

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES
HUMAINES, SOCIALES ET ÉDUCATIVES

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES DE
L'ÉDUCATION ET INGÉNIERIE ÉDUCATIVE

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION



THE FACULTY OF EDUCATION

POSTGRADUATE SCHOOL FOR HUMAN,
SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORAL UNIT OF RESEARCH AND
TRAINING IN SCIENCE OF EDUCATION
AND EDUCATIONAL ENGINEERING

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND
EVALUATION

L'EMPLOI DURABLE DES JEUNES DIPLÔMÉS POST LICENCE DANS LE CONTEXTE CAMEROUNAIS : VERS UNE PROPOSITION D'UN MODÈLE DE GOUVERNANCE SOUS LE PRISME DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Mémoire présenté et soutenu le 29 Juillet 2025

Domaine : **Formation et Education au Développement Durable**

Spécialité : **Analyse de Modèles de Gouvernance et des Politiques Éducatives liées au Développement Durable**

par :

ABOA ABESSOLO Hermine épouse ETOUNDI

Master 1 en Formation, Education et Développement Durable

Matricule : **21V3916**



| Qualité | jury Noms et grade | Universités |
|-------------------|------------------------------|-------------|
| Président | BELIGA BESSALA Simon, Pr | UYI |
| Rapporteur | NDJEBAKAL SOUCK Emmanuel, MC | UYI |
| Examineur | NGONG ATEMBONE Jacque, CC | UYI |

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de son utilisation.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Éducatives de l'université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire, ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

SOMMAIRE

| | |
|--|------|
| DEDICACE..... | II |
| REMERCIEMENTS | III |
| LISTE DES ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS | IV |
| LISTE DES TABLEAUX..... | VI |
| LISTE DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES..... | VII |
| RESUME | VIII |
| ABSTRACT | IX |
| INTRODUCTION GENERALE | 1 |
| PREMIERE PARTIE : CADRE INSTITUTIONNEL ET FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN..... | 17 |
| CHAPITRE I : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN..... | 19 |
| CHAPITRE II : CADRE FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN | 40 |
| DEUXIEME PARTIE : ANALYSES DU CADRE THEORIQUE ET OPERATOIRE DE..... | 59 |
| L'EMPLOYABILITE DURABLE..... | 59 |
| CHAPITRE 3 : CADRE THEORIQUE ET..... | 61 |
| ELEMENTS D'ORDRE METHODOLOGIQUE..... | 61 |
| CHAPITRE 4 : RESULTATS, DISCUSSION, SUGGESTIONS ET PROPOSITION D'UN MODELE DE GOUVERNANCE..... | 85 |
| CONCLUSION GENERALE | 118 |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES | 123 |
| ANNEXES | 127 |
| TABLE DES MATIERES..... | 137 |

A

- Mes parents bien-aimés Monsieur et Madame ABOA
- Mon très cher époux Monsieur ETOUNDI Joselain Victor

REMERCIEMENTS

La rédaction de notre mémoire a été rendue possible grâce à l'exploitation que nous avons pu faire des différentes contributions d'un certain nombre d'intervenants auxquels, nous voulons, exprimer notre profonde reconnaissance.

Nos sincères remerciements à l'endroit des Autorités de l'Université de Yaoundé 1, notamment Monsieur le Recteur Professeur Rémy Magloire ETOUA, pour l'opportunité offerte à travers l'ouverture de ce curriculum académique dédié à la Formation et à l'Education au Développement Durable.

Nos remerciements vont également à l'adresse de Monsieur le Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education, Professeur Cyrille Bienvenu BELA, pour toutes les facilités mises en œuvre visant à garantir un encadrement idoine.

Notre profonde gratitude à laquelle nous associons notre reconnaissance renouvelée se porte aussi à l'endroit de notre Directeur de Mémoire, le Professeur Emmanuel NDJEBAKAL SOUCK, à travers lequel nous avons appris entre autres, l'esprit critique, la rigueur, l'humilité intellectuelle, le goût de la précision et surtout la volonté de toujours s'interroger.

Notre reconnaissance singulière s'adresse également à nos enfants bien-aimés Sidonie, Arthur, Cathy, Lucy, Victor et Pierre-Lucien, qui, à travers la force de leur amour, nous poussent au dépassement de soi.

Et enfin, à tous ceux et celles que nous n'avons pas pu citer mais qui pourraient se reconnaître à travers ce travail ; qu'ils trouvent ici, l'expression de notre infinie gratitude.

LISTE DES ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS

| | |
|---------|---|
| BAD | Banque Africaine de Développement |
| BEM | Bureaux d'Emplois Municipaux |
| BUT | Brevet Universitaire de Technologie |
| CADEL | Comité d'Appui au Développement de l'Emploi Local |
| CEMAC | Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale |
| CISE | Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi |
| CNPS | Caisse Nationale de Prévoyance Sociale |
| CSU | Couverture Santé Universelle |
| CTD | Collectivités Territoriales Décentralisées |
| CV | Curriculum Vitae |
| DSCE | Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi |
| ECAM | Enquête Camerounaise auprès des Ménages |
| EESI3 | Troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel |
| ESSEC | École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales |
| FCFA | Franc de la Communauté Financière d'Afrique |
| FNE | Fonds National de l'Emploi |
| FNUAP | Fonds des Nations des Unies pour la Population |
| HIMO | Haute Intensité de Main d'œuvre |
| INS | Institut National de la Statistique |
| IUT | Institut Universitaire de Technologie |
| MINADER | Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural |
| MINEFOP | Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| MINJEC | Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique |

| | |
|-----------|---|
| MINPMEESA | Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat |
| MINTSS | Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale |
| ODD | Objectif de Développement Durable |
| OIT | Organisation International du Travail |
| ONEFOP | Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle |
| 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 |
| PIAASI | Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel |
| PIFMAS | Projet d'Insertion Socioéconomique des Jeunes pour la création des Micro-entreprises de Fabrication du Matériel Sportif |
| PPTD | Programme Pays du Travail Décent |
| REUNIFEDD | Réseau Universitaires Formation Education pour un Développement Durable |
| SMIG | Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti |
| SND30 | Stratégie Nationale de Développement du Cameroun à l'horizon 2030 |
| TPE | Très Petites Entreprises |
| UPI | Unités de Production Informelle |
| VD | Variable Dépendante |
| VI | Variable Indépendante |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|---|-----|
| Tableau 1 : taux d'accès des UPI ayant un local professionnel | 10 |
| Tableau 2 : Proportion des UPI ayant souscrit à une police d'assurance..... | 10 |
| Tableau 3 : Proposition d'un chronogramme relatif au schéma rédactionnel | 16 |
| Tableau 4 : Rôles et attributions des Institutions-tutelle..... | 28 |
| Tableau 5 : Rôles et attributions des institutions consultatives en matière d'emploi | 30 |
| Tableau 6 : Rôles et attributions des institutions opérationnelles | 31 |
| Tableau 7 : Rôles et attributions des institutions locales | 33 |
| Tableau 8 : état des conventions internationales ratifiées par le Cameroun | 36 |
| Tableau 9 : Opérationnalisation des variables | 76 |
| Tableau 10 : Synthèse de l'opérationnalisation de recherche | 77 |
| Tableau 11 : Proposition d'un Modèle de gouvernance sociale durable applicable au système de sécurité sociale camerounais | 111 |
| Tableau 12 : Proposition d'un Modèle de gouvernance sociale durable applicable au système éducatif camerounais..... | 114 |

LISTE DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES

| | |
|---|----|
| Graphique 1 : Répartition (%) des personnes de 14 ans ou plus selon le secteur institutionnel et le groupe d'âge..... | 4 |
| Figure 1 : Pyramide des besoins de Maslow (1943)..... | 24 |
| Graphique 2 : Expression du consentement pour participer librement à l'enquête..... | 86 |
| Graphique 3 : Répartition des répondants par niveau d'étude | 87 |
| Graphique 4 : Répartition des répondants par sexe | 87 |
| Graphique 5 : Répartition des répondants par tranche d'âge | 87 |
| Graphique 6 : Statut matrimonial | 88 |
| Graphique 7 : Statut du post-licencié dans le monde de l'emploi..... | 88 |
| Graphique 8 : Tranche de salaire net après déduction des charges fiscales ? | 89 |
| Graphique 9 : Détention d'une assurance santé dans le cadre de l'activité professionnelle | 90 |
| Graphique 10 : Répartition des bénéficiaires d'une prime de logement | 90 |
| Graphique 11 : Répartition des bénéficiaires d'une dotation en carburant | 91 |
| Graphique 12 : Répartition de ceux dont le revenu mensuel permet de couvrir leurs charges familiales | 92 |
| Graphique 13 : Immatriculation à la CNPS..... | 92 |
| Graphique 14 : Niveau de satisfaction vis-à-vis des réformes gouvernementales système éducatif camerounais..... | 94 |
| Graphique 15 : Parcours de licence avec stage professionnel..... | 94 |
| Graphique 16 : compétences à promouvoir dans les réformes éducatives..... | 95 |

