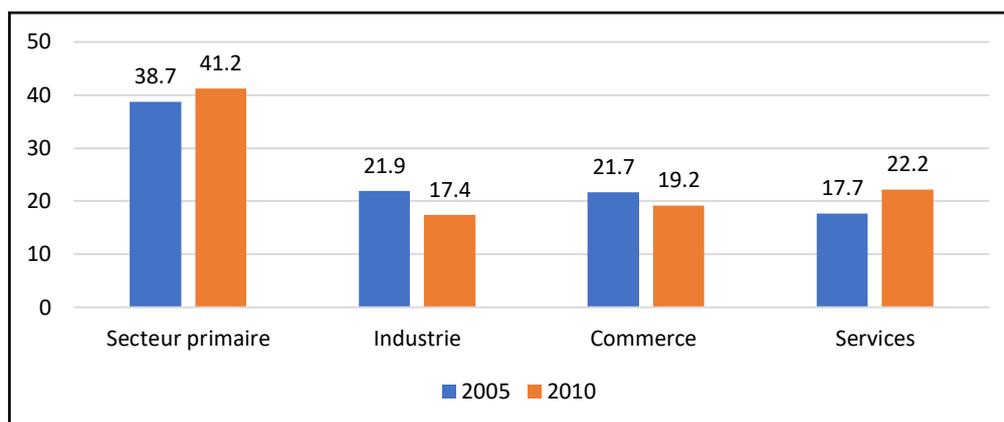
Par ailleurs, bien que le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre au Cameroun ait évolué entre 1990 et 2016, passant de 55% à 72% (PNUD, 2016), les femmes continuent cependant de subir des discriminations sur le marché du travail en termes d'accès à l'emploi formel et de rémunération. Les données de l'EESI 2 montrent qu'au Cameroun neuf femmes sur dix exercent dans le secteur informel et que, comparativement aux femmes, un pourcentage plus important d'hommes travaille dans le secteur public (7.2%, contre 4.3% des femmes) et le secteur privé formel (5.2%, contre 1.9% des femmes). En outre, à travail équivalent, la rémunération des femmes représente 67% de celle des hommes, et seulement 66% du revenu estimé des hommes en parité du pouvoir d'achat (FMI, 2018).

² Ce dernier est défini au niveau national par deux critères : le non-enregistrement administratif et l'absence de comptabilité écrite.

³ Il convient de souligner que cette enquête n'avait pas pour objectif de collecter les données sur les migrations directement. Faute de sources disponibles permettant d'avoir une vue assez claire et objective de la question du travail des migrants au Cameroun, cette source de données est utilisée pour fournir des informations indicatives.

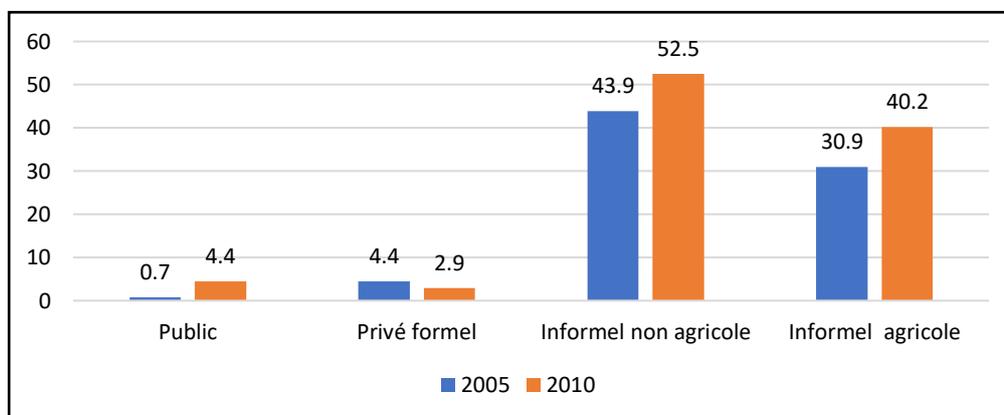
S'agissant des immigrants au Cameroun, leur insertion sur le marché du travail est difficile, particulièrement pour les immigrants africains ; et, quand bien même ceux-ci parviennent à trouver un emploi, celui-ci est souvent précaire. Les données de l'EESI montrent qu'entre 2005 et 2010 la proportion d'immigrants africains travaillant dans le secteur primaire informel au Cameroun a considérablement progressé, passant de 74.8% en 2005 à 92.7% en 2010, soit une hausse de 17.9 points de pourcentage. Pourtant, les immigrés du reste du monde exercent quant à eux majoritairement dans le secteur tertiaire (65.9%), notamment les métiers intellectuels et de direction et les métiers intermédiaires et agents de maîtrise (BUCREP, 2010).

Figure 9 : Répartition des immigrants occupés par secteur d'activité (en %)



Source : Construction de l'auteur à partir des données EESI 2005 et 2010.

Figure 10 : Répartition des immigrants africains occupés selon le secteur institutionnel (en %)



Source : Construction de l'auteur à partir des données EESI 2005 et 2010.

L'existence de barrières particulières à l'embauche pour les migrants africains dans le secteur formel, notamment le décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou niveaux de qualification professionnelle, le manque de reconnaissance formelle des compétences des migrants africains et leur forte présence en milieu rural expliqueraient cette prépondérance des migrants africains dans le secteur primaire (Fomekong, 2008).

Par ailleurs, les données de l'EESI révèlent également des inégalités de genre chez les immigrants au Cameroun en termes de participation au marché du travail et de secteur d'activité. En effet, tandis que le taux d'activité des femmes immigrantes africaines est de 69.5%, il est de 86.2% chez les hommes. En outre, plus de la moitié des femmes (51.1%) sont majoritairement employées dans les secteurs primaires et de l'industrie, parfois source de vulnérabilités diverses (Fomekong, 2008).

Concernant les émigrants camerounais à l'étranger, les statistiques disponibles au niveau national sont très peu fiables pour mieux traduire la réalité du phénomène, les migrations clandestines ou voilées sous d'autres identités nationales étant importantes. Néanmoins, selon l'OCDE, sur les 57,050 migrants internationaux d'origine camerounaise recensés dans les pays occidentaux en 2005, près de 42.3% étaient hautement qualifiés (OCDE, 2008). L'analyse de leurs secteurs d'activité montre une certaine différenciation selon le pays de résidence. Tandis que l'industrie, la distribution et la vente, les affaires, l'éducation, la santé, l'hôtellerie et la restauration sont les plus grands employeurs des émigrants camerounais des pays de l'OCDE (Evina, 2009), dans les pays développés d'Europe et d'Amérique, les travailleurs migrants camerounais exercent principalement dans la commercialisation d'objets d'occasion et de récupération (véhicules, marchandises, vêtements de friperie, etc.) et la vente d'objets d'art (Mimche et Touréré, 2009), bien qu'on les retrouve parfois aussi dans des professions libérales telles que médecins, avocats, artistes, enseignants, chercheurs (Mba *et al.*, 2011). En Afrique centrale en revanche, les travailleurs migrants camerounais sont surtout présents dans la distribution de vivres frais, les transports, la coiffure, la photographie, le gardiennage (Mba *et al.* 2011).

2.2 Contexte économique

2.2.1 Croissance, secteurs de croissance, emploi et chômage au Cameroun

Malgré un ralentissement observé entre 2000 et 2009, dû notamment aux contre-performances des industries extractives et des industries agroalimentaires, l'activité économique au Cameroun a connu une amélioration ces dernières années, qui s'est traduite par la croissance du PIB réel de 4.6% en moyenne sur la période 2010-2018 contre 4% sur la période 2000-2009.

S'agissant de la contribution des différents secteurs d'activité à la croissance économique, il apparaît que celle-ci est principalement tirée par le secteur tertiaire, dont la contribution au PIB (2.4 points en moyenne) et le taux de croissance (4.5% en moyenne) sont plus élevés que dans les autres secteurs sur la période 2010-2018. Cette performance du secteur tertiaire résulte notamment de la bonne tenue des activités dans les branches « commerce et réparation » et « transports, entrepôts et communications », avec des croissances respectives de près de 4.7% et 6% en moyenne et des contributions respectives au PIB de 0.8 point et 0.3 point en moyenne sur la période 2010-2018.

Tableau 2 : Evolution de la contribution des secteurs à la croissance

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Secteur primaire	0.8	0.4	0.5	0.9	0.8	0.7	0.7	0.4	0.4
Secteur secondaire	- 0.3	0.9	1.3	1.8	1.5	2.5	1.0	0.3	0.9
Dont Industries extractives	- 0.7	- 0.4	0.2	0.5	0.8	1.5	- 0.2	- 1.1	- 0.3
Secteur tertiaire	2.9	2.3	2.6	2.4	2.6	1.8	2.6	2.3	2.3
PIB	3.4	4.1	4.5	5.4	5.9	5.7	4.6	3.5	3.9

Source : MINEPAT 2019.

Concernant le taux d'activité, il est relativement élevé au niveau national pour les personnes âgées de 15 à 64 ans (69% en 2010 et 73% en 2014), et est plus important en milieu rural (78% en 2014) qu'en milieu urbain (67.1%). Cependant, le marché du travail souffre de trois problématiques persistantes :

- Le chômage, au sens large,⁴ touche près de 5.7% de la population active (EESI 2, 2011), croît avec le niveau d'instruction et demeure un phénomène essentiellement urbain, avec un taux de 10.2% contre 2.7% en milieu rural (ECAM 4, 2014). Le taux d'emploi quant à lui a baissé de près

⁴ Le taux de chômage élargi est le rapport entre la population constituée des chômeurs au sens strict du BIT additionnée aux chômeurs découragés et celle en temps partiel subi comparée à la population active.

de 2 points entre 2005 et 2010, passant de 68.3% en 2005 à 66.4% en 2010, avec des différentiels suivant le sexe (71.7% chez les hommes, contre 61.4% chez les femmes) et le milieu de résidence (74.6% en milieu rural, contre 54.7% en milieu urbain).

- Le taux d'emploi vulnérable,⁵ bien qu'ayant baissé de 3.7 points entre 2005 (77.3%) et 2010 (73.6%), reste élevé et plus marqué en milieu rural (86.3% en 2010, contre 49% en milieu urbain), chez les travailleurs non scolarisés⁶ (93.6% en 2010, contre 95.1% en 2005) et chez les femmes (84.1% en 2010, contre 63.9% chez les hommes). Par ailleurs, ce taux a plutôt augmenté (plus de 2.7 points) pour les personnes de niveau secondaire et supérieur et a diminué de 1.5 point pour les personnes ayant au plus le niveau primaire. La rareté des emplois dans le secteur privé formel et la hausse de la part des emplois salariés dans l'informel non agricole (+ 4 points entre 2005 et 2010) pourraient justifier cette évolution (EESI 2, 2011).
- Le taux de sous-emploi global chez les personnes âgées de 15 ans ou plus demeure élevé (75.8% en 2005, 70.6% en 2010 et 77% en 2014), et est plus prononcé chez les personnes non scolarisées que chez celles instruites.⁷

S'agissant des migrants⁸ au Cameroun, les données révèlent un taux de chômage en légère baisse entre 2005 et 2010 (1.9% en 2005 et 0.6% en 2010), et plus faible que le taux national. Le taux d'activité des migrants quant à lui a connu une importante baisse entre 2005 et 2010 (38.2% en 2010, contre 79.9% en 2005), accompagnée d'une hausse conséquente de leur taux d'inactivité, passant de 17.9% en 2005 à 60.4% en 2010 (Fomekong, 2008 ; EESI 2, 2011). Cette évolution des taux d'activité et d'inactivité des migrants pourrait s'expliquer notamment par la raison même de la migration, où en 2010 le regroupement familial/problèmes familiaux était la principale raison de migration de plus de la moitié (51.1%) des immigrants alors qu'en 2005 ce sont les raisons professionnelles (43.9%) qui ont motivé le déplacement des migrants (Fomekong, 2008 ; EESI 2, 2011).

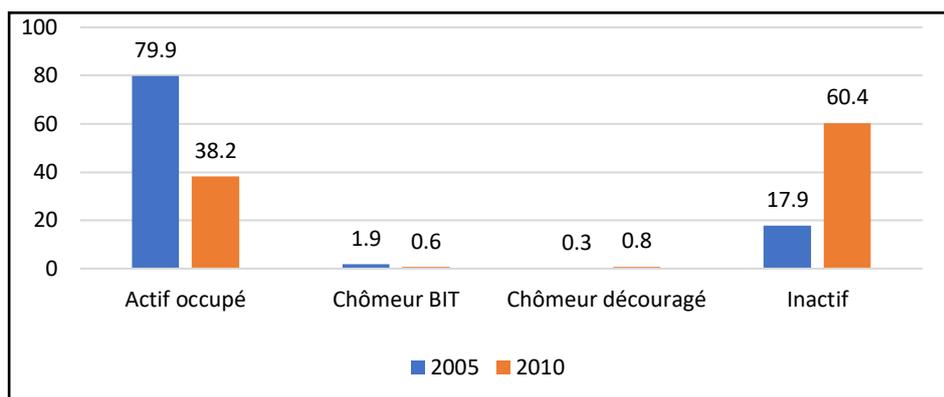
⁵ Il est égal à la somme de la part des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés dans le total des emplois. Malheureusement, la base de données disponible ne nous permet pas de désagréger cet indicateur.

⁶ Dans cette étude, le terme « non scolarisé » renvoie à « jamais scolarisé ».

⁷ A titre d'illustration, en 2010 le taux de sous-emploi était de 17,3% chez les travailleurs de niveau supérieur alors qu'il était de 93,6% chez les non scolarisés.

⁸ Les migrants ici incluent les immigrés, les réfugiés et les demandeurs d'asile puisque l'enquête EESI n'avait pas pour objectif de capter le travail des migrants, et donc il n'était pas possible de dissocier ces trois groupes.

Figure 11 : Répartition des migrants suivant la situation d'activité (en %)



Source : Construction de l'auteur à partir des données EESI 2011.