RESUME

Notre mémoire s'articule autour du thème : « l'emploi durable des jeunes diplômés post licence dans le contexte camerounais : vers une proposition d'un modèle de gouvernance sous le prisme du développement durable ». Il part d'un constat selon lequel les diplômés de l'enseignement supérieur qui, jadis, occupaient une position avantageuse dans le processus d'insertion socio professionnelle, accèdent difficilement à un emploi décent de nos jours. L'étude réalisée a pour objectif dès lors, d'analyser les déterminants de la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun en vue de mieux se projeter dans une approche durable du travail. Pour mener à bien cette réflexion, la question principale retenue est celle de savoir en quoi la précarisation des emplois des jeunes diplômés post Licence remet- elle en cause le modèle de gouvernance sociale appliquée au Cameroun ? De prime abord, le modèle actuel de gouvernance sociale semble entretenir la précarisation de l'emploi de cette catégorie de la population active à travers notamment un mauvais système de protection sociale et une gouvernance éducative insuffisante. À cet effet, et dans l'optique de tester cette hypothèse, une enquête de terrain a été menée auprès d'un échantillon de la population cible constitué de 237 post diplômés de Licence de la Faculté des Sciences de l'Université de Yaoundé 1, année académique 2014/2015. L'analyse de contenu, faite sur la base d'un questionnaire semi-directif, confirme le lien étroit qui existe entre la gouvernance sociale et l'employabilité des jeunes diplômés post licence au Cameroun. Cette étude propose enfin un modèle de gouvernance sociale axé sur la durabilité pour faire face audit phénomène.

Mots clés : emploi durable des jeunes, gouvernance sociale, durabilité.

ABSTRACT

Our Research on the topic: *sustainable employment of young post-graduates in the Cameroonian context: A proposal for a model of governance from the perspective of sustainable development*. It is based on the observation that graduates of higher education, who used to occupy advantageous positions in the socio-professional integration process, are finding it difficult to find decent employment these days. The aim of the study was therefore to analyse the reasons behind the precarious employment of young graduates in Cameroon, in order to develop a more sustainable approach to work. To this end, a survey was conducted among a sample of the target population made up of 237 postgraduates of the Bachelor in Biochemistry of the Faculty of Sciences of the University of Yaounde 1, year 2014/2015. Content analysis based on a semi-open questionnaire confirms the link between social governance and the employability of young post-Bachelor graduates in Cameroon. Finally, this study proposes a social governance model based on sustainability to address the phenomenon.

Key words: *sustainable youth employment, social governance, sustainability.*



INTRODUCTION GENERALE

0.1. Contexte et justification de l'étude

Cette étude intervient dans un contexte où le développement durable se présente comme le cadre référentiel de l'action intergouvernementale à l'échelle de la planète. Le présent travail s'articule autour de l'Objectif de Développement Durable ODD 8 et des cibles 8.3, 8.8, et 8.b.

Un travail décent ou emploi décent (*decent job* en anglais) est un type d'emploi conceptualisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Un travail est dit décent lorsque l'être humain est au centre des activités de production des biens et des services non pas comme simple facteur de productivité mais comme valeur cardinale. Quatre composantes sont généralement prises en compte dans la systématisation du travail décent, à savoir la promotion de l'emploi et de l'entreprise, la garantie des droits des travailleurs, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social.

Le Rapport 2023 de l'OIT relève que les perspectives du marché du travail mondial pour les jeunes se sont améliorées au cours des quatre dernières années, une tendance qui devrait se poursuivre les deux prochaines années avec un taux de chômage de l'ordre de 13%. La situation n'est toutefois pas la même dans toutes les régions notamment en Afrique où la problématique majeure s'articule autour de la décence des emplois (OIT, 2024).

En effet, l'insertion socioprofessionnelle des jeunes constitue pour bon nombre d'Etats africains, une préoccupation majeure depuis quelques décennies, et le Cameroun ne fait pas exception. Avec une densité de la population jeune représentant plus des 2/3 de sa population globale d'après l'Institut National de la Statistique (INS, 2020), l'Etat du Cameroun est confronté au défi de l'absorption de cette abondante demande en travail.

Afin d'y faire face, le gouvernement camerounais a initié depuis quelques années une panoplie de mesures et/ou actions notamment : la création en 1990 du Fonds National de l'Emploi (FNE) avec pour missions principales l'intermédiation et la promotion de l'emploi ; en Décembre 2004, un Département ministériel en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a été créé via le décret n° 2004/320 du 8 Décembre 2004 ; l'érection en 2012 du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale comme ministère à part entière au travers du décret n°2012/558 du 26 Novembre 2012. En outre, dans l'optique d'assurer concomitamment la transparence du marché de

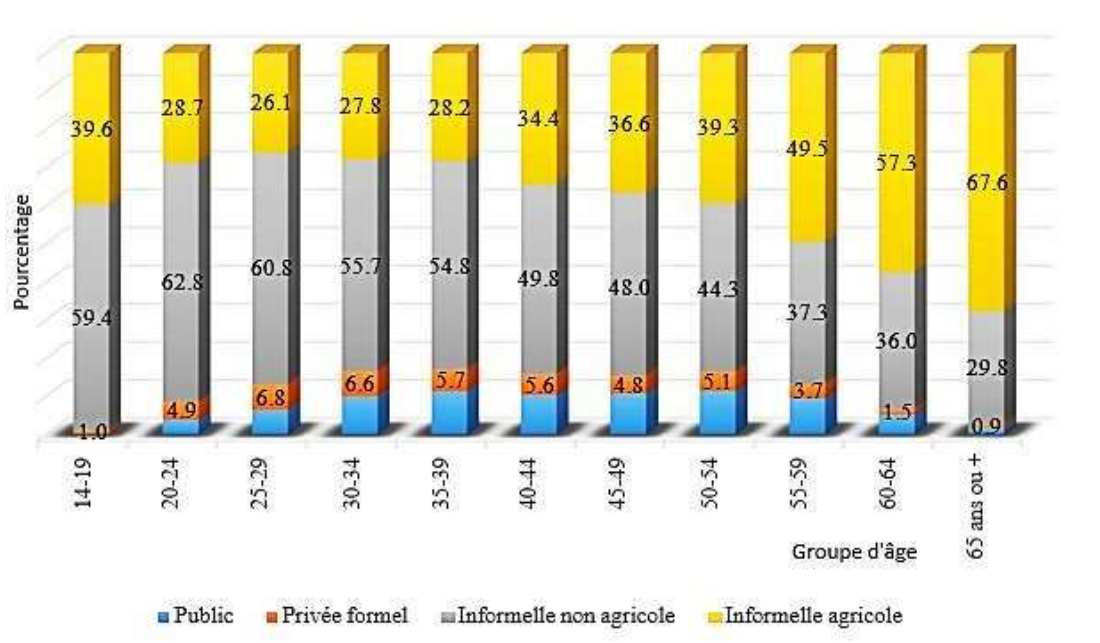
l'emploi et la correspondance entre les compétences recherchées et celles détenues, l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) a vu le jour via l'Arrêté N° 007/PM du 13 Février 2002 ; ensuite une série de projets et/ou programmes a été mise en œuvre parmi lesquels le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI), le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U), le Projet d'insertion socioéconomique des jeunes pour la création des Micro-entreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS), le Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), etc....

Sur le plan législatif et juridique, l'Etat du Cameroun dans le souci d'inscrire le travail dans la durabilité via la promotion du travail décent va ratifier 51 conventions internationales du travail dont quatre ont été dénoncées¹. Dans ce même sillage, le Cameroun va également adopter en 1992 la loi n°92/007 du 14 Aout 1992 portant code du travail.

Bien que les Autorités Camerounaises aient entrepris ces différentes initiatives et d'autres dans le but d'améliorer les conditions et le cadre du travail, et surtout, conscientes du poids et du caractère sensible de cette tranche de la population que représente la jeunesse, les résultats escomptés n'ont pas été atteints. Bien plus, avec un taux d'emploi général estimé à 50,8% contre 39,3% pour la population jeune et un taux d'emplois dans le secteur informel évalué à 86,6% de la population active, la situation apparaît bien préoccupante. (INS, 2021).

¹ La procédure de dénonciation d'une convention internationale du travail consiste pour un État ayant ratifié la convention à informer officiellement le Bureau International du Travail de son intention de ne plus être lié par ces dispositions

Graphique 1 : Répartition (%) des personnes de 14 ans ou plus selon le secteur institutionnel et le groupe d'âge.



Source : Institut National de la Statistique, 3^{ème} Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, EESI3-Phase 1, Cameroun, 2021. Page 42

A ce tableau fort préoccupant, il convient d'adjoindre certains facteurs aggravant en lien soit avec la structuration de l'économie camerounaise, soit avec certaines réalités sociales. S'agissant du premier facteur évoqué, il faut noter que le Cameroun a une économie extravertie, sujette aux risques de transmission des aléas économiques et financiers internationaux. Ce qui nous donne très souvent au final des indicateurs macroéconomiques peu flatteurs à savoir un taux de croissance du Produit Intérieur Brut de l'ordre de 3,7% et un taux d'inflation se situant à 7,2% (FNUAP, 2022). Au premier semestre 2021, le déficit de la balance commerciale se creuse davantage de 52 milliards de FCFA (en hausse de 7,5%) par rapport au premier semestre 2020 et se chiffre à 744 milliards de FCFA. Source : (<https://www.investiraucameroun.com>),

En somme, l'économie camerounaise produit peu et dépend grandement de biens importés à l'étranger. Toutes choses qui favorisent la création de l'emploi à l'extérieur au détriment du tissu économique national et par ricochet une raréfaction des offres d'emploi formel pour les jeunes camerounais. Cet état de choses entraîne au passage des effets systémiques sur la société

camerounaise avec notamment l'enracinement structurel de certains fléaux tels que la pauvreté, l'insécurité grandissante dans nos villes, l'émigration clandestine etc...

S'agissant en revanche des facteurs qui entretiennent l'informalité du travail en contexte camerounais et en lien avec la structure sociétale, on peut retenir entre autres la démographie galopante et les inadéquations éducatives.

En effet, la population camerounaise en 2022 est estimée à 28 millions d'habitants. Il faut surtout noter ici une évolution de la population à un rythme galopant avec une croissance démographique annuelle chiffrée à 2,6% et donc les 2/3 de cette population représentent les jeunes (les moins de 35 ans) avec pour corollaire la forte demande en infrastructures sociales y afférente. (FNUAP, Base de données 2022).

À cela, il convient aussi de mentionner l'impact non négligeable des inadéquations éducatives dans le processus d'insertion socio-professionnelle des jeunes au Cameroun. Ceci du fait de l'inconvenance entre les compétences en termes de savoirs détenus par les travailleurs et les compétences professionnelles sans cesse en mutation exigées par les employeurs. (Dabo, 2022).

Or, dans un contexte où très souvent le cadre et les conditions de travail apparaissent peu incitatifs avec la prégnance du sous-emploi visible² et du sous-emploi invisible³, la problématique de l'employabilité décente des jeunes se pose avec une acuité certaine au regard des conséquences à la fois multiples que néfastes. Toutes choses susceptibles de compromettre par ailleurs la pérennité, la cohésion de la société en général et le bien-être des hommes en particulier. L'insertion professionnelle étant devenue, à bien d'égards, et dans notre environnement comme *une période de latence, un moratoire de la maturité sociale* au sens de Bernard Charlot (1998). Il se pose dès lors en filigrane la question de la durabilité des emplois voire du travail en contexte camerounais.

La durabilité étant entendue comme un concept intimement lié au développement durable et qui promeut une approche holistique d'un phénomène avec prise en compte concomitante des

² Selon l'Institut National de la Statistique du Cameroun, le sous-emploi visible est défini comme une situation où les individus travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leurs activités et sont disponibles pour un travail supplémentaire

³ Le sous-emploi invisible selon l'INS concerne les personnes qui gagnent un revenu inférieur au SMIG

systemes et des processus mais aussi des interactions et des interdependances entre les differentes composantes dudit phenomene.

Il s'agit donc pour nous, dans le cadre de cette reflexion, de reinterroger les differents rapports d'interface entre Education/Formation/Emploi/Culture et Gouvernance dans le cas specifique du Cameroun. Pour ce faire, nous allons analyser les determinants qui entretiennent le phenomene de la precarisation des emplois des jeunes en vue de mieux l'expliquer, avant d'envisager les perspectives a travers la proposition d'un modele de gouvernance sociale axe sur la durabilite.

0.2.Problématique de l'étude

La problematique a été definie par Francois Chazel (2000) comme l'ensemble des hypotheses et des questions qui structurent l'etude scientifique. Elle est a cet egard, l'expression scientifique du probleme. Il convient dès lors de preciser le champ de recherche dans lequel s'inscrit notre probleme. En effet, et dans le cadre specifique de cette etude, notre probleme de recherche entre dans le champ des Sciences Sociales et plus specifiquement des Sciences de l'Education au Developpement Durable avec pour finalite le changement de perception, des mentalites, aussi bien individuellement que collectivement.

0.3.Constats de l'étude

L'adoption des 17 Objectifs de Developpement durable (ODD) par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 25 septembre 2015 s'inscrivait dans une vision humaniste de bâtir un monde plus juste, plus equitable où l'humain est au centre des preoccupations. Et parmi celles retenues par l'agenda 2030 figure en bonne place la thematique relative au travail decent qui se structure autour de l'ODD 8 en ces termes : « Promouvoir une croissance economique soutenue, partagee et durable, le plein emploi productif et un travail decent pour tous ».

C'est dans ce sillage que *l'initiative mondiale pour l'emploi decent des jeunes* fera le jour en 2016 conformement a la cible 8.b dudit agenda. Outil de reference dans la gouvernance mondiale en matiere d'emploi, l'initiative pour l'emploi decent des jeunes vise prioritairement a intensifier l'action et l'impact sur l'emploi de cette categorie de la population active. Pour ce faire, elle a pour but de reunir les partenaires locaux, nationaux et internationaux dans une alliance strategique inclusive qui tendrait a assurer la convergence des politiques, a mobiliser des moyens financiers pour des investissements conséquents et a stimuler la reflexion innovatrice en lien avec l'emploi

jeune. La gestion et la direction de cette initiative est dévolue à l'Organisation Internationale du Travail.

Et pour l'OIT, la promotion du travail décent des jeunes, dans ce cadre spécifique, passe nécessairement par une éducation de qualité. Dans cette perspective, l'OIT suggère l'implication des acteurs clés (les gouvernements, le patronat, les syndicats, la communauté éducative etc..) de la conception à l'évaluation, en passant par la formulation et la mise en œuvre des politiques et/ou programmes de formation. Ceci en vue de juguler durablement l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins exprimés en ressources humaines sur le marché du travail.

Concrètement, un apprentissage de qualité est, d'après l'OIT, une forme unique d'Enseignement/Formation Technique Professionnelle qui associe formation en entreprise et formation dans un établissement d'enseignement. Ce type d'apprentissage permet à des apprenants d'acquérir à la fois des connaissances, des aptitudes et des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier bien spécifique. A cet effet, la réglementation et le financement de ces systèmes d'apprentissage émanent de lois, de conventions collectives et de décisions politiques adoptées au terme d'un dialogue social. Dans un tel système, un contrat écrit détaille les rôles et les responsabilités respectives de l'apprenti et de l'employeur. D'ailleurs ici, les apprentis jouissent d'une rémunération et d'une protection sociale. A la fin de la formation, les apprenants sont soumis à une évaluation formelle qui conditionne la délivrance ou pas d'une certification reconnue (OIT, 2017).