2.2.2 Demande et offre de compétences sur le marché du travail au Cameroun

Au Cameroun, la question d'éducation/formation, facteur important de la productivité, est confrontée au débat récurrent de son adéquation aux besoins du marché de l'emploi ; la raison étant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée tant décriée sur le marché de l'emploi, notamment dans les projets structurants (construction du port en eau profonde de Kribi, construction des barrages hydroélectriques, etc.) lancés depuis quelques années par le gouvernement. En effet, les données de l'EESI 2 montrent qu'au moment de transiter du système éducatif vers le monde de l'emploi, l'essentiel des jeunes est principalement issu de l'enseignement général, soit 46% contre seulement 10,1% dans l'enseignement technique. Cette statistique est confortée par le FNE,⁹ qui révèle que très peu de demandeurs d'emploi inscrits au FNE ont des diplômes techniques ou professionnels tels que le baccalauréat technique, toutes séries confondues, le BTS/DUT (brevet de technicien supérieur/diplôme universitaire de technologie), les diplômes d'ingénieur et les DESS (diplômes d'études supérieures spécialisées), alors que ces diplômes sont les plus demandés sur le marché de l'emploi (FNE, 2012). En outre, les demandeurs d'emploi inscrits au FNE sont pour la plupart non scolarisés (36.8%), de niveau BEPC (17%), baccalauréat (15.9%) et licence ou plus (18.7%), alors qu'à l'exception du probatoire ces diplômes de l'enseignement général à tous les niveaux, y compris les brevets professionnels, sont très peu sollicités par les entreprises.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette « pénurie » de main-d'œuvre. Il s'agit notamment de : i) l'inefficacité du système de formation professionnelle, qui reste en deçà des attentes à cause de la faiblesse du dispositif d'ingénierie de formation professionnelle, du manque d'équipements appropriés et de matériel didactique adapté pour les enseignements pratiques, ainsi que de l'insuffisance de formateurs qualifiés ; ii) l'absence d'un véritable système d'orientation professionnelle qui aide les élèves à construire leur cheminement de formation en fonction des métiers et l'accès limité à la formation professionnelle du fait des coûts élevés ; iii) la faible capacité nationale à élaborer des stratégies de formation anticipant les besoins des compétences futures du fait de l'absence d'un véritable partenariat public-privé dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle ; iv) l'inexistence d'organismes publics principalement dédiés à la formation continue¹⁰ (Sosale et Majgaard, 2016 ; MINEFOP, 2015).

Toutefois, la « pénurie » de compétences observée devrait être relativisée. En effet, de l'entretien avec le chef du bureau de Yaoundé du Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM), une organisation

⁹ Créée en 1990, le FNE est la principale structure publique d'intermédiation sur le marché de l'emploi au Cameroun à travers des activités de mise en relation des chercheurs d'emploi et des entreprises.

¹⁰ Ce type de formation 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.

patronale, il ressort, selon lui, qu'il convient de parler de déficit de compétences et non de pénurie puisque certains profils professionnels correspondant aux besoins du marché du travail existent, sauf qu'ils ne sont pas opérationnels ; la raison étant que le système de formation au Cameroun est plus théorique que pratique, ce qui ne permet pas aux étudiants en fin de formation, bien qu'ayant la qualification, d'être directement opérationnels pour le marché du travail. Ceux-ci doivent encore suivre une formation pratique en entreprise afin de prendre la main et d'être plus compétents ; d'où la nécessité, selon lui, de l'effectivité de la formation en alternance (50% théorie-50% pratique) dans le système de formation professionnelle au Cameroun. Par ailleurs, toujours selon ce responsable, le déficit de compétences observé est souvent encore plus accentué en raison des mauvaises pratiques en matière de ressources humaines sur le marché du travail au Cameroun, notamment le manque de transparence dans les recrutements dans les entreprises ; pourtant les compétences recherchées existent parfois.

Un responsable du bureau-pays de l'UNESCO affirme quant à lui que, s'il faut parler de pénurie de compétences, c'est dans le secteur informel et non dans le secteur privé formel puisqu'il est le principal pourvoyeur d'emplois et recrute en majorité des personnes sans véritables qualification ou compétences, le secteur en étant peu exigeant dans ce sens. Ainsi, la pénurie de compétences est réelle au Cameroun, aussi bien dans le secteur formel que dans l'informel, même si elle pourrait parfois être « virtuelle » pour certaines compétences du fait de la défaillance des canaux de recrutement.

2.2.3 Secteurs de métiers des migrants et contribution au manque de compétences sur le marché de l'emploi au Cameroun

Comme évoqué ci-dessus, près de la moitié des travailleurs migrants au Cameroun sont des Africains qui exercent prioritairement dans le secteur informel. Le secteur informel n'étant pas suffisamment structuré, il est difficile de cerner avec exactitude la répartition des migrants selon les métiers exercés au Cameroun. Néanmoins, la littérature existante montre que les métiers des immigrés au Cameroun sont divers et varient selon le pays d'origine. Tandis que les migrants des pays d'Afrique de l'Ouest (Nigeria, Mali, Sénégal, Niger et Guinée) exercent majoritairement dans le petit commerce, la vente de vêtements et de pièces détachées, ceux des pays d'Afrique centrale (Tchad, République centrafricaine) se recrutent dans la cordonnerie et le gardiennage (Evina, 2009). En outre, les résultats du RGPH de 2005 montrent que plus de la moitié (50.4%) des travailleurs migrants étrangers au Cameroun sont des agriculteurs, 23.9% sont des commerçants et 14.7% sont des artisans/ouvriers ou exercent de petits métiers.

Malgré leur forte implication dans le secteur informel, certains immigrants et migrants de retour, notamment ceux provenant d'Europe et d'Asie, exercent dans le secteur formel et contribuent ainsi à la réduction du déficit de compétences sur le marché du travail au Cameroun. En effet, avec la « pénurie » des compétences des nationaux observée sur le marché de l'emploi formel au Cameroun, notamment dans les secteurs pétrolier, minier et technologique, certaines entreprises ont recours à la main-d'œuvre étrangère qualifiée des pays d'Europe, d'Amérique ou d'Asie (Bennafla, 2002). Selon les données du RGPH, ces immigrés sont généralement recrutés à des postes de direction (47.7%) et d'agents intermédiaires et de maîtrise (18.7%). A cet apport des immigrés occidentaux s'ajoute l'apport des migrants de retour, dont la contribution à la résorption du déficit de compétences sur le marché du travail se fait à travers le PARIC. En effet, le PARIC, programme mis en place par le FNE depuis 1995, avec l'appui financier de l'Agence de coopération technique allemande pour le développement (GIZ), a permis d'insérer sur le marché de l'emploi un certain nombre de migrants de retour qualifiés en provenance d'Allemagne dans des domaines en demande de main-d'œuvre qualifiée tels que le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), l'agroalimentaire, les technologies de l'information et de la communication (TIC), etc.

Notons cependant que, bien que cet apport des immigrants étrangers et des migrants de retour soit considérable, le coût élevé de leurs services ne permet pas aux petites et moyennes entreprises (PME)

de se procurer leurs services, pourtant, selon les données du Recensement général des entreprises (RGE), les PME représentent 99.2% des entreprises du secteur formel au Cameroun (RGE, 2016).

2.2.4 Du besoin de reconnaissance des compétences par les employeurs dans certains métiers

Au Cameroun, certaines professions sont constituées en ordres nationaux, notamment les médecins, les ingénieurs en génie civil, les architectes, les experts comptables, etc. Pour exercer ces métiers, il est de coutume d'être préalablement inscrit à l'ordre correspondant. L'inscription à ces ordres nationaux est généralement synonyme de reconnaissance des compétences pour le métier. Ainsi, les employeurs peuvent exprimer des besoins de reconnaissance institutionnelle pour des emplois ayant trait à ces domaines.

2.3 Contexte institutionnel

2.3.1 Politiques et programmes nationaux encadrant l'accès au marché du travail et au système d'éducation et de formation au Cameroun

Le marché du travail au Cameroun est encadré par deux principaux instruments juridiques : d'une part le *Statut de la fonction publique*, pour les fonctionnaires du secteur public ; et d'autre part la *loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail*, pour les contractuels d'administration publique et les travailleurs du secteur privé. Ces deux instruments définissent entre autres les règles relatives aux conditions d'accès au marché du travail, au salaire, aux droits, devoirs et protection des travailleurs sans distinction de nationalité. Toutefois, d'autres lois et règlements encadrent l'accès au marché du travail des étrangers au Cameroun. Il s'agit notamment :

- Du décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993, fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou niveaux de qualification professionnelle, qui ne prévoit l'accès des étrangers à certaines professions¹¹ que sur présentation d'une attestation délivrée par les services de la main-d'œuvre certifiant le manque de travailleurs camerounais dans la spécialité concernée.
- Du décret n° 93/720/PM du 22 novembre 1993, fixant les modalités d'application de la loi n° 90/031 du 10 août 1990 régissant l'activité commerciale au Cameroun, qui interdit l'accès des étrangers à certaines professions, notamment l'emploi informel.
- De la loi n° 97/012 du 10 janvier 1997, fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun.

Ainsi, au regard des deux premiers décrets cités ci-dessus, force est de constater que ceux-ci ne sont pas de nature à favoriser l'insertion des travailleurs migrants dans le marché du travail au Cameroun, bien au contraire, ils discriminent l'emploi des travailleurs de nationalité étrangère au Cameroun ; pourtant, le Cameroun a ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT. Néanmoins, bien qu'étant discriminants, ces textes permettent aux migrants qualifiés des professions réglementées par le décret n° 93/571 (manœuvres, ouvriers, agents de maîtrise) d'obtenir un permis de travail auprès du MINTSS. Tous les autres peuvent entrer dans le pays mais n'ont pas le droit de travailler, ce qui dans la réalité n'est pas respecté au regard du nombre important d'immigrants exerçant dans le secteur informel.

S'agissant du secteur de l'éducation et de la formation, plusieurs textes de loi encadrent son organisation et son fonctionnement sans discrimination de nationalité. Il s'agit entre autres de :

¹¹ Il s'agit des emplois de manœuvres, d'ouvriers, d'employés ou d'agents de maîtrise.

- La loi n° 96/06 du 6 janvier 1996, portant révision de la Constitution de la République du Cameroun du 2 juin 1972, qui dégage les principes et responsabilités de l'Etat en matière d'éducation.
- La loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun, qui fait de l'éducation une priorité nationale et qui fixe un cadre juridique général pour l'éducation au Cameroun.
- La loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018, régissant la formation professionnelle au Cameroun et qui abroge la loi n° 76/12 du 8 juillet 1976, portant organisation de la formation professionnelle rapide.
- La loi n° 2001/005 du 16 avril 2001, portant orientation de l'enseignement supérieur, qui assigne à ce niveau d'enseignement la mission d'accompagner le développement du pays par la production, l'organisation et la diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthiques.

Au regard de ces textes, il n'existe pas de réelles restrictions à l'accès des migrants au système d'éducation et de formation au Cameroun, les conditions d'accès étant les mêmes que pour les nationaux, bien qu'une discrimination sur les coûts de scolarité existe. En effet, à l'université, comme dans certains centres de formation professionnelle (CFP) privés par exemple, les frais de scolarité sont plus élevés pour les étrangers que pour les nationaux.

La politique du gouvernement en matière d'emploi est contenue dans le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) adopté en 2009, qui fait du chômage et du sous-emploi des jeunes une préoccupation particulière. C'est dans ce cadre que le gouvernement camerounais a lancé en 2010 un vaste programme d'investissement¹² qui devrait s'étendre jusqu'en 2020¹³ afin de résorber de façon significative le chômage et de ramener le taux de sous-emploi à moins de 50%. Ce programme concerne aussi bien les travailleurs résidant au Cameroun que les Camerounais expatriés. Au-delà de ce programme d'investissement, le gouvernement a créé un certain nombre de programmes d'accompagnement des personnes, particulièrement des jeunes à la recherche d'un emploi (Mba et al., 2011). Il s'agit entre autres :

- Du Programme emploi-diplôme (PED) du FNE, qui vise à donner aux jeunes une première expérience professionnalisante leur permettant d'être rapidement opérationnels sur le marché du travail et qui repose sur un partage à parts égales des coûts salariaux entre le FNE et l'entreprise d'accueil. Ce programme, toutefois, concerne uniquement de jeunes Camerounais et ne bénéficie pas aux étrangers résidant au Cameroun.
- Du Programme d'appui au développement des emplois ruraux (PADER), qui concerne essentiellement les jeunes des zones rurales et a pour objectif la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté en milieu rural.
- Du Programme intégré d'appui aux acteurs du secteur informel (PIAASI), qui a pour mission : i) la sensibilisation des acteurs du secteur informel en vue de leur regroupement en corps de métiers pour un renforcement de leur productivité ; ii) la conception de programmes de formation adaptés aux besoins des acteurs et des maîtres artisans pour un renforcement de

¹² L'un des principaux axes de ce programme est la mise en adéquation de la demande d'emploi à travers : i) l'amélioration et la standardisation des référentiels de formation par la création d'environ 30 référentiels de formation par an ; ii) la diversification des modes de formation et des filières de formation en tenant compte des secteurs porteurs ; iii) la réduction des disparités dans l'accès (zones géographiques, genre, groupes spécifiques), par la réforme et la restructuration en profondeur de la carte des institutions publiques de formation professionnelle ; et iv) le développement de la formation des formateurs par la création d'un centre de développement des compétences.

¹³ En 2009, le Gouvernement camerounais a défini une vision de développement du Cameroun à l'horizon 2035 (Vision 2035) à trois phases. Le DSCE constituait ainsi la première phase (2010-2020) de cette Vision 2035. Le document de stratégie de la deuxième phase (2020-2027) de la Vision 2035 est actuellement en cours de validation par le gouvernement.

leurs capacités techniques, managériales et entrepreneuriales ; iii) l'appui à la promotion de l'auto-emploi par le financement de microprojets viables, rentables et stables.

- Du Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ).
- Du Programme d'appui à la jeunesse rurale et urbaine (PAJER-U).
- Du Projet d'insertion socio-économique des jeunes à travers la fabrication de matériel sportif (PIFMAS).

Ces programmes, cependant, sont limités uniquement aux nationaux et n'intègrent pas les immigrés. Par contre, d'autres programmes visant les migrants camerounais de retour et les réfugiés ont été mis en place par le gouvernement en vue de faciliter leur insertion. On peut citer entre autres : i) le PARIC, mis en place par le FNE depuis 1995 avec l'appui de la GIZ, qui vise la réinsertion professionnelle des Camerounais ayant étudié ou travaillé en Allemagne et qui souhaitent retourner au Cameroun par un appui technique et financier ; ii) le programme FNE-OFII-Conseil interprofessionnel du cacao et du café (CICC), visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des Camerounais de retour de France à travers l'appui dans le placement en entreprise ou le montage de projets de création d'entreprise ; iii) le Programme d'aide au retour et à l'insertion des jeunes de la diaspora (PARI-JEDI), mis en place en 2017 par le ministère de la Jeunesse et de l'Education civique (MINJEC), et qui s'inscrit dans le cadre de l'Initiative Fonds fiduciaire de l'Union européenne (IFFUE)-Organisation internationale des migrations (OIM) pour la protection et la réintégration des migrants au Cameroun. C'est un mécanisme de mobilisation des jeunes Camerounais à l'étranger en vue de leur retour et de leur insertion économique qui s'intéresse davantage aux Camerounais à l'étranger porteurs de projets professionnels ou entrepreneuriaux désirant s'installer au pays ; iv) le programme d'insertion socio-économique des réfugiés urbains et demandeurs d'asile au Cameroun mis en place par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en collaboration avec le gouvernement à travers le FNE et le ministère de la Promotion de la femme et de la famille (MINPROFF) afin de former les réfugiés et demandeurs d'asile, et ainsi de leur assurer plus de compétitivité sur le marché de l'emploi camerounais.