En outre, le système d'apprentissage de qualité repose sur six éléments ou préalables essentiels :

- ✓ un dialogue social constructif ;
- ✓ un cadre réglementaire solide ;
- ✓ une définition claire des rôles et des responsabilités de chacun ;
- ✓ une forte adéquation du système au marché du travail ;
- ✓ des mécanismes de financements équitables ;
- ✓ un système inclusif, ouvert à tous.

Seulement, s'agissant du contexte camerounais, l'appropriation du système d'apprentissage de qualité tel que conceptualisé par l'OIT reste timide voire résiduelle. La législation camerounaise et notamment le Code du travail camerounais n'intègre pas encore cette réalité.

Bien plus, les constats issus du cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun révèlent une forte inadéquation entre l'offre et la demande en compétences sur le marché du travail. Les niveaux de compétences de la main d'œuvre qualifiée sont insuffisants pour soutenir l'ambition de transformer l'économie camerounaise (PNE, 2017). Ce paradoxe camerounais se traduit par le fait que la grande majorité de cette population jeune active se trouve de ce fait, en situation de sous-emploi (87,7%). D'ailleurs, le chômage croît dans ce contexte avec le niveau d'instruction. A ce propos, une récente étude menée par des chercheurs camerounais a révélé que 50% des diplômés post licence seraient prêts à faire des petits métiers (petit commerce, travail temporaire) même en l'absence de toute garantie de sécurité sociale. (Noumbissie, 2022). Même le regain de croissance observée au Cameroun, soit 3,7% en 2022, après la pandémie du Covid 19 n'a pas considérablement affecté le niveau des emplois (FMI, base de données 2022). Les secteurs porteurs de croissance économique ne sont pas nécessairement ceux qui procurent le plus d'emplois.

En outre, le niveau de pauvreté estimé à 38,6% d'après les résultats de la 5^{ème} Enquête camerounaise de l'Institut National de la Statistique auprès des ménages affecte principalement les jeunes et les femmes qui sont employés majoritairement dans l'informel (86,6% de la population active). Il s'agit malheureusement ici des Unités de Production Informelle (UPI) où les activités très souvent n'évoluent pas vers la création d'une forte valeur ajoutée mais maintiennent les travailleurs dans la pauvreté. En milieu urbain, la majorité des emplois est issue de cette catégorie économique qui échappe à la comptabilité générale, à la fiscalité et aux lois du travail qui garantissent la sécurité et la protection sociale du travailleur.

Notre choix pour cette étude s'est porté de façon spécifique sur les jeunes diplômés post Licence de l'Enseignement Supérieur du fait qu'ils constituent la catégorie la plus sujette au chômage au regard des statistiques d'une part, mais aussi représentent cette frange de diplômés à mi-parcours dans le système LMD d'autre part (INS, 2023).

0.4.Problème de recherche

À travers le problème de recherche, il s'agit pour nous de mettre en relief l'écart qui existe entre ce que nous savons et ce que nous voudrions savoir d'un phénomène.

Partant, et en rapport avec cette étude, les constats évoqués précédemment mettent en lumière **le problème de la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun.**

Par précarisation de l'emploi, l'OIT sous-entend l'ensemble des actions, mécanismes qui concourent à la situation sociale d'une personne dont les conditions d'emplois sont empreintes d'une instabilité, elle-même génératrice de vulnérabilités (OIT, Colloque d'ACTRAV, 2011).

Les critères à prendre en compte ici sont notamment :

- l'insécurité de l'emploi ;
- l'absence de dialogue sociale ;
- l'absence de soins de santé au travail ;
- l'insécurité liée au salaire ;
- l'absence de prestations sociales.

Ainsi présenté, la situation de précarisation de l'emploi s'oppose à celle du travail décent. Et dans le contexte camerounais, la précarisation des emplois des jeunes augmente considérablement les inégalités sociales et dont la plupart concerne notamment l'accès aux revenus et aux services sociaux de base tels que la santé, l'éducation ou le logement. Dans ce sillage, il convient de relever pour le rappeler que le Cameroun a l'un des taux d'inégalité, les plus élevés d'Afrique soit 52,9% (PNUD, 2024).

Bien plus, les écarts entre les salariés relevant du secteur formel qui jouissent de plusieurs avantages liés à leur statut et les travailleurs du secteur informel vont grandissant. À ce sujet, l'on peut relever quelques chiffres assez révélateurs de la précarisation des emplois au Cameroun à savoir : un taux de salarisation dans l'informel de l'ordre de 6% relativement au 38,6% au niveau national; un taux d'affiliation des UPI à la CNPS estimé à 0,5% ; un taux de syndicalisation des personnes en situation d'emploi évalué à 2,0% (INS, 2021).

Dans le cadre de la présente étude, nous allons retenir respectivement les modalités liées

aux disparités salariales, à la sécurité sociale, et à la gouvernance éducative via l'éducation de qualité pour opérationnaliser la non durabilité des emplois des jeunes diplômés au Cameroun.

Tableau 1 : taux d'accès des UPI ayant un local professionnel

| Secteur d'activité | Milieu de résidence | | | | | | | | Ensemble | | | |
|--------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Urbain | | | | Rural | | | | Eau courante | Electricité | Téléphone | Toilette |
| | Eau courante | Electricité | Téléphone | Toilette | Eau courante | Electricité | Téléphone | Toilette | | | | |
| Industrie | 6,6 | 74,9 | 6,1 | 23,0 | (14,4) | (31,4) | (0,0) | (0,0) | 8,8 | 62,9 | 4,4 | 16,6 |
| Commerce | 6,3 | 54,8 | 15,1 | 11,1 | (*) | (*) | (*) | (*) | 5,5 | 48,7 | 14,9 | 9,6 |
| Services | 16,8 | 67,5 | 28,4 | 23,8 | (*) | (*) | (*) | (*) | 17,5 | 65,1 | 26,4 | 22,3 |
| Ensemble | 10,5 | 64,0 | 18,4 | 18,6 | 12,2 | 29,0 | 7,4 | 3,2 | 10,8 | 58,3 | 16,6 | 16,1 |

Note :

- Les valeurs entre parenthèse () doivent être interprétées avec précaution en raison des faibles effectifs non pondérés ayant permis de les estimer (25-49 cas).

- Une astérisque (*) indique qu'une valeur est basée sur moins de 25 cas non pondérés et qu'elle a été supprimée.

Source : Institut National de la Statistique, 3^{ème} Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, EESI3-Phase 2, Cameroun, 2021. Page 15.

Tableau 2 : Proportion des UPI ayant souscrit à une police d'assurance

| Secteur et branche d'activité | Proportion d'UPI ayant souscrit à une police d'assurance |
|-------------------------------|--|
| Industrie | 0,5 |
| Agro-alimentaire | 0,2 |
| Confection | 0,5 |
| BTP | 0,3 |
| Autres industries | 1,8 |
| Commerce | 0,7 |
| Commerce de gros | 1,8 |
| Commerce de détail | 0,5 |
| Services | 1,5 |
| Transport | 4,5 |
| Restauration | 0,1 |
| Réparation | 0,0 |
| Autres services | 0,7 |
| Ensemble | 1,0 |

Source : Institut National de la Statistique, 3^{ème} Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, EESI3-Phase 2, Cameroun, 2021.

0.5. Questions de recherche

0.5.1. Question de recherche principale

Notre question de recherche principale se décline ainsi :

En quoi la précarisation des emplois des jeunes diplômés post licence remet- elle en cause le modèle de gouvernance sociale appliquée au Cameroun ?

0.5.2. Questions de recherche secondaires

A partir du facteur principal, et en s'appuyant de l'exploitation d'une abondante revue documentaire, les questions secondaires formulées sont les suivantes :

- **QS1** : Quelles sont les principales disparités salariales qui entravent la décence de l'emploi jeune au Cameroun ?
- **QS2** : Comment améliorer le système de sécurité sociale en l'endroit des travailleurs jeunes au Cameroun ?
- **QS3** : Quel est l'intérêt de promouvoir une gouvernance éducative de qualité dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés camerounais ?

0.6. Hypothèses de recherche

Une hypothèse de recherche est une proposition qui répond, de manière provisoire, à la question de recherche et qui sera testée par la collecte et l'analyse de données, afin de déterminer si elle est vraie ou fausse. (Tremblay, 2002).

0.6.1. Hypothèse principale de recherche

Dans le cadre de cette étude, l'hypothèse principale de recherche est : **le modèle actuel de gouvernance sociale entretient la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun via notamment un mauvais système de protection sociale et une gouvernance éducative insuffisante.**

0.6.2. Hypothèses secondaires de recherche

Dans la rubrique des hypothèses spécifiques, l'on a :

- **HS1** : L'hétérogénéité du Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG) et l'absence des primes sociales au profit de tous les travailleurs favorisent l'insécurité salariale des travailleurs précaires au Cameroun.

- **HS2** : L'absence d'une Couverture Santé Universelle dans le système de sécurité sociale camerounais entretient de façon structurelle la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun.
- **HS3** : La professionnalisation insuffisante des enseignements entrave l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés post licence au Cameroun, d'où l'intérêt de promouvoir une éducation de qualité.

Dans l'optique d'une compréhension aisée de notre sujet, ces différentes hypothèses seront opérationnalisées dans l'articulation consacrée au cadre méthodologique.

0.7.Objectifs de recherche

0.7.1. Objectif général

L'objectif général de cette recherche est **d'analyser les déterminants de la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun en vue de mieux se projeter dans une approche durable du travail via la proposition d'un modèle de gouvernance sociale axé sur la durabilité.**

0.7.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques retenus dans le cadre de cette recherche sont respectivement :

- **OS1** : Identifier les principales disparités salariales qui entravent la décence des emplois des jeunes diplômés.
- **OS2** : Questionner l'efficacité du système de sécurité sociale des jeunes travailleurs camerounais.
- **OS3** : Démontrer la pertinence d'une éducation de qualité telle que prônée par l'OIT dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés camerounais.

0.8.Intérêts de la recherche

L'intérêt du sujet relève généralement dans tout travail scientifique des motivations profondes qui poussent les chercheurs à étudier un phénomène précis, en rapport avec une discipline bien précise.

Dans le contexte de cette étude, plusieurs intérêts peuvent se signaler et dont les plus prégnants sont notamment :

0.8.1. Sur le plan théorique

La présente recherche s'articule autour d'un cadre théorique bien circonscrit. Cette étude pourrait ainsi être porteuse de nouvelles connaissances en lien avec le problème, objet de cette étude, du fait de la convocation d'une approche d'analyse essentiellement portée sur le développement durable avec les 5 Méta compétences à savoir la systémique, la prospective, le changement, la responsabilité, les changements individuels et collectifs. (Didier Mulnet, Colloque REUNIFEDD, 2023).

0.8.2. Sur le plan politico-sécuritaire

L'intérêt de cette étude sur le plan politique et sécuritaire se situe dans la prise en compte conséquente du lien insidieux qui existe entre désœuvrement de la jeunesse et remous sociaux en termes de nouveaux désordres, susceptibles de porter atteinte à l'ordre public et à la sécurité transfrontalière des Etats.

0.8.3. Sur le plan éducatif

L'intérêt **éducatif** réside dans le changement des mentalités projeté aussi bien des gouvernants que des gouvernés via leur adhésion à des réformes basées sur une gouvernance sociale qui promeut le triptyque efficacité économique/réduction des inégalités sociales/protection de l'environnement.

En fait, il s'agit d'inscrire ce travail de recherche dans la construction d'un parcours professionnel en lien avec l'éducation au développement durable (EDD) comme un outil capable d'apporter une mutation positive génératrice de bonnes pratiques pour les différentes parties prenantes impliquées dans la gestion de l'épineuse question de l'emploi des jeunes en contexte camerounais.

0.9. Délimitation du champ d'étude

Pour le chercheur, délimiter un travail de recherche consiste à préciser l'orientation et la portée de la recherche afin de garantir sa cohérence et sa rigueur. Pour ce faire, il lui revient de préciser généralement les cadres thématique, géographique et temporel dans lequel s'effectue l'étude.

0.9.1. Limite thématique

La présente recherche s'inscrit dans le domaine des sciences de l'éducation et plus spécifiquement de la Formation à l'Éducation au Développement Durable (FEDD), option analyse des modèles de gouvernance et des politiques éducatives liées au développement durable.

0.9.2. Limite géographique

Sur le plan spatial, cette étude se limite au cas des post diplômés en Licence de la Faculté des Sciences, année académique 2014/2015 de l'Université de Yaoundé 1 exerçant dans le tertiaire. Ce choix pourrait s'expliquer par le fait que la part des emplois dans le secteur informel chez les jeunes de 15-35 ans par rapport à l'ensemble des emplois jeunes se situe à 87,7% (INS, 2021).

0.10. Bref aperçu du cadre théorique et épistémologique

Il s'agit ici de présenter sommairement la base théorique et conceptuelle qui va permettre de comprendre et d'interpréter les résultats de la recherche.

0.10.1. Écoles de pensée

Ce sujet va s'articuler autour d'un certain nombre de paradigmes dont notamment ceux relatifs aux écarts sociaux liés à l'employabilité, à la théorie de la rationalité des investissements et enfin à la théorie des parties prenantes.

Ces écoles de pensée vont nous permettre de mieux comprendre l'enracinement structurel des emplois précaires des jeunes en contexte camerounais par rapport à l'état actuel des connaissances sur la question.

0.10.2. Revue de littérature

La question de l'emploi des jeunes a fait l'objet d'une abondante littérature. La présente étude va se porter en première analyse sur trois dimensions :

- D'abord la première tendance relative aux auteurs classiques, avec pour tête de proue Adam Smith, a permis de mettre en évidence l'importance cruciale de l'éducation, de la formation professionnelle et de la socialisation des jeunes dans l'accès à des emplois mieux rémunérés et plus qualifiés.

- La deuxième dimension, quant 'à elle ensuite, fait référence à une doctrine contemporaine africaine conduite par des pionniers tels que Samir Amin, Fatou Sow etc ... Ces auteurs ont contribué à une meilleure compréhension des défis et opportunités liés à l'emploi des jeunes en Afrique. Dans ce sillage, ils ont insisté sur la nécessité d'élaborer des politiques publiques à la fois efficaces et contextualisées avec prise en compte de la question du genre.
- la dernière tendance dite camerounaise s'est construite autour des travaux d'un certain nombre d'auteurs parmi lesquels Touna Mama, Avom Désiré etc ... Pour ceux-ci, la question de l'emploi des jeunes en contexte camerounais impose de relever *prima facie* quelques constants récurrents au rang desquels l'inefficacité des politiques publiques, la prégnance du secteur informel, les incidences néfastes des inadéquations éducatives etc... Pour ce faire, ils suggèrent une approche globale ou holistique de la question en tenant compte des aspects économiques, sociaux et politiques.

Le deuxième grand axe de la revue de littérature a été consacré au recensement des écrits sur les facteurs d'influence de la précarisation des emplois des diplômés post Licence au Cameroun.

0.10.3. Cadre méthodologique

La présente étude qui se veut descriptive et exploratoire aura pour principale population cible les diplômés post Licence de la Faculté des Sciences de l'université de Yaoundé 1, année académique 2014/2015 exerçant dans le tertiaire. S'agissant de la collecte des données, le choix a été porté notamment sur l'analyse documentaire, l'enquête axée sur l'observation, et le questionnaire semi-directif. L'analyse des données quant à elle, obéira à la méthode de l'analyse de contenu.

0.10.4. Schéma rédactionnel

La présente recherche s'étalera dans une durée approximative de deux ans repartis suivant le chronogramme ci-dessous :

Tableau 3 : Proposition d'un chronogramme relatif au schéma rédactionnel

| Étapes | Objets/activités | Temps imparti |
|---------|---|---------------|
| Étape 1 | Choix du sujet | Trois mois |
| Étape 2 | Revue de la littérature et cadre conceptuel : identification du problème, des objectifs et hypothèses à l'aide de différents supports | Quatre mois |
| Étape 3 | Cadre méthodologique : décrire les étapes de la recherche et les outils de collecte et d'analyse de données | Quatre mois |
| Étape 4 | Collecte des données | Trois mois |
| Étape 5 | Retranscription et analyse des données | Cinq mois |
| Étape 6 | Rédaction du Mémoire proprement dit | Six mois |

Source : Auteur (2025)

Il appert, au total, que le mémoire présenté au terme de cette recherche va s'articuler principalement autour de deux parties à savoir le Cadre institutionnel et fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun (première partie) et le Cadre théorique de l'employabilité durable (deuxième partie).