S'agissant de l'accompagnement et du suivi des émigrés camerounais à l'étranger ou au départ du Cameroun, le pays ne dispose pas encore de structures visant à faciliter leur insertion sur le marché du travail à l'étranger. Les modes d'accès au marché du travail relèvent simplement de stratégies individuelles, familiales ou communautaires développées dans les sociétés d'accueil. Cependant, depuis 2010, une structure de placement à l'international dénommée « Agence internationale », rattachée au FNE, a pour but de : i) renforcer les actions de recherche d'emploi à l'international ; ii) développer le rôle d'intermédiation internationale du PARIC sur les marchés de l'emploi ; iii) préparer les candidats à l'émigration et adapter leurs compétences aux exigences des entreprises des pays d'accueil ; iv) renforcer les moyens de communication et d'information à l'international sur le marché de l'emploi camerounais (Mba et al., 2011). Cette agence, qui a vu le jour dans le cadre du projet pilote de Partenariat pour la gestion des migrations professionnelles (PGMP) mis en œuvre sur la période 2008-2010, fruit de l'accord entre le MINEFOP et l'Union européenne (UE), est à ce jour en partenariat avec trois pays (France, Allemagne, Canada), mais ambitionne de couvrir tous les pays étrangers à condition qu'elle dispose de moyens financiers conséquents, les ressources financières actuelles étant très limitées, et que les entreprises de ces pays étrangers adhèrent effectivement au programme une fois sensibilisées.

2.3.2 Services de conseil, d'orientation et de l'emploi au Cameroun

Au Cameroun, le système de conseil et d'orientation professionnelle aidant les élèves à construire leur cheminement de formation en fonction des métiers n'est pas véritablement développé. A ce jour, on compte seulement deux Centres pilotes d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle (COSUP) dans les villes de Yaoundé et Douala. Sous la tutelle du MINEFOP, ces centres visent à orienter la population de jeunes et de moins jeunes vers un projet professionnel.

A côté du COSUP, le FNE participe également à l'orientation, à la formation (formelle et sur le tas), à l'insertion et à l'accompagnement des jeunes (15-30 ans) sur le marché de l'emploi à travers : i) des activités de mise en relation des chercheurs d'emploi et des entreprises ; ii) un système de collecte, de traitement et de diffusion des informations sur le marché de l'emploi ; iii) des programmes de formation qualifiante de courte durée pour les chercheurs d'emploi n'ayant aucune connaissance des métiers sollicités sur le marché de l'emploi ; iv) des appuis techniques (appui au montage du plan d'affaires, formation en technique de gestion, formation à la maîtrise du métier, suivi-conseil sur le terrain) et financiers (crédit remboursable) aux chercheurs d'emploi présentant de bonnes potentialités entrepreneuriales, en vue de créer ou renforcer leur propre entreprise (autoemploi ou microentreprise). Les deux institutions que sont le COSUP et le FNE sont accessibles aux chercheurs d'emploi aussi bien nationaux qu'étrangers. Cependant, pour les candidats camerounais au départ, en dehors de l'agence de placement à l'international rattachée au FNE, et faute de politique migratoire, il n'existe pas de véritable dispositif proposant des conseils et informations sur les besoins du marché du travail des pays de destination, ce qui pénalise la plupart des Camerounais qui souhaitent émigrer dans un cadre professionnel.

3. Le système de développement des compétences au Cameroun

3.1 Politiques et stratégies de réforme du système de développement des compétences

Au Cameroun, l'EFTP a pour mission de mettre en place une main-d'œuvre qualifiée pour divers secteurs d'emploi et de renforcer la culture technologique (UNESCO, 2015). Un certain nombre de stratégies et de politiques ont ainsi été mises en place par le gouvernement pour le développement de l'EFTP, notamment :

- Le Plan d'action national pour l'éducation pour tous (PAN-EPT) : Il cherche à prendre en compte l'EFTP en favorisant l'égalité d'accès des jeunes et des adultes aux programmes de formation.
- La stratégie sectorielle de l'éducation 2008 : Elle reconnaissait l'enseignement professionnel comme une voie accélérée d'insertion socioprofessionnelle et d'accès au salariat et proposait d'améliorer les programmes d'EFTP en centralisant les activités d'enseignement professionnel sous la supervision du MINEFOP.
- La Stratégie du secteur de l'éducation 2006-2012 : Elle soulignait l'importance de l'EFTP en reconnaissant la formation professionnelle comme un moyen de professionnalisation du système éducatif du Cameroun et visait à : i) élaborer des programmes d'enseignement professionnel pour améliorer la qualité de la formation, la productivité du travail et réduire les taux d'abandon ;¹⁴ ii) rendre l'EFTP socialement acceptable et financièrement efficace ; iii) faire de la formation professionnelle une alternative à l'enseignement post-primaire.
- Le Plan sectoriel de l'éducation 2013-2020 : C'est une étude approfondie sur le développement et l'amélioration de l'enseignement technique qui découle du DSCE, et encourage entre autres l'expansion de l'EFTP et la diversification des programmes d'EFTP. L'accent a été mis sur la formation et le développement du capital humain à travers trois axes stratégiques dont les objectifs généraux sont : i) améliorer l'accès et l'équité à tous les niveaux d'éducation et de formation, notamment en diversifiant l'offre de formation professionnelle ; ii) améliorer la qualité des apprentissages tout en adaptant leurs contenus à l'environnement socio-économique ; iii) améliorer la gouvernance et le pilotage du système éducatif.

S'agissant du développement des compétences, le gouvernement a entrepris un certain nombre de réformes visant la refondation du système éducatif et de formation. Ces réformes consistent, d'une part, à doter la jeunesse d'une éducation de qualité alliant de bonnes compétences et attitudes professionnelles, et, d'autre part, à faciliter son insertion sur le marché du travail.

Dans ce cadre, un socle national des compétences a été élaboré par les ministères en charge de l'éducation au Cameroun (MINEDUB, MINESEC, MINESUP), en collaboration avec le MINEFOP et le MINTSS afin d'orienter et de canaliser la politique éducative de la nation. Ce socle décrit clairement les compétences à développer par les apprenants à la fin de la scolarité obligatoire, et regroupe un ensemble de connaissances, aptitudes et attitudes devant permettre aux différents acteurs de la chaîne pédagogique d'accomplir avec succès une intervention éducative efficace. Dans le cadre de la matérialisation de ce socle, le MINEDUB (ministère de l'Education de base) et le MINESEC ont institué en 2007 et 2014, respectivement, l'approche par les compétences (APC) comme pédagogie d'enseignement au primaire et au secondaire. A côté de l'APC, le MINESEC a mis en œuvre depuis 2014 un projet intitulé Projet d'appui à la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (PARETFOP), qui vise à créer les conditions institutionnelles d'un système de formation efficace et à améliorer la transition de la formation vers l'emploi.

¹⁴ Il était prévu dans cette stratégie que 50% des jeunes abandonnant le primaire, le secondaire et le supérieur soient orientés vers l'EFTP.

Avec l'adoption du système licence-master-doctorat (LMD) en 2008, l'enseignement supérieur s'est aussi engagé dans la dynamique de professionnalisation, bien que la plupart de programmes de formation soient confrontés à la question des équipements. La quasi-totalité des facultés ont entamé la mise en œuvre de cette réforme. La réforme pour le développement des compétences repose sur deux grands axes, à savoir : l'introduction des formations spécialisées pour certains domaines d'activité d'une part et la transformation des universités pour donner une dimension professionnelle à toutes (ou une partie importante) les filières d'autre part (Ngathe, 2015).

Par ailleurs, depuis 2013 le MINEFOP a également entrepris la réforme du système de formation et d'orientation professionnelle, qui s'est traduite par la mise en place de nouvelles structures de formation telles que les centres de formation aux métiers (CFM) offrant des formations non agricoles en milieu rural, les centres de formation professionnelle rapide (CFPR) et les centres de formation professionnelle d'excellence (CFPE). En outre, avec l'appui financier de la Banque mondiale (BM), le MINEFOP a mis sur pied un projet intitulé Projet d'appui au développement des compétences pour la croissance et l'emploi (PADECE), dont le démarrage était prévu en 2020 pour une durée de cinq ans, mais qui est rendu à ce jour à l'étape de la redéfinition des axes stratégiques à cause des changements apportés au projet par la BM, notamment la prise en compte du secteur « enseignement secondaire général » dans le projet. L'objectif du PADECE est d'augmenter l'offre et la qualité des compétences requises par le marché du travail, particulièrement dans les secteurs porteurs tels que le BTP, l'agro-industrie, le numérique et l'énergie, et d'améliorer la gouvernance et le pilotage du système de développement des compétences au Cameroun en vue d'une croissance soutenue et inclusive de l'économie.

3.2 Principales institutions responsables de la gouvernance et de la réglementation du système de développement des compétences

Différents ministères sont en charge du développement des compétences au Cameroun, notamment le MINEDUB, le MINESEC et le MINESUP ; cependant c'est le MINEFOP la principale institution responsable de sa gouvernance et de sa réglementation. En effet, par le décret n° 2006/306 du 22 septembre 2006 portant organisation du gouvernement, le MINEFOP est chargé de l'enseignement post-primaire et de la formation professionnelle, et c'est à lui que revient la supervision technique de toutes les structures publiques ou privées responsables de la diffusion de l'EFTP au Cameroun, à savoir les CFPE, les CFPR, les CFM, les centres d'apprentissage professionnel et les sections artisanales rurales/sections ménagères (SAR/SM). Comme le stipule la loi n° 2018/010 du 11 juillet 2018, cette supervision consiste notamment en la vérification de la conformité aux normes fixées par la réglementation des équipements, de l'encadrement, des programmes et des méthodes de formation.

3.3 Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance de l'EFTP au Cameroun

Des entretiens réalisés avec les responsables du GICAM, d'une part, et les responsables du MINEFOP, d'autre part, il ressort que, malgré l'existence de conventions de partenariat entre le GICAM et les institutions de l'EFTP, notamment le MINESUP et le MINEFOP, les entreprises ne semblent que rarement contribuer aux principales décisions stratégiques liées à l'EFTP. En effet, la convention de partenariat GICAM-MINESUP prévoit par exemple que les entreprises participent à la définition, la conception et l'élaboration des filières professionnelles et professionnalisantes ; ce qui n'est pas le cas dans la pratique d'après le responsable du GICAM rencontré en raison de l'absence de réunions de concertation entre les parties.

Allant dans le même sens, l'étude de la BM sur le renforcement des compétences au Cameroun révèle que, bien qu'il existe des liens ténus entre les prestataires de services de formation et les entreprises, on ne peut déterminer si les entreprises participent à l'élaboration des programmes scolaires. Pourtant, une participation effective permettrait de mieux identifier les besoins du marché du travail

et d'y adapter les formations. Néanmoins, une plateforme non officielle appelée « Forum des entreprises du Cameroun » a été institutionnalisée par certains chefs d'entreprise afin de participer au dialogue sur l'élaboration de politiques de développement des compétences au Cameroun (Sosale et Majgaard, 2016).

De même, le partenariat GICAM-MINEFOP prévoit que les entreprises participent au montage des projets d'établissement des CFPR et à la mise en place des modalités de gestion des centres, ce qui ne se traduit pas dans les faits d'après le responsable du GICAM. Selon l'étude de la BM susmentionnée, rien ne prouve que les entreprises jouent un rôle dans la formulation des normes d'équipement, en dépit des intentions déclarées par le gouvernement.

Il faut toutefois relever qu'à l'initiative du gouvernement un comité interministériel élargi au secteur privé, se réunissant deux fois l'an, a été mis sur pied. Ce comité, qui est une plateforme officielle du développement des compétences à laquelle participent également les acteurs de la société civile, se veut un cadre de concertation sur l'action à mener dans le sens du développement de l'EFTP, mais malheureusement la tenue des réunions de ce comité n'est pas régulière pour des raisons qui nous sont inconnues. Ainsi, les entreprises ne semblent que rarement contribuer à l'impact des principales décisions stratégiques sur le développement des compétences au Cameroun. Cependant, certains éléments laissent à penser que le gouvernement incite les employeurs à développer les compétences de leurs employés, tant dans le secteur formel que dans le secteur informel. Aucun élément ne permet cependant de savoir en quoi consistent ces mesures d'incitation, si elles sont ou non mises en œuvre et, le cas échéant, de quelle manière, et si leur impact est évalué (Sosale et Majgaard, 2016).

3.4 De la question du financement du développement des compétences au Cameroun

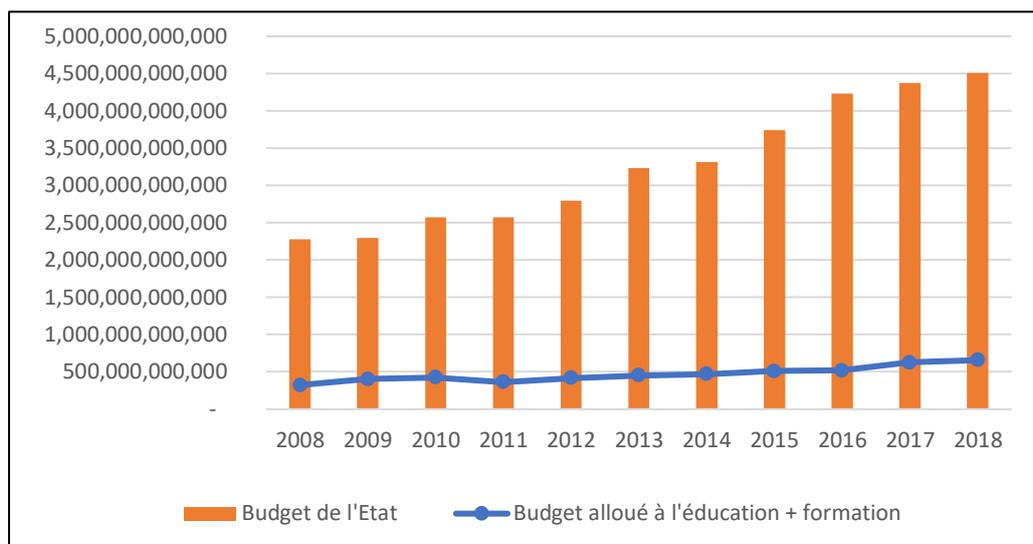
L'article 49, alinéa 2, de la loi de 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun précise que le financement du développement des compétences au Cameroun provient essentiellement de trois sources que sont le financement public (Etat et collectivités territoriales décentralisées), le financement privé (structures privées de formation, ménages...) et les autres sources de financement (financement extérieur, etc.). Si le financement public est aisément quantifiable puisque supporté par le budget de l'Etat, qui est connu de tout le monde, il n'en est pas de même pour les autres sources de financement, notamment les dépenses d'éducation et de formation des ménages et le financement privé.