La première partie va se subdiviser en deux chapitres. Le premier chapitre intitulé « Cadre institutionnel de l'emploi jeune au Cameroun » va aborder plusieurs axes notamment les généralités sur le concept opératoire de l'emploi durable, le cadre administratif de l'emploi au Cameroun, mais aussi les principaux instruments juridiques qui encadrent la question de l'emploi dans notre pays.

S'agissant du deuxième chapitre consacré au « Cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun », il sera question ici de faire d'abord une présentation sommaire des différents mécanismes d'octroi de l'emploi, ensuite une analyse diagnostique de l'état des lieux, et enfin une analyse causale des déterminants structurels qui entretiennent la précarisation de l'emploi jeune en général et de l'emploi de la jeunesse cible de façon spécifique.

La seconde partie relative aux analyses du cadre théorique et opératoire, va se structurer autour de la revue de littérature, de l'approche théorique et des considérations d'ordre méthodologique (chapitre 1), mais également autour des résultats de la recherche, de leur discussion suivie de recommandations, et enfin la proposition d'un modèle de gouvernance sous le prisme du Développement durable d'autre part (chapitre 2).

**PREMIERE PARTIE : CADRE INSTITUTIONNEL ET
FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN**

La question de l'emploi est une préoccupation socio-économique transversale à caractère mondial. Et, l'un des impératifs majeurs auquel doit répondre nécessairement les économies en développement est le défi de la création des emplois décents en quantité suffisante pour absorber la masse de nombreux demandeurs qui arrive chaque année sur le marché du travail.

Face à la situation du Cameroun au lendemain de la crise économique survenue au cours de la décennie 1986-1996, le Gouvernement camerounais a organisé en 2005, les états généraux de l'emploi dont les conclusions ont permis de poser les jalons à même de doter le Cameroun d'une Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, véritable cadre normatif et organisationnel de référence en la matière qui verra le jour en 2008. Cette initiative gouvernementale s'inscrivait en droite ligne de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail C122 sur la politique de l'emploi. Cette politique Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle a été révisée respectivement en 2014 et récemment en 2017.

Seulement, il faut reconnaître que l'appropriation et l'implémentation de ce cadre référentiel par les différents acteurs de la chaîne restent mitigées. Au final, l'efficacité et l'efficience des politiques publiques en lien avec les questions de l'emploi des jeunes s'en trouvent négativement impacté.

Dans le cadre de cette première partie, nous allons d'abord présenter le cadre institutionnel de l'emploi jeune dans le contexte camerounais (chapitre 1) avant d'explorer les méandres de l'environnement fonctionnel (chapitre 2).

CHAPITRE I : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN

Le cadre institutionnel de l'emploi jeune au Cameroun se distingue par une diversité d'acteurs institutionnels nationaux, au rôle et responsabilités spécifiques qui agissent aux cotés des partenaires internationaux au développement.

On recense ici des structures étatiques qui assurent généralement une fonction de tutelle et/ou de conception de politiques sectorielles à l'instar des Ministères ; des institutions opérationnelles comme le Fonds National de l'Emploi (FNE) ; des institutions locales à l'instar des Bureaux d'Emplois Municipaux (BEM) ; des institutions consultatives telles que le Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE). A cette organisation administrative, viennent se greffer plus d'une trentaine de programmes et/ou projets spéciaux traitant de la question de l'emploi.

L'encadrement de l'action de ces institutions et organes est apparu dès lors nécessaire. Pour ce faire, l'Etat camerounais a bâti une architecture de normes juridiques puisant à la fois dans des sources de droit interne et externe.

Dans la suite de ce chapitre, nous allons nous appesantir sur les éléments en lien avec le concept opératoire de l'emploi durable (Sous-titre I), ensuite présenter l'organisation structurelle (Sous-titre II), et enfin les principaux instruments juridiques qui encadrent la question de l'emploi dans notre pays (Sous-titre III).

Sous-titre I : Analyse du concept opératoire de l'emploi durable

La prégnance et l'acuité des questions relatives à l'emploi des jeunes en contexte camerounais ont induit une kyrielle de politiques publiques depuis les années 1990. C'est dans ce sillage que s'inscrit la récente adoption de la Stratégie Nationale de Développement du Cameroun à l'horizon 2030 (SND30) qui constitue, pour bon nombre, une avancée significative dans la promotion du Développement durable au regard des 4 objectifs stratégiques retenus dont notamment :

- la transformation structurelle de l'économie ;
- le développement du capital humain et du bien-être;
- la promotion de l'emploi et l'insertion économique ;
- la gouvernance, la décentralisation et la gestion stratégique de l'Etat.

Ce changement de paradigme met davantage l'accent sur le travail décent qu'il convient d'emblée de bien cerner les spécificités, les enjeux, les risques voire les particularismes dans le contexte camerounais pour une meilleure efficacité. Ce d'autant plus que l'amélioration

considérable de la qualité de vie des plus vulnérables dont font partie les jeunes constitue un enjeu crucial dans la pérennisation de l'équité inter et infra générationnelle. La jeunesse camerounaise représentant la part dominante de la population camerounaise soit plus de 70% de la population totale (PPTD, 2023/2026).

1.1. Notion d'emploi

D'après le Dictionnaire politique La Toupie (2000), le mot « emploi » est un dérivé du latin « *impliquare* » qui signifiait « impliquer » ou « engager ». Au gré du temps, le sens du mot « emploi » s'est élargi pour inclure l'idée de travail rémunéré ou d'activité professionnelle. Le mot *emploi* revêt une polysémie qu'il convient d'explorer pour mieux l'appréhender. A cet effet, trois définitions ainsi que l'approche camerounaise de cette notion ont retenu notre attention.

D'abord celle du Dictionnaire Larousse où l'emploi est présenté comme une activité professionnelle exercée par une personne en échange d'un salaire ou d'une rémunération. Ensuite, l'Organisation Internationale du Travail conçoit l'emploi comme une activité économique qui fournit un revenu à la personne qui l'exerce, qu'il s'agisse d'un salariat, d'un travail indépendant ou d'une autre forme d'activité économique. L'économiste Amartya Sen (2001) quant à lui, appréhende enfin l'emploi comme un moyen de réaliser son potentiel humain et de contribuer à la société.

Les auteurs camerounais, en revanche, analyse l'emploi *prima facie* comme une activité économique qui permet à une personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, tout en contribuant au développement de la société. (Tchuigoua J. 2017).

Par la suite, la doctrine camerounaise conceptualise l'emploi comme un droit humain fondamental qui permet aux individus de vivre dignement, de se développer personnellement et professionnellement, et de contribuer au bien-être de la société. (Ngo Mback, M-T. 2018).

Il convient de relever que ces différentes définitions mettent en relief les aspects suivants de l'emploi :

- L'activité économique ;
- La relation employeur-employé ;
- Le droit humain fondamental ;
- Le développement personnel et professionnel ;

- La rémunération ;
- Les conditions de travail décent.

1.2.Généralités sur la notion d'emploi durable

Parler d'emplois durables reviendrait à appréhender l'emploi sous le prisme du Développement durable. Le concept d'emploi durable a fait l'objet de recherche d'un certain nombre d'auteurs et organismes tant à l'international qu'au niveau local.

1.2.1. Définition de l'emploi durable selon une approche écologique : une première caractérisation des emplois-environnements

Les approches appliquées ou écologiques croisent les thématiques de l'emploi et de l'environnement par un découpage en grands secteurs d'activité (eau, déchets, assainissement etc....)

Dans une optique plus centrée sur l'activité, Zuindeau (1996), quant à lui, cherche à repenser le potentiel en emplois du secteur environnemental. Pour ce faire, il s'appuie sur une déclinaison des activités de protection de l'environnement. Ainsi, aux activités sont associés des domaines et des acteurs. Il est alors aisé d'y greffer une typologie de caractéristiques statutaires des emplois dits durables. Concrètement, on a pu recenser ici les éco-industries, les entreprises mettant en œuvre des actions en faveur de l'environnement en termes de normalisation et labellisation ainsi que des activités qui ont pour particularité d'employer des individus à la fois sous contrat de travail normal et sous contrats aidés*. Ces activités peuvent dès lors être liées à un projet environnemental explicite, voire une politique de développement durable qui s'affiche comme telle. Knockaert Sébastien et Maillefert Muriel (2004).

Dans ces mêmes travaux de Zuindeau (1996), il propose de retenir trois critères d'évaluation pour les emplois qu'il a identifiés comme emploi-environnement, et qui concernent à la fois les activités environnementales et les emplois qui y sont associés : *la durabilité* (appuyée sur la pérennité des activités), *la qualité* (fondée sur la qualification et la transférabilité des compétences acquises) et enfin, *l'efficience économique* (évaluée à partir de critères de réduction des coûts sociaux de long terme).

Ces critères, essentiellement rattachés à l'activité, présentent l'avantage de compatibilité avec le cadre du développement durable. Toutefois, leur interprétation en termes d'emploi est malaisée. Car si les conditions 2 et 3 (qualité et efficience) font expressément référence à des propriétés qualitatives du travail ou de l'emploi, qui semblent à cet effet pertinentes,

la condition 1 (les emplois sont durables par ce que reposant sur des activités pérennes) peut apparaître insatisfaisante.

1.2.2. Définition de l'emploi durable d'après l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'Organisation Internationale du Travail schématise l'emploi durable sous la bannière du concept de « travail décent ». Dans cette perspective, un travail est dit décent (*decent job* en anglais ou emploi décent en français) lorsque l'être humain est au centre des activités de production des biens et des services non pas comme simple facteur de productivité mais comme valeur cardinale. Le concept de travail décent, du moins exprimé sous cette forme apparaît pour la première fois en 1999 dans le rapport présenté par le Directeur Général de l'OIT à la 87^{ème} session de la Conférence Internationale du Travail.

1.2.2.1. Cadre conceptuel du travail décent

Le concept de travail décent a été développé depuis 1999 par l'OIT, avant de devenir une cible spécifique d'un des ODD, et pour le cas d'espèce l'ODD8. L'OIT définit le travail décent sous le prisme d'une approche centrée sur l'humain.

De manière conceptuelle, la notion de travail décent est appréhendée dans la théorie de la pyramide des besoins de Maslow. En effet, cette dernière se présente sous la forme d'un modèle de motivation humaine qui décrit les besoins fondamentaux de l'être humain. Elle permet dès lors de mieux expliciter les besoins et les aspirations fondamentaux des travailleurs. Selon Maslow (1943), les besoins des individus peuvent être classés suivant un ordre hiérarchique partant du niveau primaire vers l'accomplissement en passant par le niveau psychologique. Duffy et al. (2017) apportent plus de précisions dans cette catégorisation et conceptualisent le travail décent en s'appuyant sur cinq dimensions comprenant notamment :

➤ Besoins physiologiques

Les travailleurs ont besoin d'un salaire décent pour subvenir à leurs besoins fondamentaux tels que la nourriture, la santé, le logement etc...

➤ Besoins de sécurité

Les travailleurs ont besoin d'un environnement professionnel stable et sécurisé pour se sentir protégés contre les risques économiques et sociaux.

➤ Besoins sociaux ou d'appartenance

Les travailleurs ont besoin de se sentir intégrés dans une entité, une équipe, une

organisation ou une communauté pour se sentir valorisées et appréciées.

➤ Besoins d'estime

Les travailleurs ont besoin de se sentir respectés, valorisés et reconnus par rapport à leur travail

➤ Besoins d'accomplissement

Les travailleurs ont besoin de se sentir réalisés et accomplis dans leur travail en développant de nouvelles compétences, gage de leur épanouissement personnel.

Figure 1 : Pyramide des besoins de Maslow (1943)



Source : Maslow (1943)

Dans cette perspective, le travail décent est susceptible de réduire à la fois, les inégalités mais surtout d'accroître la résilience. En outre, les politiques élaborées grâce au dialogue social aident les personnes et les populations à faire face aux effets des changements climatiques tout en facilitant la transition vers une économie plus durable. Bien plus, la dignité, l'espoir et le sens de la justice sociale liée au fait d'avoir un emploi décent contribuent à construire et à préserver la paix sociale. OIT, Rapport mondial sur l'emploi, « Emploi et questions sociales : Tendances 2024 », 2024.

1.2.2.2. Indicateurs du travail décent

Un indicateur est un facteur ou une variable mesurable de façon objective, qui est utilisé pour évaluer d'une manière fiable les changements obtenus ou les progrès accomplis par un projet dans l'atteinte des résultats et des objectifs. ONU FEMMES, Centre de Connaissances Virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles.

Si le travail décent peut revêtir des conceptions plurielles, il faut noter qu'il repose essentiellement sur 4 piliers en l'occurrence :

- ❖ L'emploi (dans ces différents aspects qualitatif et quantitatif)
- ❖ La protection sociale
- ❖ Les droits des travailleurs
- ❖ Le dialogue social

Il s'agit par conséquent, dans la suite de ce travail, de présenter une liste non exhaustive d'indicateurs les plus usités élaborés par l'OIT mais qui sont néanmoins susceptibles d'être contextualisés. (Dharam, Ghai. 2003).

- ❖ Emploi/possibilités d'emploi

1. Les indicateurs quantitatifs (ou les plus utilisés)

- Le taux d'activité
- Le taux d'emploi/ou le ratio emploi/population en âge de travailler-
- Le taux de chômage

2. Les indicateurs qualitatifs (difficilement chiffrables)

- L'emploi rémunérateur
- Les conditions de travail (travail de nuit, durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité et santé au travail).

Voir Convention n° 155 sur la Sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

- ❖ Sécurité sociale

1. Les indicateurs quantitatifs (Confère Convention n° 102 de l'OIT sur la Sécurité sociale)

- Taux de couverture des soins médicaux
- Taux de couverture des indemnités de maladie
- Taux de couverture des prestations de chômage
- Taux de couverture des prestations de vieillesse
- Taux de couverture des prestations en cas d'accidents de travail
- Taux de couverture des prestations aux familles
- Taux de couverture des prestations de maternité

- Taux de couverture des prestations d'invalidité
- Taux de couverture des prestations de survivants

2. Les indicateurs qualitatifs

- Le montant des dépenses publiques de Sécurité sociale exprimé en pourcentage du PIB
- La couverture satisfaisante des risques évoqués plus haut.

❖ Droits fondamentaux des travailleurs

- ✓ Interdiction du travail forcé voir Convention n° 29 et 105 OIT
- ✓ Interdiction du travail des enfants accompli dans des conditions abusives
- ✓ Non-discrimination au travail confère Convention n°111
- ✓ Liberté syndicale

Quelques indicateurs sur la liberté syndicale

- Nombre de pays ayant ratifié les conventions n°87 et 98
- Indicateur des droits civils
- Le nombre et le pourcentage de travailleurs appartenant à des organisations s'intéressant aux questions relatives au travail (pourcentage des syndiqués)
- Critères d'évaluation relatifs aux Rapports du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ; du Rapport du Département d'Etat des USA sur la situation des Droits de l'Homme dans le Monde.

❖ Dialogue social

Le dialogue social est un instrument qui permet de résoudre, dans un esprit de coopération, les inévitables conflits d'intérêt liés aux politiques économiques et sociales. Toute chose qui induit l'équité, l'efficacité, la facilité d'ajustement.

Le dialogue social peut s'instaurer à trois niveaux :

- ✓ Entre employeurs et salariés (enjeu/ les conditions d'emploi)
- ✓ Entre dirigeants d'entreprises et travailleurs (enjeu/ fonctionnement de l'entreprise)
- Entre partenaires sociaux et autorités publiques (enjeu/ les politiques économiques et sociales). Quelques indicateurs sur le dialogue social
- taux de syndicalisation
- couverture des conventions collectives
- fréquence des négociations collectives

- niveau de confiance entre les partenaires sociaux
- taux de participation des travailleurs aux instances de dialogue social
- existence des mécanismes de résolution des conflits du travail
- - existence de politiques publiques favorisant le dialogue social

1.2.3. Définition de l'emploi durable selon les auteurs camerounais

La perception de l'emploi durable pour une bonne frange de la doctrine qui a cours au Cameroun, pourrait aisément s'inscrire dans la continuité de la vision de l'OIT, avec cependant une légère nouveauté relative à l'intégration dans le contexte national de certaines dimensions du développement durable notamment la préservation de l'environnement et des ressources naturelles, l'équité sociale, le respect des droits humains etc...