S'agissant du financement étatique, le gouvernement, à travers le ministère des Finances (MINFI), alloue chaque année des dotations budgétaires et subventions spécifiques au secteur de l'éducation y compris l'EFTP¹⁵ pour son fonctionnement. Cependant, la figure ci-dessous montre que ces ressources sont assez limitées pour un développement harmonieux du secteur puisqu'en moyenne seulement 14% du budget de l'Etat est consacré au secteur de l'éducation et de la formation et pratiquement 80% de ces ressources allouées sont consacrées essentiellement au paiement des salaires (MINEPAT, 2013).

Un recours très accentué au financement par les promoteurs privés et les ménages est de plus en plus observé afin de combler le financement assez limité de l'Etat. En effet, à travers leurs ressources propres, générées par des prestations et frais de formation exigibles et leurs investissements dans l'acquisition du matériel de formation afin de répondre à la demande sans cesse croissante pour les formations professionnelles au Cameroun, les structures privées de formation contribuent considérablement au financement du développement des compétences. De même, à travers les dépenses d'éducation et de formation par elles effectuées, les communautés et les familles contribuent directement au budget des établissements de formation et à la rémunération des formateurs (UNESCO, 2015).

¹⁵ La configuration de la loi de finances, document récapitulant la répartition du budget de l'Etat alloué à chaque ministère, ne permet pas d'avoir la part du budget de l'éducation alloué à l'EFTP.

Figure 12 : Evolution du budget alloué à l'éducation et à la formation et du budget de l'Etat



Source : Loi de finances de la République du Cameroun.

Le développement des compétences au Cameroun est également soutenu financièrement par des aides/prêts étrangers à travers des partenaires au développement du Cameroun tels que la BM, qui finance actuellement le PADECE, l'agence de coopération sud-coréenne KOICA, la coopération autrichienne et l'Agence française de développement (AFD), qui financent la construction des CFPE et des CFP. Aussi, bien que leur apport, de façon globale, soit difficile à quantifier puisque étant parcellaire et ne s'inscrivant pas dans un cadre institutionnalisé, certaines grandes entreprises du secteur privé participent également au financement du développement des compétences au Cameroun à travers leur appui financier, qui consiste généralement en des bourses d'études aux apprenants ou des financements directs des CFP pour l'acquisition des équipements et du matériel didactiques de formation.

3.5 Cartographie des centres d'EFTP et d'autres fournisseurs clés de formation professionnelle publics et privés pertinents pour les secteurs demandeurs de main-d'œuvre

Au Cameroun, l'EFTP rassemble l'enseignement technique et la formation professionnelle qui sont délivrés aussi bien au niveau secondaire qu'au niveau supérieur. Ainsi, la cartographie des centres d'EFTP au Cameroun inclut les établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel (ESTP), les établissements d'enseignement technique et professionnel du supérieur et les établissements de formation professionnelle publics et privés.

3.5.1 Les établissements d'ESTP

Ces établissements relèvent du MINESEC, et comprennent les collèges d'enseignement technique, industriel et commercial (CETIC) et les lycées techniques. A côté de ces établissements, on a aussi les écoles normales des instituteurs de l'enseignement technique (ENIET), qui relèvent également du MINESEC et forment les enseignants de l'enseignement technique. Le tableau ci-dessous donne l'évolution du nombre d'établissements d'ESTP et des ENIET entre 2014 et 2016.

Tableau 3 : Evolution du nombre d'établissements d'ESTP et des ENIET, 2014/2015-2015/2016

Ordre Région	Année de formation 2014/2015					Année de formation 2015/2016				
	Publics		Privés		Total	Publics		Privés		Total
	ESTP	ENIET	ESTP	ENIET		ESTP	ENIET	ESTP	ENIET	
Adamaoua	21	1	0	0	22	21	1	0	0	22
Centre	129	1	17	5	152	140	1	19	5	165
Est	43	1	4	0	48	50	1	4	0	55
Extrême Nord	60	1	1	0	62	71	1	1	1	74
Littoral	44	1	13	0	58	48	1	11	2	62
Nord	33	1	0	0	34	36	1	0	0	37
Nord-Ouest	121	1	7	2	131	133	2	10	5	150
Ouest	102	1	13	3	119	107	1	15	4	127
Sud	55	1	3	0	59	56	1	3	0	60
Sud-Ouest	62	1	4	0	67	67	1	6	0	74
Cameroun	670	10	62	10	752	729	11	69	17	826

Source : Annuaire statistique MINESEC 2015/2016.

Du tableau ci-dessus, il ressort que l'offre de formation technique et professionnelle (nombre d'établissements) pour le secondaire est faible par rapport à la demande potentielle pour l'enseignement secondaire au Cameroun, évaluée à 3,429,266 enfants de 12-18 ans en 2010/2011.¹⁶ De plus, on note que ces centres ne couvrent pas suffisamment l'ensemble des régions du pays. A titre d'illustration, les régions de l'Extrême Nord et du Littoral sont faiblement dotées en établissements d'ESTP, alors que ces régions non seulement sont des régions d'accueil des immigrants au Cameroun, mais aussi représentent environ 31% de la demande potentielle nationale pour l'enseignement secondaire.

3.5.2 Les établissements d'enseignement technique et professionnel du supérieur

Il s'agit des établissements de formation professionnelle publics et privés délivrant des diplômes professionnels. Les établissements supérieurs publics de formation professionnelle sont constitués notamment des écoles normales de l'enseignement technique (ENSET), des écoles de médecine, des écoles des infirmiers diplômés d'Etat, des écoles d'ingénierie telles que l'Ecole nationale supérieure polytechnique (ENSP), l'Ecole nationale supérieure des travaux publics (ENSTP), l'Ecole nationale supérieure des postes et télécommunications (ENSPT), les écoles de statistique et de démographie, des instituts universitaires de technologie (IUT), etc. Quant aux établissements privés de formation professionnelle, ils comprennent tous les instituts privés d'enseignement supérieur (IPES) délivrant des diplômes professionnels tels que le BTS, la licence et le master professionnels, etc.

Les tableaux ci-dessous donnent la répartition des établissements technologiques et professionnels dans les universités d'Etat (tableau 4) et la répartition des IPES par région (tableau 5).

¹⁶ D'après les chiffres du Plan sectoriel de l'éducation 2013-2020.

Tableau 4 : Répartition des établissements technologiques et professionnels par université d'Etat, 2017

Université	Nombre d'établissements
Bamenda	6
Buéa	6
Douala	7
Dschang	4
Maroua	3
Ngaoundéré	7
Yaoundé I	5
Yaoundé II	3
Total	41

Source : Annuaire statistique MINESUP 2017.

Tableau 5 : Répartition des IPES par région

Région	Nombre d'IPES
Adamaoua	2
Centre	77
Est	2
Extrême Nord	2
Littoral	56
Nord	4
Nord-Ouest	22
Ouest	25
Sud	7
Sud-Ouest	29
Total	226

Source : Annuaire statistique MINESUP 2017.

De l'analyse de ces tableaux, il ressort que les inégalités dans l'accès à la formation professionnelle et technique supérieure sont importantes au Cameroun. En effet, on observe une forte concentration des IPES dans les régions du Centre et du Littoral, alors que la demande potentielle pour l'enseignement dans ces régions est faible (12% de la demande nationale) comparativement la demande potentielle des régions de l'Extrême Nord et du Nord (39% de la demande nationale). L'on est ainsi à même de se demander si la création des IPES au Cameroun n'est pas davantage motivée par les gains que par la formation en elle-même, puisque, d'après les résultats de l'ECAM 4, les régions de l'Extrême Nord et du Nord sont classées parmi les régions qui concentrent la majorité des pauvres du Cameroun en 2014 (ECAM 4, 2014).

3.5.3 Les centres de formation professionnelle

Bien que les textes spécifient que le MINESEC et le MINESUP ont également la charge de la mettre en œuvre, la formation professionnelle est essentiellement dispensée par des établissements publics relevant du MINEFOP, ainsi que par les établissements liés au monde professionnel, notamment à la Chambre de commerce, d'industrie, des mines et de l'artisanat (CCIMA), et les établissements privés à but lucratif. Les données disponibles montrent qu'en 2017 plus de 1,600 structures, dont 87% relèvent du privé, offraient des formations professionnelles au Cameroun dans les domaines aussi variés que les TIC, le génie électrique, le génie mécanique, l'industrie du bois, etc. Le tableau ci-dessous donne l'évolution des structures de formation professionnelle au Cameroun. La plupart des données concernent les structures publiques de formation professionnelle relevant du MINEFOP telles que les SAR/SM, les CFPR et les CFPE, ainsi que les structures privées de formation professionnelle agréées par le MINEFOP. Aussi, les structures de formation professionnelle relevant du ministère de l'Élevage, des Pêches et Industries animales (MINEPIA), du MINESUP, du ministère de l'Agriculture et du

Développement rural (MINADER), du ministère de la Santé publique (MINSANTE), du ministère des Travaux publics (MINTP) et du MINESEC ont été intégrées.

Comme pour les IPES, on constate à partir du tableau ci-dessous que, bien qu'il existe de nombreux CFP au Cameroun, ces CFP sont inégalement répartis sur le territoire, avec une forte concentration en milieu urbain (régions du Centre et du Littoral), pourtant moins densément peuplé que les régions de l'Extrême Nord et du Nord en l'occurrence. Par ailleurs, l'on pourrait être surpris qu'il y ait pénurie de compétences au Cameroun avec un tel nombre de CFP, ce qui ne devrait pas être le cas, puisque l'analyse des curricula de formation de ces CFP montre que ces curricula sont pratiquement les mêmes dans les différents centres et sont peu diversifiés avec le temps alors que les besoins du marché du travail en termes de compétences sont très changeants dans le temps.

Tableau 6 : Evolution des structures de formation, 2014-2017

Régions	2013/2014			2014/2015			2015/2016			2016/2017		
	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
Adamaoua	12	7	19	13	10	23	13	35	48	13	35	48
Centre	53	185	238	57	365	422	57	586	643	56	593	649
Est	22	6	28	23	9	32	23	29	52	23	29	52
Extrême Nord	27	13	40	31	18	49	31	38	69	31	40	71
Littoral	34	206	240	38	356	394	38	519	557	36	525	561
Nord	15	9	24	16	9	25	17	15	32	15	15	30
Nord-Ouest	23	35	58	26	35	61	26	91	117	26	13	39
Ouest	30	32	62	32	32	64	32	117	149	31	118	149
Sud	27	6	33	30	6	36	31	46	77	30	36	66
Sud-Ouest	25	33	58	27	33	60	28	79	107	26	24	50
Ensemble	268	532	800	293	873	1 166	296	1 555	1 851	287	1 428	1 715

Source : MINEFOP/DFOP.

3.6 Fonctionnement de l'EFTP au Cameroun

Comme évoqué ci-dessus, l'EFTP au Cameroun rassemble l'enseignement technique et la formation professionnelle formels et non formels.¹⁷ Cependant, la formation professionnelle, mise en œuvre par le MINEFOP, présente la particularité d'avoir très peu de points de recouvrement avec l'enseignement technique puisqu'elle ne prépare pas aux mêmes diplômes que l'enseignement technique, et surtout répond à des finalités qui sont clairement la qualification professionnelle et l'insertion dans le monde du travail plutôt que l'obtention d'un diplôme comme l'enseignement technique. Elle correspond principalement aux deux années de formation définies par la loi d'orientation de l'éducation de 1998 et permet la connaissance et la pratique immédiate d'un métier par le jeu des compétences et aptitudes acquises (MINEFOP, 2008). Au niveau typologique, l'EFTP recouvre la formation formelle, la formation non formelle ou informelle y compris la formation par apprentissage et la formation accélérée en vue de l'entrée dans le monde du travail.

¹⁷ Au Cameroun, l'enseignement non formel est un enseignement qui peut être dispensé tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'établissements éducatifs et adressé à des personnes de tout âge. Ainsi, l'enseignement non formel comprend l'alphabetisation (des jeunes et des adultes) et la formation professionnelle (dans de nombreuses typologies et modalités).

3.6.2 Système formel d'EFTP

Dans ce système, des cours d'enseignement et de formation professionnels sont dispensés par divers établissements (publics et privés) de l'enseignement secondaire et supérieur et des CFP à titre d'alternative à l'enseignement secondaire général. Les programmes d'EFTP sont dispensés en anglais et en français et sont structurés suivant le sous-système de formation (UNESCO, 2015).

Concernant l'enseignement professionnel secondaire, les établissements sont classés en deux catégories : CETIC et lycées techniques. La formation dure sept ans, soit cinq ans et deux ans respectivement pour le premier cycle et le deuxième cycle dans le système anglophone, contre quatre ans et trois ans dans le système francophone. Dans ce système d'enseignement c'est le MINESEC, à travers les inspections de pédagogie (notamment l'inspection de pédagogie chargée de l'enseignement des sciences et technologies du tertiaire, l'inspection de pédagogie chargée de l'enseignement des techniques industrielles, l'inspection de pédagogie chargée de l'enseignement de l'informatique), qui est chargé de la définition et de l'élaboration des programmes d'enseignement ainsi que des méthodes d'enseignement, et du suivi, du contrôle et de l'évaluation permanente des programmes, des manuels et matériel didactiques.

S'agissant de l'enseignement professionnel supérieur, les certifications acquises sont fonction de la filière suivie (UNESCO, 2015). Tandis que les programmes de premier cycle durent trois ans (durée nominale de deux ans plus une année supplémentaire), les programmes de médecine quant à eux durent deux à trois ans. Par contre, la durée des programmes d'ingénierie et des programmes de deuxième cycle est variable. Dans ce système, c'est le MINESUP, à travers ses structures telles que l'Inspection générale des affaires académiques, la Direction du développement de l'enseignement supérieur (DDES) et la Direction de la coordination des activités académiques (DCAA), qui assure le suivi de l'exécution des programmes d'enseignement homologués et la vulgarisation des modalités de transmission des enseignements.

Pour ce qui est de la formation professionnelle, ce sont les CFPE, CFPR, CFM et les CFP privés qui offrent des formations dont la durée varie entre huit mois et un an en fonction de la spécialité suivie. A côté de ces centres, les SAR/SM offrent des formations post-primaire de deux ans à la charpenterie, à la maçonnerie, à la poterie et à l'agriculture pour les apprenants susceptibles d'être trop âgés pour les établissements d'enseignement secondaire. Pour ce système, la définition des programmes de formation et l'évaluation de la qualité de la formation sont assurées par le MINEFOP à travers ses structures que sont l'Inspection générale des formations (IGF) et la Direction de la formation et de l'orientation professionnelle (DFOP).

3.6.3 Systèmes non formel et informel d'EFTP

Ces systèmes comprennent l'apprentissage et la formation non formelle. La formation par l'apprentissage, qui pourrait constituer un moyen efficace de dispenser des formations qui répondraient aux besoins des employeurs du secteur privé, est restée longtemps dans l'informalité à cause de l'inexistence d'un cadre juridique régissant les partenariats entre les entreprises privées et les centres de formation au Cameroun. Cependant, avec la loi n° 2018/010 du 18 juillet 2018, l'Etat a fait une avancée en reconnaissant l'apprentissage comme type de formation professionnelle, bien que les modalités de son organisation restent encore à définir. Traditionnellement, l'apprentissage au Cameroun consistait en la formation sur le tas mise en œuvre par le secteur informel. Ces pratiques, très souvent non réglementées, renvoient généralement à un placement par les familles dans une perspective d'acquisition des savoir-faire élémentaires en vue de l'exercice d'un métier, d'une activité permettant de percevoir le plus rapidement possible une rémunération complémentaire aux ressources du groupe familial (Monkam, 2015). La littérature existante montre que la plupart des actifs (66,9%) du secteur informel apprennent ou ont appris un métier tout seul ou par la pratique, une frange non moins importante (24,4%) a été formée dans les petites entreprises et seulement 5,3% d'actifs occupés ont appris un métier dans un établissement d'EFTP (Ngathe, 2015).

Toutefois, certains programmes mis en œuvre par le FNE et le groupement interprofessionnel des artisans (GIPA) ont permis de mieux structurer l'apprentissage au sein des entreprises. En effet, au sein du FNE, deux programmes font appel à l'apprentissage en entreprise, à savoir le programme de formation pour l'adaptation des chercheurs d'emplois, qui permet à 1,000 jeunes par an de bénéficier, au moyen de l'apprentissage, des compétences acquises dans un réseau de petites entreprises, et le PED, qui permet de placer en entreprise les jeunes diplômés sans expérience professionnelle afin qu'ils acquièrent une qualification pratique et si possible soient embauchés (Walther, 2006).

De même, le GIPA, organisation regroupant les chefs d'entreprise des métiers de l'artisanat, réalise depuis 1999 des formations d'apprentissage suivant deux approches : l'une consistant à prendre en apprentissage des jeunes déscolarisés et à les former suivant une méthodologie proche de l'alphabétisation fonctionnelle, et l'autre consistant à embaucher des apprentis diplômés et à les mener jusqu'à un niveau de maîtrise/expertise dans le domaine de la professionnalisation. La durée d'apprentissage varie selon le niveau d'entrée de l'apprenant, et une évaluation des capacités professionnelles des apprenants est effectuée régulièrement.

Nos entretiens avec les responsables du GICAM confirment effectivement que, par manque de main-d'œuvre qualifiée, certaines entreprises du secteur privé formel, notamment les PME, forment régulièrement les employés sur le lieu de travail. Cependant, ces responsables relèvent que ces formations en entreprise sont de plus en plus délaissées parce que la plupart des employés démissionnent une fois formés pour offrir leurs compétences à une plus grande entreprise, ce qui a de fortes conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise. C'est pour cela qu'on observe de plus en plus dans le secteur des PME une recrudescence des entreprises dites « familiales », dont la main-d'œuvre, même si peu ou pas qualifiée, est constituée essentiellement des membres de la famille du chef d'entreprise.

S'agissant de la formation non formelle, divers départements en assurent les programmes d'EFTP, notamment le MINJEC, qui met en place des programmes de formation des jeunes, et le MINADER, qui organise des apprentissages. En effet, à travers des projets tels que le PAJER-U et le PIFMAS, le MINJEC forme les jeunes notamment à la fabrication de matériel sportif et les finance afin qu'ils s'insèrent sur le marché de l'emploi. Ainsi, aussi bien pour le système formel que pour le système non formel d'EFTP, ce sont les nationaux qui sont au centre des politiques éducatives et de formation, la question spécifique des immigrés n'y étant pas encore véritablement abordée. Néanmoins, d'après le responsable du MINEFOP rencontré, il n'existe pas de restrictions particulières à l'accès des migrants à l'EFTP.

3.6.4 De la question de la participation du secteur privé à l'EFTP et de la collaboration entre les établissements de formation et le secteur privé

Dans le cadre de la convention signée en 2010 entre le GICAM et le MINESUP, il a été défini un certain nombre de clauses visant l'implication du secteur privé dans l'EFTP. Ainsi, il est prévu que le secteur privé participe à la formation professionnelle à travers notamment la définition, la conception et l'élaboration des filières professionnelles et professionnalisantes, l'implication des cadres des entreprises dans la formation initiale et l'encadrement des étudiants dans les filières professionnelles ou professionnalisantes, l'organisation et le suivi rigoureux des stages au profit des étudiants inscrits dans les filières professionnelles ou professionnalisantes, et le développement et l'évaluation de la formation en alternance. De même, la convention GICAM-MINEFOP prévoit l'implication du secteur privé dans le montage et la gestion des CFPE. Cependant, comme le relève le responsable du GICAM rencontré, dans la pratique le secteur privé n'est pas réellement impliqué dans l'EFTP. Le cadre institutionnel de collaboration entre les établissements de formation et le secteur privé porte essentiellement sur l'accueil et l'encadrement des étudiants lors des stages académiques.

Cependant, depuis 2017, l'Agence universitaire de la francophonie (AUF), en partenariat avec les universités de Douala et de Ngaoundéré, a mis sur pied un projet de création de Plateformes de

coopération universités-entreprises (PCUE) qui seront implantées dans le réseau des IUT camerounais en collaboration avec le consortium des établissements tchadiens de l'enseignement supérieur et l'université des sciences et techniques de Masuku (Gabon). L'idée principale de ce projet consiste à réunir universités et entreprises dans un espace partagé, doté d'outils performants de haut niveau technologique, afin de susciter des synergies favorables à la fois à la compétitivité des entreprises et à l'efficacité de la formation professionnelle. A ce jour, le projet est opérationnel uniquement à l'IUT de Douala (installé au sein du laboratoire de contrôle qualité des produits agroalimentaires, cosmétiques, pharmaceutiques et parapharmaceutiques) et accessible par voie de concours, aussi bien aux nationaux qu'aux étrangers qui satisfont aux conditions d'éligibilité, notamment d'âge et de diplôme (baccalauréat). Malheureusement, nos tentatives d'avoir un échange avec le responsable de ce programme à l'AUF afin d'avoir les données sur les performances du programme ont été vaines.

4. Système d'identification et d'anticipation des compétences au Cameroun

4.1 Institutions responsables et mécanismes mis en place

L'identification et l'anticipation des compétences doivent précéder les décisions en matière de formation de sorte que les compétences acquises soient pertinentes pour le marché du travail (BIT, 2011). Au Cameroun, le MINEFOP, à travers l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP), est la principale institution responsable de l'identification et de l'anticipation des compétences. Cependant, l'ONEFOP n'a pas encore mis sur pied un véritable mécanisme visant à identifier et à anticiper les besoins de compétences futures sur le marché du travail, en raison notamment de la faible capacité nationale à élaborer des stratégies de formation anticipant les besoins de compétences futures et de l'absence d'un véritable partenariat public-privé dans l'élaboration, le financement et la mise en œuvre des programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle (MINEFOP, 2015).

En outre, selon un responsable du MINEFOP, la véritable raison de l'absence d'un tel instrument d'identification et d'anticipation des compétences réside dans le fait que la question de la formation professionnelle au Cameroun est relativement jeune, avec la création du MINEFOP qui date seulement de 2004 et le spectre d'une formation professionnelle (FP) réservée aux personnes n'ayant pas pu évoluer dans le système éducatif classique qui est resté ancré dans les perceptions populaires. En effet, selon lui, *« la FP au Cameroun a longtemps été considérée comme le choix de la deuxième chance pour ceux qui n'ont pas poursuivi un cursus académique normal. La conséquence est que, malgré l'adoption depuis 2008 de l'approche par les compétences au Cameroun, on enregistre aujourd'hui près de 2 millions de Camerounais nantis de diplôme de niveau universitaire mais dépourvus de qualification aux métiers leur permettant de trouver aisément un emploi, ce qui est un problème de fond face au cancer social que sont le chômage et le sous-emploi des jeunes »*. Selon lui, *« il est donc nécessaire de sensibiliser tous les acteurs de la FP pour l'emploi (Etat, entreprises, collectivités territoriales décentralisées, promoteurs de la FP, organisations et ordres professionnels, groupements et syndicats, etc.) à l'urgence de poser la problématique de la FP comme une priorité nationale qui appelle à une synergie de tous ces acteurs. Ceci implique la mise en place d'une plateforme nationale, régionale et locale dans la perspective d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au Cameroun »*.

Néanmoins, la mise en œuvre effective du PADECE et du programme de GPEC – programme sur lequel des réflexions sont menées depuis quelques années au sein du MINEFOP – pourrait contribuer véritablement à résoudre le problème d'identification et d'anticipation des besoins de compétences au Cameroun. Par ailleurs, le projet MINREX-OIM, dans le cadre du projet Migration et développement (MIDA), s'il prospère, permettrait quant à lui l'identification et la mise à contribution de certaines compétences de la diaspora camerounaise.

4.2 De la question des pénuries de compétences et de professions au Cameroun

Selon les données du FNE de 2012, les secteurs de l'industrie pétrolière et minière sont entre autres les secteurs à déficit de main-d'œuvre locale au Cameroun ; pourtant les industries extractives sont parmi les secteurs que le gouvernement a désignés dans le DSCÉ comme secteurs qui généreraient le plus de valeur ajoutée et qui ont besoin d'une main-d'œuvre abondante afin de soutenir la transformation structurelle du Cameroun. En outre, une étude de la BM montre qu'au Cameroun les secteurs des infrastructures, de l'agriculture et de l'informatique et services liés souffrent également d'une pénurie de main-d'œuvre qui freine son développement (Sosale et Majgaard, 2016). Cette étude révèle en effet que, dans le secteur des infrastructures, les domaines concernés par la pénurie de compétences sont notamment la comptabilité, la gouvernance, la production de matériaux de

construction et l'évaluation environnementale, alors que, dans le secteur agricole, ce sont les domaines des bonnes pratiques agricoles et du management qui manquent de compétences.

La même étude trouve que, bien que les entrepreneurs du Cameroun jugent que les compétences transmises par les grands instituts spécialisés en formation technique du pays sont adéquates, les compétences des entrepreneurs et des employés potentiels nécessitent en revanche d'être développées. Pour les employeurs potentiels, il s'agira notamment de développer les connaissances de base en économie, fiscalité, gestion de projet, comptabilité et logiciels spécialisés pour la comptabilité, les audits et l'archivage afin d'accroître la valeur ajoutée de la main-d'œuvre. Pour les employés potentiels, il s'agira d'une formation technique dans une multitude de domaines de spécialisation tels que la menuiserie, la maçonnerie, l'électricité, la plomberie, la peinture et la toiture. Certaines mesures ont été initiées par le gouvernement, à travers notamment la création des CFPE et des CFM, afin d'augmenter les compétences dans les spécialisations susmentionnées. Cependant, beaucoup reste à faire, puisqu'à ce jour on ne compte que trois CFPE¹⁸ et un CFM fonctionnels sur tout le territoire national, et qui ne forment que pour des postes d'ouvriers alors qu'une demande pour les profils d'ingénieurs et d'agents de maîtrise est également importante.

4.3 De la question de la prise en compte des pénuries de compétences et de professions dans la politique de migration

Des entretiens menés avec les responsables du MINREX et du MINEFOP, il ressort que jusqu'à ce jour le Cameroun ne dispose pas de politique migratoire. Cependant, c'est un comité interministériel sous la supervision du MINREX qui constitue pour l'heure l'instance de réflexion qui devrait mener à bien la mise en œuvre de la politique migratoire au Cameroun. L'objectif ici est de mettre en relief le cadre de gestion de la migration dans sa globalité en y intégrant la dimension migration de travail sur le plan institutionnel, d'analyser les cadres de concertation y afférents, et la participation ou le rôle des partenaires institutionnels impliqués dans les problématiques de la migration de travail. Les réflexions relatives à la « pénurie » de compétences sur le marché du travail au Cameroun sont souvent ainsi menées au sein du comité interministériel susmentionné et des actions concourant à traiter la question ont été engagées, bien que la plupart n'aient pas vraiment prospéré. A titre d'illustration, dans le cadre de ce comité interministériel, le Cameroun a signé avec la France en 2009, via l'OFII, un accord concerté de gestion des flux migratoires et de développement solidaire. Bien qu'il n'ait pas prospéré faute de ratification par la France, cet accord visait à renforcer les capacités des apprenants des deux pays en fin de formation professionnelle, à travers des séjours professionnels dans les deux pays.

Notons cependant qu'à côté des actions engagées au niveau interministériel, des actions liées aux migrations et intégrant la question des pénuries de compétences sont également menées par des administrations sectorielles. Il s'agit notamment de l'accord signé entre le MINEFOP et l'UE, représenté par GIP international, pour la mise en œuvre de la phase pilote du PGMP sur la période 2008-2010. Une des activités phares de ce programme a consisté en l'élaboration d'un Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) devant permettre aux pays impliqués dans le projet (Cameroun, Bénin, Mali, Sénégal) d'avoir un document de partage et de mutualisation des métiers et des professions dans leur sous-région, et donc faciliter l'émigration professionnelle Sud-Sud et atténuer ainsi le problème des pénuries de compétences dans les pays. Après sa phase pilote, cette activité phare du PGMP n'a malheureusement pas été mise en œuvre en raison notamment des divergences d'intérêts des parties prenantes. Néanmoins, d'autres projets tels que le PARIC abordent également la problématique de la pénurie de compétences au Cameroun.

¹⁸ Ces CFPE sont situés à Sangmélima, Limbé et Douala.

5. Système de reconnaissance des compétences au Cameroun

5.1 Système de reconnaissance des qualifications formelles

A ce jour, les certifications ne font pas référence à un cadre général comme dans d'autres pays (UNESCO, 2015). Il n'existe pas à ce jour au Cameroun une plateforme de coordination de l'EFTP intégrant tous les ministères responsables de l'EFTP (MINESEC, MINESUP, MINEFOP, etc.), et où pourraient se définir notamment des normes d'évaluation et de certification et d'homologation des titres de qualification professionnelle. Chaque ministère, à travers des structures qui lui sont rattachées, définit indépendamment les normes d'évaluation et de certification correspondant à son système d'enseignement.

Concernant par exemple l'**ESTP**, c'est l'Office du baccalauréat du Cameroun (OBC) et la Direction des examens et concours et de la certification (DEXC), structures toutes deux rattachées au MINESEC, qui sont en charge de l'évaluation et de la certification de la formation technique et professionnelle formelle de niveau secondaire au Cameroun. Les normes d'évaluation et les certificats délivrés sont fonction du sous-système d'enseignement (anglophone ou francophone). Le tableau ci-dessous récapitule les certificats délivrés au niveau de l'ESTP selon le sous-système d'enseignement.

Tableau 7 : Certificats délivrés par l'ESTP par sous-système d'enseignement

Sous-système éducatif	Durée de formation ¹⁹	Groupe d'âge concerné	Certificat délivré
Sous-système anglophone	7 ans	12-19 ans	General Certificate of Education Technical/Commercial
Sous-système francophone	7 ans	12-19 ans	<ul style="list-style-type: none">• Brevet de technicien• Brevet professionnel• Baccalauréat technique

Source : UNESCO 2015.

S'agissant de l'**enseignement professionnel supérieur**, c'est la Direction des accréditations universitaires et de la qualité (DAUQ) et la DCAA du MINESUP qui sont en charge entre autres : de la normalisation des évaluations académiques ; de l'évaluation et de la validation des certificats étrangers de formation et de perfectionnement ; de la production des standards d'évaluation et de certification des programmes d'enseignement, des filières et cycles de formation et des diplômes. Le tableau suivant donne les certificats délivrés par l'enseignement professionnel supérieur.

¹⁹ Comme évoqué ci-dessus, dans les sous-systèmes anglophone comme francophone, la durée de la formation est de sept ans, mais elle dure cinq ans pour le premier cycle et deux ans pour le deuxième dans le système anglophone alors qu'elle dure quatre ans pour le premier cycle et trois ans pour le deuxième dans le système francophone.

Tableau 8 : Certificats délivrés par l'enseignement professionnel supérieur

Filière	Durée de formation	Certificat délivré
Premier cycle	2 à 3 ans	<ul style="list-style-type: none">• Brevet de technicien supérieur (BTS)• Diplôme universitaire de technologie (DUT)• Higher National Diploma (HND)• Licence professionnelle
Deuxième cycle	Variable	<ul style="list-style-type: none">• Maîtrise professionnelle
Médecine	2 à 3 ans	<ul style="list-style-type: none">• Diplôme de technicien supérieur de la santé• Diplôme en soins infirmiers
Ingénierie	Variable	<ul style="list-style-type: none">• Diplôme d'ingénieur agronome• Diplôme d'ingénieur de conception• Diplôme d'ingénieur des travaux

Source : UNESCO 2015.

Il faut cependant relever que les certifications octroyées par le MINESEC et le MINESUP sont davantage académiques que professionnelles, la certification des compétences professionnelles au Cameroun relevant exclusivement du MINEFOP. En effet, c'est le MINEFOP à travers la DFOP qui réglemente les normes d'évaluation et de certification de la formation professionnelle. Le processus de certification des compétences professionnelles consiste en l'organisation annuelle de sessions d'examen nationaux d'évaluation des apprenants à l'issue de la formation dans les CFP publics et privés. Les lauréats de ces examens reçoivent, en fonction de la formation suivie, soit un diplôme de qualification professionnelle (DQP), soit un certificat de qualification professionnelle, soit un diplôme de technicien spécialisé (DTS), qui atteste l'acquisition d'une qualification et d'une reconnaissance professionnelle nationale dans un emploi propre à une branche professionnelle ou à un secteur.

Du moment où à ce jour il n'y a aucune restriction à l'accès des immigrants et des migrants de retour à la formation dans les CFP au Cameroun, bien au contraire, selon un responsable du MINEFOP interviewé, ces derniers (particulièrement les migrants de retour) bénéficient en priorité des bourses de formation octroyées par le MINEFOP ; ces migrants peuvent également prétendre à l'obtention des diplômes/certifications évoqués ci-dessus. Toutefois, à notre connaissance, il n'est pas encore mis en place au sein du MINEFOP un mécanisme de reconnaissance d'un diplôme/certificat de qualification professionnelle des immigrants obtenu à l'étranger. Le dispositif existant, relevant du MINESUP, est d'ordre plus académique que professionnel, et concerne les diplômes académiques acquis à l'étranger par les nationaux.

En effet, par décret n° 93/633/PM/ du 17 septembre 1993 du Premier ministre, chef du gouvernement, il a été institué auprès du MINESUP une commission nationale d'évaluation des formations scolaires, universitaires, académiques et professionnelles dispensées à l'étranger. Cette commission a la charge : i) de proposer les équivalences à établir entre les diplômes, titres scolaires et grades universitaires étrangers avec les diplômes, titres scolaires et grades universitaires nationaux ; ii) d'étudier et de proposer la reconnaissance des écoles étrangères ou internationales de formation dont les diplômes sont susceptibles de permettre l'intégration dans la fonction publique d'après les modalités définies par des textes régissant le recrutement, le reclassement ou l'avancement dans les divers corps de fonctionnaires ; iii) de recommander la reconnaissance des cycles de formation, des niveaux d'études ainsi que la validation des cursus d'études. En son article 13, alinéa 2, ce décret précise que la reconnaissance des cycles de formation et des niveaux d'études ainsi que la validation des cursus d'études concernent les formations intermédiaires académiques ou professionnelles, les attestations

de niveaux d'études non sanctionnées par un diplôme et les attestations sanctionnant un stage dans le cadre de la formation permanente.

Notons toutefois que, bien que les textes d'application restent encore attendus, l'institution d'un système d'homologation des attestations, certificats, diplômes et titres de qualification professionnelle nationaux et étrangers par la loi de 2018 régissant la formation professionnelle est une première solution au problème de l'absence de cadre national de certification des compétences au Cameroun. L'objectif de ce système est triple : i) situer les qualifications obtenues par rapport aux emplois définis dans la classification nationale type des emplois ; ii) établir l'équivalence avec les diplômes et certificats délivrés par les établissements d'éducation et d'enseignement ; iii) permettre aux titulaires des diplômes et certificats de formation professionnelle de satisfaire aux conditions d'accès aux emplois publics et de poursuivre des études ou des formations d'un niveau supérieur.

5.2 Systèmes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle

Au Cameroun, la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle se fait à travers deux mécanismes mis en place respectivement au MINESUP et au MINEFOP, à savoir la valorisation des acquis de l'expérience et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces mécanismes visent à permettre à toute personne disposant d'aptitudes professionnelles acquises dans la vie active de les faire reconnaître formellement.

Alors qu'au MINESUP le mécanisme de valorisation des acquis de l'expérience consiste, à partir de référentiels bien définis, en l'octroi à toute personne qui en fait la demande d'une équivalence de diplôme correspondant à son niveau de qualification, au MINEFOP par contre, la VAE consiste en des examens nationaux organisés chaque année à l'intention des personnes ayant acquis des qualifications en milieu professionnel et qui souhaitent les faire reconnaître. Tandis que la VAE est fonctionnelle et reconnue par les entreprises, le mécanisme de valorisation des acquis du MINESUP n'est pas encore opérationnel à ce jour et les référentiels n'ont pas encore été définis. Selon un responsable du MINEFOP, les métiers concernés par la VAE ne sont pas définis de prime abord ; bien au contraire, le MINEFOP établit chaque année une liste de métiers concernés par l'examen de VAE sur la base de l'examen des dossiers de demande de VAE et de la disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières. En outre, à notre connaissance, les examens de la VAE ne concernent pour l'instant que les nationaux, un mécanisme permettant aux étrangers d'y participer n'ayant pas encore été défini.

5.3 De la question de l'assurance qualité de la prestation de la formation, de l'évaluation et de la certification nationale

Au Cameroun, le mécanisme d'assurance qualité de la formation, de l'évaluation et de la certification dans le système d'EFTP est pour l'instant mis en place au sein du MINESUP et du MINEFOP.

En effet, au MINESUP le mécanisme d'assurance qualité de la formation est fonctionnel et encadré par la Sous-direction de l'assurance qualité, un service relevant de la DAUQ. En termes d'assurance qualité, les missions de cette sous-direction consistent entre autres en : i) l'élaboration des normes des programmes d'enseignement, en liaison avec l'Agence nationale des normes (ANOR) ; ii) la production des standards d'évaluation et de certification des institutions de formation, des établissements, des programmes d'enseignement, des filières et cycles de formation ; iii) l'élaboration des normes des infrastructures académiques et sociales et des équipements didactiques.

Au MINEFOP, le dispositif d'assurance qualité porte essentiellement sur la prestation de la formation, et est du ressort de l'IGF. Cette dernière est ainsi chargée entre autres : i) de la normalisation du dispositif et des mécanismes de formation professionnelle pour l'emploi, de leur classification et de leur réhabilitation ; ii) du développement de la qualité, de l'efficacité et de l'efficacé des méthodes de formation professionnelle ; et iii) de la mise en œuvre des référentiels de formation professionnelle.

6. Principaux défis du système d'EFTP et analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration

6.1 Principaux défis du système national d'EFTP en termes d'offre de formation et de demande de compétences par les employeurs

6.1.1 Principaux défis du système national d'EFTP en ce qui concerne l'offre de formation

De la revue de la littérature existante sur l'EFTP au Cameroun et des différents entretiens tenus avec les acteurs impliqués dans le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle au Cameroun, il ressort que le système d'EFTP doit relever un certain nombre de défis concernant l'offre de formation afin qu'il puisse contribuer significativement au développement économique du Cameroun, notamment :

L'établissement d'un cadre unifié de gestion de l'EFTP

Au Cameroun, la responsabilité de l'EFTP est partagée entre plusieurs ministères, notamment le MINESEC, le MINESUP et le MINEFOP ; et, selon le partage adopté, la formation peut être dispensée dans des établissements publics et privés plus ou moins autonomes ou constitués en réseaux plus ou moins intégrés, ou bien par le secteur privé. Cet éclatement de la responsabilité de la formation professionnelle et technique entre plusieurs ministères a des répercussions négatives sur la qualité de la formation offerte puisqu'une telle situation, d'une part, hypothèque largement les capacités de l'Etat à réaliser une réforme de cette formation et, d'autre part, est porteuse de conflits et de tensions entre ces structures administratives car elle augmente la compétition, notamment en matière d'affectation des ressources budgétaires. Pourtant, un développement harmonieux de la formation professionnelle et technique nécessite de mutualiser les efforts financiers et humains afin de développer une expertise et des capacités dans un certain nombre de domaines stratégiques, notamment en ce qui concerne la détermination des besoins de formation, l'analyse de la performance du système de formation, la gestion de l'offre de formation, le développement ou l'adaptation des programmes d'études, le perfectionnement des formateurs et la gestion des établissements de formation.

Par ailleurs, si la responsabilité de la gestion des centres de formation peut être confiée à plusieurs opérateurs, incluant des opérateurs publics et privés de formation, la responsabilité de mettre en place ou de consolider des équipes spécialisées responsables d'identifier les besoins, de déterminer des priorités, de développer des référentiels de formation, d'affecter des ressources humaines et financières, de suivre et d'évaluer les réalisations et d'effectuer la reddition de comptes devrait être confiée à un seul ministère ou à un organisme central. Pour une meilleure performance de l'EFTP au Cameroun, il est donc important pour le gouvernement de mettre en place une instance unique chargée de l'EFTP, ayant notamment pour rôle de rationaliser le système de développement des compétences et de mettre en place un comité de réflexion sur les normes, qualifications et l'accréditation, qui permettrait d'aider à standardiser les programmes et à remédier aux inefficiences. Selon le responsable de l'UNESCO rencontré, la mise en place d'une instance unique chargée de l'EFTP est nécessaire puisqu'elle servirait de cadre de dialogue permanent entre les pouvoirs publics, les institutions de formation, le secteur privé et les organisations socioprofessionnelles, pour une meilleure harmonisation des formations avec les besoins des marchés de l'emploi. La nouvelle loi de 2018 régissant la formation professionnelle au Cameroun n'a pas prévu une telle disposition.

L'élaboration de programmes recourant à l'APC

Selon l'étude de la BM, un des défis majeurs de l'EFTP au Cameroun est la révision de l'ensemble des programmes scolaires afin de repérer les manques en matière de compétences (Sosale et Majgaard, 2016). En effet, selon cette étude, l'enseignement secondaire et supérieur n'a pas suffisamment mis

l'accent sur les formations liées aux STEM et aux ASET ; pourtant les compétences dans ces domaines sont essentielles pour l'avancée de l'économie nationale et mondiale. Ainsi, il faudrait dans un premier temps introduire dans l'enseignement secondaire et supérieur des programmes solides dans ces domaines. Ensuite, les institutions d'enseignement technique, professionnel et supérieur devraient mettre l'accent sur les formations spécifiques qui pourraient être comparées au niveau international, comme celles requises pour les services reposant sur les TIC, un secteur qui pourrait être un moteur pour la transformation économique du Cameroun. Enfin, afin de répondre à une demande indirecte et induite très importante en compétences pour les métiers auxiliaires générés par les projets structurants, notamment dans les secteurs de l'infrastructure, de l'hôtellerie et du tourisme, le système d'EFTP devrait renforcer les formations dans ces secteurs.

L'amélioration des curricula offerts

Face au déficit de CFP publics au Cameroun, on assiste depuis une décennie à la création de nombreuses structures privées de formation professionnelle²⁰ éparpillées à travers le pays. Cependant, force est de constater que, malgré cette multiplicité de CFP privés, les curricula offerts par ces derniers ne permettent toujours pas de mettre sur le marché du travail des produits compétitifs et hautement qualifiés car ces CFP sont davantage motivés par l'appât du gain que par autre chose ; cela est observé même dans les secteurs très sensibles comme la santé notamment. Abondant dans le même sens, le responsable de l'UNESCO rencontré pense que l'offre de formation des CFP au Cameroun est quasiment restée statique depuis des décennies et ne tient pas compte des besoins réels de l'environnement économique, caractérisé par la prépondérance des emplois dans le secteur informel. Ainsi, pour ce responsable, le défi de l'EFTP est de développer des programmes d'apprentissage des petits métiers du secteur informel afin de renforcer les compétences des employés de ce secteur, ce qui leur permettrait d'être plus performants et donc d'accroître leur revenu. Aussi, d'après le responsable du MINEFOP rencontré, vu la rareté des emplois dans le secteur formel au Cameroun, il est nécessaire d'intégrer dans les curricula de formation beaucoup de formation sur l'entrepreneuriat afin que les apprenants développent davantage la culture d'entrepreneuriat qui pourrait les aider au cas où ils ne réussiraient pas à s'insérer sur le marché de l'emploi. Ainsi, un besoin réel de normalisation des écoles de formation, d'enrichissement des contenus de formation par des données du terrain, de renforcement des systèmes de contrôle des formations et des diplômes et une maîtrise de l'information sur le marché de l'emploi sont plus que nécessaires afin d'adapter les curricula aux besoins réels de l'environnement économique.

La gestion des ressources humaines, financières et matérielles

Un autre défi majeur, et non moins important, du système d'EFTP au Cameroun est lié aux ressources humaines, au financement de l'EFTP, et aux équipements et matériel didactiques.

La situation des ressources humaines constitue l'un des facteurs déterminants de la réussite de l'EFTP. Au Cameroun, la situation des ressources humaines du secteur de l'EFTP est marquée par un déficit en quantité et en qualité de ressources humaines clés telles que les spécialistes responsables de l'analyse de besoins, de l'évaluation du système de formation et de l'ingénierie pédagogique (développement ou adaptation des programmes d'études et des documents pédagogiques afférents), les gestionnaires des établissements de formation et les premiers responsables de la formation que sont les formateurs. A titre d'illustration, le système d'EFTP au Cameroun fait appel à un nombre de plus en plus élevé d'enseignants/formateurs venant du secteur privé appelés « vacataires » ou « maîtres de parents » afin d'atténuer le déficit de formateurs qualifiés.²¹ Lequel déficit pourrait s'expliquer, d'une part, par

²⁰ Ces structures privées représentent plus de 80% de l'offre de formation professionnelle au Cameroun.

²¹ A ce jour, les effectifs de l'ensemble des CFP régis par le MINEFOP sont estimés à plus de 40 000 apprenants encadrés par plus de 9 000 formateurs, avec une prédominance du secteur privé, qui compte plus de 74% de formateurs et encadre près de 78% des apprenants. Dans les CFP publics, près de six formateurs sur dix (61,3%) sont des instituteurs techniques contractuels avec comme diplôme de base le CAP, le probatoire technique et dans une moindre mesure le bac technique. Ces instituteurs ont été formés pour l'enseignement technique et non pour la formation professionnelle.

les difficultés de recrutement de formateurs spécialistes de métiers qui pour la plupart préfèrent travailler au sein des entreprises où, très souvent, les conditions de travail et de rémunération sont meilleures comparativement au système d'EFTP, et, d'autre part, par le manque de mécanismes de formation continue pour les formateurs afin de les aider à maintenir à jour leurs compétences, sur le plan technique autant que pédagogique.

Le défi pour le Cameroun est donc de mettre en place des ressources humaines qualifiées, de renforcer leurs capacités de gestion et de développement pédagogique, de maintenir en place ces personnes à travers notamment l'amélioration des conditions de travail et de rémunération, et d'assurer une certaine relève en cas de départ. Une première action a déjà été entreprise par le gouvernement dans ce sens à travers notamment la création de l'Institut national de formation des formateurs et de développement des programmes (INFFDP), avec l'appui de l'agence de coopération coréenne KOICA, dont les missions sont notamment le perfectionnement des formateurs afin qu'ils répondent aux exigences de l'industrie et la formation continue des formateurs en exercice. Cependant, ce projet est encore à la phase d'études préparatoires car l'INFFDP n'est fonctionnel que depuis le 20 décembre 2019, date de son inauguration par le Premier ministre.

Un autre redoutable défi à relever par le système d'EFTP au Cameroun est le financement. En effet, les dépenses publiques réservées à l'éducation et à la formation sont extrêmement faibles (en moyenne 14% du budget national de l'Etat) pour garantir un système d'EFTP offrant des formations de qualité ; même l'apport des PTF (sous forme de dons et prêts) ne permet pas de combler ce déficit de financement public, puisque leur contribution se fait généralement à travers des projets qui vont eux-mêmes générer de nouvelles contraintes en termes de fonctionnement et de charges de personnel. C'est pour cette raison que, selon la BM, le défi à relever par le gouvernement camerounais afin d'offrir une formation de qualité est la diversification de ses sources de financement de l'EFTP. Cela passerait par exemple par un processus formel de partage de coûts entre l'Etat et les entreprises du secteur privé qui sont les principaux bénéficiaires des produits de l'EFTP. La loi de 2018 a défini les principales sources de financement de formation professionnelle, mais les mécanismes de recouvrement et de gestion de ces ressources financières restent à définir.

Un autre défi majeur de l'EFTP serait l'acquisition des équipements et matériel didactiques adéquats. En effet, le constat est que dans la quasi-totalité des CFP, notamment les SAR/SM, les équipements sont insuffisants, inadéquats et dans un état de délabrement avancé faute d'investissements. Pourtant, un EFTP de qualité repose sur le développement des savoir-faire, ce qui signifie l'intégration d'un fort pourcentage de formation pratique et donc l'accès à des équipements spécialisés.

6.1.2 Principaux défis du système national d'EFTP concernant la demande de compétences par les employeurs

L'un des défis majeurs d'un système d'EFTP est sans nul doute sa capacité à satisfaire la demande de main-d'œuvre qualifiée et opérationnelle des employeurs. Cependant, au Cameroun, le constat est que la majeure partie des diplômés du système d'EFTP soit ne sont pas directement opérationnels, soit ne sont pas qualifiés pour le poste. En effet, selon le responsable du GICAM rencontré, la non-opérationnalité de la plupart des diplômés de l'EFTP résulte essentiellement du fait que, par manque d'équipements adéquats, la formation dans les établissements d'EFTP est plus théorique que pratique alors que ce devrait être l'inverse ; le défi pour le système d'EFTP serait donc de mettre en place des mécanismes favorisant une véritable formation en alternance, notamment par l'instauration d'un cadre de partenariat étroit avec les entreprises (par l'entremise des organisations d'employeurs telles que le GICAM et la CCIMA) qui fixerait les conditions de son effectivité. Selon la BM, une telle approche pourrait bien convenir aux secteurs de l'agroalimentaire, des textiles de coton, de l'huile de palme et du tourisme.

Afin de recruter la main-d'œuvre qualifiée, les entreprises se réfèrent très souvent aux agences d'intermédiation privées malgré le coût onéreux induit. Cependant, il s'avère que parfois ces

entreprises font face à des agences malhonnêtes ne respectant pas leurs engagements. En effet, selon le responsable du GICAM rencontré, certaines agences de placement fournissent aux entreprises des travailleurs ne correspondant pas au profil recherché parce que tout le processus d'évaluation des compétences n'a pas été strictement respecté pour des raisons notamment de minimisation des coûts, ce qui augmente les coûts de recrutement puisque l'entreprise est obligée d'engager des dépenses supplémentaires pour former ces personnes en entreprise, ce qui n'était pas envisagé lors de l'attribution du processus de recrutement aux agences d'intermédiation. C'est pourquoi, très souvent, certaines entreprises préfèrent utiliser des réseaux informels moins coûteux (notamment familiaux) lors du recrutement de leurs employés, même si ces derniers sont peu qualifiés, et les former en entreprise. L'idée étant de transférer directement les ressources engagées pour s'offrir les services de l'agence d'intermédiation vers les ressources de formation du personnel.

6.2 Principaux défis des travailleurs migrants en termes de recherche d'emploi dans les secteurs demandeurs de compétences et d'acquisition des compétences demandées

6.2.1 Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche d'emploi au Cameroun

Suivant le secteur d'emploi (formel ou informel), les travailleurs migrants à la recherche d'emploi font face à des problèmes qui les empêchent de s'intégrer sur le marché du travail.

S'agissant du secteur formel, très peu de migrants étrangers au Cameroun travaillent dans ce secteur. Pour ceux qui y travaillent, ce sont principalement des immigrés venant des pays occidentaux (Europe, Chine, etc.), travaillant majoritairement pour les multinationales. Pourtant ces immigrés occidentaux ne représentent qu'une faible proportion par rapport aux immigrés venant notamment du Tchad et du Nigeria, qui éprouvent d'énormes difficultés à s'insérer sur le marché du travail formel en raison notamment de leur faible niveau de compétences par rapport aux Camerounais, de leur situation parfois d'irrégularité sur le territoire, de l'inadéquation de leur formation par rapport aux emplois, de leur faible accès à l'information et à l'orientation sur le marché de l'emploi au Cameroun et les lois qui l'encadrent, de la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et de la politique du gouvernement de protectionnisme de la main-d'œuvre nationale (préférence des nationaux pour certains emplois). Ces facteurs conjugués ont pour conséquence de plonger ces immigrés africains à la recherche d'emploi dans une situation de vulnérabilité où ils subissent généralement les affres des agences de placement malhonnêtes, qui très souvent leur négocient des contrats très désavantageux, et de certains employeurs qui soit leur proposent des emplois très faiblement rémunérés qui ne leur permettent pas de vivre dignement, soit les exploitent et les harcèlent sexuellement (pour ce qui est des femmes) dans l'emploi. Cette situation a entraîné la migration de nombreux immigrés africains vers le secteur informel, où ils travaillent généralement pour leur propre compte, faute de mieux.

Comme les immigrés, les migrants de retour éprouvent également des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi formel en raison notamment de la rareté des emplois formels, de l'inadaptation de leur formation aux emplois proposés, de la faible rémunération salariale qui très souvent ne correspond pas à celle des pays occidentaux. C'est ainsi que la plupart de ces migrants de retour soit créent leur propre entreprise, soit se livrent aux activités du secteur informel. Bien que le PARIC soit déjà une première solution concernant le salaire proposé aux migrants de retour, il faut noter cependant que pour le moment ce sont uniquement les migrants de retour d'Allemagne qui bénéficient de ce programme. Il est donc nécessaire d'élargir ce programme aux autres migrants de retour afin de résoudre le problème d'insertion professionnelle des migrants de retour. Pour ce qui est des Camerounais de l'étranger ou de ceux au départ du Cameroun, malgré la mise en place de « l'Agence internationale » au sein du FNE et la signature de l'accord tripartite Cameroun-France-GIP international, favorable au recrutement des Camerounais en France, l'absence d'une véritable politique relative au placement des Camerounais à l'étranger ne permet pas à ces derniers de s'insérer

aisément sur le marché de l'emploi, puisque ne disposant que de très peu d'informations sur le marché du travail du pays d'accueil. Ceux-ci se réfèrent donc généralement à des associations de Camerounais à l'étranger, qui dans leur souci de promouvoir la solidarité mènent des actions dans le sens des placements informels de leurs compatriotes, bien que ces actions soient très souvent conditionnées au partage des revenus issus de l'emploi.

Face à la rareté des emplois et aux affres subies dans le secteur formel, la majorité des migrants (immigrés africains, migrants de retour) à la recherche d'emploi au Cameroun se sont réfugiés dans le secteur informel, qui n'a pas de barrières à l'entrée ; pourtant la législation leur interdit d'y exercer. Ainsi, du fait de la non-réglementation de ce secteur d'activité et du caractère illégal de leur emploi dans ce secteur, ces migrants sont très souvent victimes d'abus de toute sorte de la part des employeurs, notamment l'absence de contrat, de très bas salaires, l'absence de sécurité sociale, etc.

6.2.2 Principaux défis des travailleurs migrants à la recherche de compétences demandées par le marché de l'emploi

Les données disponibles montrent que, comparativement aux Camerounais, les immigrés africains au Cameroun ont pour la plupart des niveaux d'instruction et de compétences inférieurs qui les empêchent de s'insérer aisément sur le marché de l'emploi formel. C'est ainsi que ces immigrés doivent chercher à acquérir des compétences demandées sur le marché du travail s'ils veulent s'y intégrer. Cependant, dans leur processus d'acquisition de compétences, ces immigrés sont confrontés à certaines difficultés qui limitent leur accès à l'EFTP, notamment le coût élevé de la formation, les différences linguistiques, et le manque d'offre de formation en quantité et en qualité correspondant à leurs besoins.

En effet, au Cameroun, le coût des formations techniques et professionnelles reste encore très élevé. Elles ne sont donc pas aisément accessibles à une certaine frange de la population, y compris les immigrés africains, qui majoritairement ont migré au Cameroun en raison des conditions de vie difficile dans leur pays d'origine et ne disposent pas de suffisamment de fonds pour supporter ce coût. De plus, comme susmentionné, le système de l'EFTP au Cameroun souffre d'insuffisance d'offre de formation en quantité et en qualité qui réponde aux besoins réels du marché de l'emploi ; cette situation n'est pas sans conséquence sur la demande de formation des immigrés aux fins d'intégration sur le marché de l'emploi formel. Un effort devrait donc être fait par le gouvernement afin, d'une part, de réduire les coûts de formation de l'EFTP et, d'autre part, d'améliorer l'offre de formation en quantité et en qualité, ce qui devrait faciliter l'accès des migrants aux formations qualifiantes pour leur intégration sur le marché de l'emploi.

6.3 Analyse du potentiel de partenariats pour les compétences et la migration dans certains secteurs ou domaines du système de développement des compétences

Face aux défis du système de développement des connaissances, notamment ceux liés à l'insuffisance des ressources humaines qualifiées (responsables de la gestion du système d'EFTP, formateurs, etc.), et au « déficit » de compétences sur le marché de l'emploi, certains partenariats, bien que n'ayant pas prospéré à ce jour, ont été mis sur pied par le gouvernement avec l'appui de ses PTF en vue de gérer les migrations professionnelles. Il s'agit notamment du PGMP, l'accord relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au développement solidaire entre le Cameroun et la France, et du projet MIDA.

En effet, dans le cadre du PGMP, une des activités phares a consisté en l'élaboration d'un ROME devant permettre aux pays participant aux programmes d'avoir un document de partage et de mutualisation des métiers et des professions dans leur sous-région et donc faciliter l'émigration Sud-Sud. Cependant, le ROME n'a pas prospéré au Cameroun après la phase pilote du PGMP, faute d'intérêts divergents

entre les parties. Pourtant une telle initiative, mise à l'échelle de la sous-région CEMAC²² où la libre circulation est effective depuis 2017, permettrait des migrations professionnelles réussies entre les pays, et donc de combler autant que faire se peut les pénuries de compétences existant dans ces pays.

De même, dans l'optique d'une meilleure participation de la diaspora camerounaise d'Afrique et du reste du monde au développement du pays en matière de santé et d'enseignement supérieur, notamment, le gouvernement (à travers le MINREX), en partenariat avec l'OIM, a mis sur pied le projet MIDA, dont l'objectif majeur visait le transfert de compétences des Camerounais hautement qualifiés de la diaspora aux étudiants des grandes écoles camerounaises, à l'instar de l'Ecole polytechnique, et aux formateurs des CFP publics. Ce projet n'a malheureusement pas prospéré²³ en raison notamment de l'absence ou de l'insuffisance de dialogue franc entre les membres des différentes diasporas, quoique organisés en associations, et les autorités nationales, et du manque ou de l'insuffisance des partenariats entre le secteur privé et ces diasporas. Pourtant, le projet MIDA, s'il prospérait, contribuerait non seulement au développement des compétences mais aussi à l'insertion des migrants de retour, qui est l'une des priorités du gouvernement en matière de politique migratoire. Ainsi, le Cameroun, comme les pays de la sous-région, gagnerait à promouvoir un tel projet afin de créer des partenariats avec des associations de la diaspora qui favoriseraient leur implication dans le développement du pays.

Au-delà de ces projets qui n'ont pas prospéré, des potentialités pour des partenariats futurs pour les compétences et la migration existent néanmoins au Cameroun, au regard de la structuration institutionnelle actuelle et de la structure du marché du travail.

S'agissant de la structuration institutionnelle actuelle, les partenariats futurs pour les compétences et la migration pourraient s'appuyer non seulement sur des actions/stratégies mises en place par le gouvernement dans le cadre des migrations et de la formation professionnelle, mais aussi sur des structures existantes chargées des questions de migration, d'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit notamment de :

- La création, depuis 2008, d'une commission interministérielle supervisée par le MINREX ayant pour mission d'élaborer une politique migratoire qui prendra en compte les problèmes de la migration de travail, le rôle et l'importance de la diaspora dans le processus du développement national : En effet, une telle commission servirait de socle pour les partenariats pour les compétences et la migration puisque c'est en son sein que sont également traitées les questions de transfert de compétences lié aux migrations, de co-développement, de migration de retour. Toutefois cette commission est encore à l'étape de réflexion dans la mesure où la politique migratoire au Cameroun n'a pas encore été validée par les pouvoirs publics.
- L'accord de libre circulation des personnes et des biens dans la zone CEMAC mis en application concrète en 2017 par l'ensemble des pays de ladite zone : Cet accord appliqué par le Cameroun en 2005 constitue effectivement un levier potentiel de partenariats pour les migrations professionnelles dans cette zone, malheureusement la CEMAC ne dispose pas à ce jour d'instrument de gestion des flux migratoires ; les expulsions massives des migrants, ressortissants de cette zone, observées dans certains pays peuvent en témoigner (Mba et al., 2011).
- La mise en place en 2010 de « l'Agence internationale » dans le cadre du PGMP : Cette agence qui est en quelque sorte une expansion du PARIC a pour mission de centraliser et rapprocher les opportunités d'emploi à l'international et les demandes des travailleurs migrants au départ ou de retour. Bien que pour le moment cette agence ait des partenariats uniquement avec les pays occidentaux (France, Allemagne), elle pourrait servir d'outil de partenariats futurs, notamment avec les pays du Sud si ses ressources financières sont renforcées. Il est de l'intérêt du

²² Les Etats membres de la CEMAC sont le Cameroun, la République centrafricaine, le Gabon, le Tchad, la Guinée équatoriale et le Congo.

²³ L'évaluation de ce programme n'est malheureusement pas disponible.

gouvernement d'activer un tel outil puisqu'il permettrait de mettre à contribution les compétences de la diaspora sur le marché du travail et donc de compenser les pénuries de compétences existantes actuellement.

- Le projet PADECE, dont les réflexions sont actuellement menées sur les modalités de sa mise en œuvre, et qui pourrait servir d'outil potentiel pour les partenariats futurs pour les compétences et la migration si des actions de plaidoyer sont menées dans le sens d'intégrer un volet sur le partenariat pour les compétences non prises en compte par le PADECE.
- La signature de l'accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLEC) en 2018, dont l'un des objectifs est de libéraliser progressivement le commerce des services sur le continent africain sur la base des principes d'équité, d'équilibre et d'avantages mutuels : En effet, le projet ZLEC, s'il est ratifié par le Cameroun, serait un outil puissant pour les partenariats futurs pour les compétences et la migration entre les pays africains en général, et les pays de la sous-région Afrique centrale en particulier, puisqu'il permet à chaque Etat signataire de négocier des accords préférentiels sur le commerce des services, notamment, avec certains pays (pays limitrophes, pays frontaliers, etc.).
- L'existence des structures en charge des questions de la migration, de l'emploi et de la formation professionnelle telles que le MINREX, le MINEFOP, le MINTSS et le FNE : En effet, qu'il s'agisse du MINREX, chargé des questions migratoires, du MINEFOP, chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion professionnelles, du MINTSS, chargé de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes de l'Etat dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la prévoyance sociale, ou bien du FNE, chargé de l'intermédiation sur le marché de l'emploi et de la conception, du financement et du suivi des programmes actifs de l'emploi, toutes ces structures constituent des potentialités pour la mise en place de partenariats pour les compétences et la migration.

Concernant la structuration du marché du travail déjà relevée, elle est caractérisée par la prédominance du secteur informel, où exercent aussi bien les Camerounais que les étrangers qui n'ont pas pu s'insérer sur le marché de l'emploi formel en raison notamment du manque de compétences ou de l'absence de reconnaissance des compétences, pour ce qui est du cas particulier des immigrés. En effet, malgré l'existence d'un mécanisme de reconnaissance des compétences (VAE) permettant à toute personne qui le souhaite de faire valoir ses compétences acquises de manière formelle ou informelle, la non-prise en compte des migrants dans le texte instituant la VAE limite ce mécanisme et ne permet pas aux immigrés de se mouvoir sur le marché de l'emploi. Toutefois, si des actions de plaidoyer sont menées afin d'améliorer ce mécanisme, celui-ci serait alors un outil potentiel de partenariats futurs pour les compétences et la migration entre le Cameroun et les pays de la sous-région Afrique centrale, notamment, à condition qu'un cadre institutionnel de mise en œuvre et de gestion de ce mécanisme soit préalablement établi par ces pays.

7. Conclusion

Cette étude, qui soutient la production de connaissances pour l'établissement de partenariats de compétences sur la migration, a permis de faire un état des lieux des schémas migratoires depuis et vers le Cameroun, d'analyser le système de développement, d'identification, d'anticipation et de reconnaissance des compétences au Cameroun afin de mettre en évidence les lacunes, les besoins et les priorités, et enfin d'examiner le potentiel de partenariats pour les compétences et la migration dans des secteurs du système d'EFTP.

Les résultats obtenus montrent que, pour diverses raisons, notamment le travail, la recherche d'emploi et le regroupement familial, le stock de migrants est sur une tendance haussière au Cameroun, au niveau tant des arrivées que des départs. Cependant, on dispose de peu de données pour évaluer avec exactitude le flux, et donc mieux comprendre le phénomène et prendre des décisions importantes pour en assurer une bonne gestion. L'absence de données est liée à l'inexistence d'une véritable politique nationale migratoire permettant la gestion des flux migratoires, tant pour les nationaux de la diaspora que pour les immigrés ; bien qu'une telle politique ait été initiée en 2008 par le MINREX, elle n'a malheureusement pas prospéré.

Il ressort également des résultats qu'il n'existe pas un cadre institutionnel unique de gestion de l'EFTP au Cameroun. La gestion de l'EFTP est fragmentée et divisée entre plusieurs ministères qui très souvent n'interagissent pas dans sa réglementation et sa gouvernance, ce qui a pour corollaire notamment l'inadaptation de la formation aux besoins réels de l'environnement économique et l'absence d'un cadre national de certification qui caractérisent aujourd'hui le système d'EFTP au Cameroun. Pourtant, l'existence d'une telle institution est nécessaire pour promouvoir la mobilité des personnes et des compétences et donc renforcer le développement de compétences.

Par ailleurs, face aux défis du système de développement des connaissances, certains partenariats ont été mis sur pied par le gouvernement avec l'appui de ses PTF en vue de renforcer les compétences des ressources humaines (responsables de la gestion du système d'EFTP, formateurs, etc.) et des apprenants du système de l'EFTP dans le cadre des migrations. Ces partenariats malheureusement n'ont pas prospéré, pourtant de tels partenariats, s'ils sont mieux mûris, renforcés et élargis à plusieurs pays, notamment ceux de la sous-région, constitueraient un instrument efficace de gestion à la fois des compétences et de la migration.

Au demeurant, en tant que pays d'accueil et de départ de migrants, il est plus que nécessaire pour le Cameroun, et tous les acteurs rencontrés ont été unanimes, de mettre en place une véritable politique migratoire où toutes les questions liées notamment aux migrations professionnelles pourront être traitées compte tenu de tous les enjeux qui les entourent.

Références

- Bennafla, K. 2002. Le commerce frontalier en Afrique centrale. Acteurs, espaces, pratiques (Paris, Karthala).
- Bureau central des recensements et des études de population (BUCREP). 2010. Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH).
- Bureau international du Travail (BIT). 2012. Profil national du travail décent : Cameroun/Bureau international du Travail (Genève).
- . 2011. Comparative analysis of methods of identification of skill needs on the labour market in transition to the low carbon economy (Genève).
 - . 2006. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (Genève).
- Department of Economic and Social Affairs. 2017. Handbook on Measuring International Migration through Population Censuses (New York, Nations Unies). Disponible en ligne : <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/international-migration/2017-draft-E.pdf> [10 March 2017].
- Evina, R. C. 2009. Migration au Cameroun, profil national 2009 (OIM). Disponible en ligne : <https://publications.iom.int/books/migration-au-cameroun-profil-national-2009>
- Fonds monétaire international (FMI). 2018. Rapport pays du FMI n° 18/256 (Washington).
- Fomekong, F. 2008. L'insertion des migrants africains dans le marché du travail au Cameroun, communication présentée à l'atelier : Les recherches sur les migrations africaines : méthodes et méthodologies, Rabat, Maroc, 26-29 novembre 2008. Disponible en ligne : <http://www.imi.ox.ac.uk/pdfs/research-projects-pdfs/african-migrations-workshopspdfs/rabat-workshop-2008/felicien-fomekong-amw-08>
- Fonds national de l'emploi (FNE). 2012. Conjoncture emploi 03, septembre 2012.
- Institut national de la statistique du Cameroun (INS). 2015. Cinquième Enquête par grappes à indicateurs multiples, 2014 (MICS 5).
- . 2014. Quatrième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 4).
 - . 2011a. Rapport de synthèse de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel. Phase 1 : Enquête sur l'emploi, novembre 2011.
 - . 2011b. Rapport principal de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel. Phase 2 : Enquête sur le secteur informel, novembre 2011.
 - . 2010. Jeunes et marché du travail au Cameroun.
 - . 2007. Troisième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 3).

- 2006. Rapport principal de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel. Phase 1 : Enquête sur l'emploi, décembre 2005.
- Kamdem, P. 2017. Synthèse du profil migratoire du Cameroun à la veille de l'adoption du pacte mondial sur les migrations.
- Mba, R. M., Amougui, T. A., Devillard, A. et Motuin, L. B. 2011. Evaluation de la gestion des migrations de travail au Cameroun : politiques, législation et pratiques (OIM/GIP International).
- Mimche, H. et Touréré, Z. 2009. « Circulations migratoires des élites économiques dans l'ouest du Cameroun : le cas des antiquaires », in Baby-Collin, V. et al. (dir.), *Migrants des Suds* (IRD, Editions de l'Université de Montpellier, Presses universitaires du Mirail), pp. 77-96.
- Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire (MINEPAT). 2013. Document de stratégie du secteur de l'éducation et de la formation.
- Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP). Novembre 2015. Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PANEJ) 2016-2020.
- 2008. Stratégie de la formation professionnelle. Rapport.
- Monkam Towo, A. 2015. L'éducation des adultes peu qualifiés dans le contexte socio-économique du Cameroun : de l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle des acteurs du secteur informel (Université Paul Valéry-Montpellier III Education). Français. <NNT : 2015MON30024>. <tel-01243998>.
- Ngathe, K. P. 2015. Encourager l'investissement des pays dans l'acquisition des compétences des formateurs et entrepreneurs. Rapport du Cameroun. Juillet 2015.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2008. Base de données de l'OCDE sur les migrations internationales. Extrait décembre 2008.
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2018. Etat de la migration dans le monde (Genève).
- Organisation internationale du Travail (OIT). 2018a. Global Estimates on international migrant workers: results and methodology. 2nd ed. (Genève).
- 2018b. Guidelines concerning statistics on international labour migration. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_648922/lang--en/index.htm [01 October 2018]
- 2016. Labour migration in Asia and the Pacific and the Arab States (Beirut). Disponible en ligne : https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_534954/lang--en/index.htm.
- 2015. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology (Genève).
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). 2016. Rapport sur le développement humain (New York).
- République du Cameroun. 2019. Document de stratégie pour la croissance et l'emploi.

Sosale, S. et Majgaard, K. 2016. Renforcer les compétences au Cameroun : développement inclusif de la main-d'œuvre, compétitivité et croissance (Washington, DC, Banque mondiale, Directions du développement). Doi : 10.1596/978-1-4648-0764-0. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

UNESCO. 2015. Base de données sur l'EFTP dans le monde : Cameroun (Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division. 2012. The Age and sex of migrants 2011 (New York).

— . International Migration report 2013 (New York).

— . International Migration report 2015 (New York).

— . International Migration report 2017 (New York).

Walther, R. 2006. La formation professionnelle en secteur informel au Cameroun. Document de travail, mai 2006 (Paris, AFD), pp. 36-37.