Ainsi en est-il du Professeur Joseph Tchuigoua (2017) qui appréhende l'emploi durable comme un emploi qui offre des conditions de travail décentes, une rémunération équitable, des opportunités de formation et de développement professionnel, et qui contribue au développement économique et social du pays.

Pour le Docteur Marie-Thérèse Ngo Mback (2018), l'emploi durable est un emploi qui respecte les droits humains, offre des conditions de travail décentes, et qui contribue au développement économique et social du pays, tout en préservant l'environnement et les ressources naturelles.

C'est cette vision camerounaise hybride de l'emploi durable, soucieuse à la fois de la préservation de l'environnement et de la valorisation des droits humains des travailleurs, telle que prônée par l'OIT, que nous allons convoquer dans la suite de cette analyse.

Sous-titre II : Cadre administratif de l'emploi jeune au Cameroun

Parler du cadre administratif en lien avec la question de l'emploi au Cameroun reviendrait à présenter l'architecture organisationnelle y dédiée, en termes de rôles et responsabilités des différents acteurs majeurs impliqués.

2.1. Rôles et attributions des institutions-tutelle

La tutelle administrative a été définie en Droit français notamment dans le code civil et le code de procédure civile (article 425) comme une forme de pouvoir exercé par une personne morale de droit public, appelée autorité de tutelle, sur une autre entité, telle qu'une collectivité publique, un établissement public ou un établissement privé d'intérêt public. Cette autorité de tutelle dispose de moyens de contrôle réglementaire pour maintenir l'entité sous tutelle dans le respect de la loi et faire prévaloir un intérêt public supérieur. Ces considérations d'ordre juridique valent aussi pour le cas du Cameroun.

Tableau 4 : Rôles et attributions des Institutions-tutelle

| Institutions/ structures | Attributions en matière d'emploi | Références légales |
|--|--|--|
| Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOF) | Le MINEFOF est chargé de la mise en œuvre de la politique gouvernementale de la promotion de l'emploi et du développement de l'offre de formation professionnelle via notamment : -la préparation de la politique de l'emploi ; -la défense et la promotion de l'emploi ; -l'orientation et le placement de main d'œuvre ; -les études sur l'évolution de l'emploi et du marché du travail ; -les études sur les qualifications des emplois. | Décret n° 2004/320 du 8 Décembre 2004 portant création du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Cameroun |
| Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) | Le MINTSS est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale via notamment : -l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévoyance sociale et de sécurité sociale ; -le contrôle de l'application du Code du travail et des Conventions internationales ratifiées par le Cameroun ; -la liaison entre le Gouvernement et les organisations syndicales et patronales ; -la liaison avec les institutions internationales relevant du domaine du travail en collaboration avec le Ministère des Relations Extérieures. | Décret n°2012/558 du 26 Novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale |
| Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA) | Le MINPMEESA a en charge la mise en œuvre, l'élaboration et l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de développement des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat via notamment : -la promotion et l'encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (PME) et de l'artisanat ; -l'identification et les études de possibilités de migration des acteurs du secteur informel vers l'artisanat et des micro-entreprises ; -le développement de l'économie sociale ; -la promotion de l'esprit d'entreprise et de l'initiative privée ; -la promotion des produits des PME et de l'artisanat | Décret n°2004/320 portant organisation du Gouvernement, modifié par le Décret n°2011/408 du 9 Décembre 2011 |

| | | |
|--|--|--|
| Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) | Le MINADER est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du Gouvernement dans les domaines de l'agriculture et du développement rural à travers notamment : -l'élaboration, la planification et la réalisation des programmes gouvernementaux relatifs à l'agriculture ; -l'élaboration et le contrôle de la réglementation et des normes agricoles ; -la protection et le suivi des différentes filières agricoles ; -le suivi et le contrôle de l'enseignement agricole privé en liaison avec le MINEFOF ; -la diffusion de l'information et des conseils agricoles auprès des producteurs ; -la collecte, la production et l'analyse des statistiques agricoles | Décret n°2005/118 du 15 Avril 2005 portant organisation du Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural |
| Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique (MINJEC) | Le MINJEC est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en lien avec l'éducation civique et de l'insertion socio-économique des jeunes via notamment : -l'insertion sociale des jeunes ruraux ; -la promotion économique et sociale des jeunes et de leurs associations | Décret n° 2011/408 du 9 Décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, complété par le décret n°2012/565 du 28 Novembre 2012. |
| Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique (MINMDT) | Le MINMDT est chargé du secteur minier et de la promotion de l'industrialisation | Décret n°2004/320 portant organisation du Gouvernement, complété par le Décret n°2012/432 du 1 ^{er} Octobre 2012 |

Source : Auteur (2025)

2.2. Rôles et attributions des institutions consultatives

Une institution consultative peut être définie comme un organisme qui fournit des avis et des recommandations aux décideurs publics ou privés sur des questions spécifiques.

Tableau 5 : Rôles et attributions des institutions consultatives en matière d'emploi

| Institutions/ structures | Attributions en matière d'emploi | Références légales |
|---|--|--|
| Conseil National de l'Emploi (CNE) | Le CNE est un organe consultatif chargé de : -définir les orientations sur les questions d'emploi ; -coordonner la mise en œuvre de toutes les initiatives ; -veiller à la convergence et la complémentarité des interventions de l'emploi ; -formuler les résolutions à l'endroit des différents Départements ministériels ; -émettre des avis sur les projets de texte législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi ; -instaurer et développer le dialogue social et la concertation sur les politiques nationales de l'emploi ; -impulser l'organisation à une fréquence régulière des journées nationales de l'emploi ; -mettre en place un système cohérent qui garantisse le suivi et l'évaluation des politiques de l'emploi | Politique Nationale de l'Emploi actualisée en Décembre 2017 |
| Comité Interministériel de Suivi de l'Emploi (CISE) | Le CISE a pour missions de : -veiller à la mise en œuvre de la PNE ; -assurer la mise en application des différentes résolutions et décisions du Conseil National de l'Emploi ; -s'occuper de la gestion stratégique des diverses actions et activités retenues en collaboration avec toutes les parties prenantes ; -suivre la mise en œuvre ainsi que la coordination technique quotidienne des actions et activités engagées dans le cadre de la PNE. | Le CISE a pour missions de : -veiller à la mise en œuvre de la PNE ; -assurer la mise en application des différentes résolutions et décisions du Conseil National de l'Emploi ; -s'occuper de la gestion stratégique des diverses actions et activités retenues en collaboration avec toutes les parties prenantes ; -suivre la mise en œuvre ainsi que la coordination technique quotidienne des actions et activités engagées dans le cadre de la PNE. |
| Comité d'Appui au Développement de l'Emploi Local (CADEL) | Le CADEL est chargé de la mise en œuvre de la stratégie de l'emploi au niveau des Collectivités Territoriales Décentralisées (les communes et les Régions) | Politique Nationale de l'Emploi actualisée en Décembre 2017 |

Source : auteur (2025)

2.3. Rôles et attributions des institutions opérationnelles

Les institutions opérationnelles sont des organisations, des structures, qui ont pour mission la mise en œuvre des projets et/ou programmes en vue d'atteindre des objectifs spécifiques en collaboration avec d'autres acteurs.

Tableau 6 : Rôles et attributions des institutions opérationnelles

| Institutions/ structures | Attributions en matière d'emploi | Références légales |
|----------------------------------|---|--|
| Fonds National de l'Emploi (FNE) | <p>Le FNE a pour mission de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi, de l'auto-emploi et de l'insertion des demandeurs d'emploi. Il est notamment chargé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -animer le marché de l'emploi au niveau national, régional et local ; -développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles ; -mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi ; -assurer l'information et l'orientation professionnelle des demandeurs d'emplois ; -faciliter la réinsertion des camerounais travailleurs immigrés -participer à la promotion de l'auto-emploi et à la promotion des start-up ; -apporter un accompagnement technique et financier aux promoteurs des micro entreprises ; -explorer les opportunités d'emploi ; -favoriser l'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes camerounais en quête d'emploi -contribuer à la reconversion et à la réinsertion des travailleurs ayant perdu leur emploi ; -assurer la coordination des programmes gouvernementaux à fort impact sur l'insertion socio-professionnelle des chercheurs d'emploi, notamment les jeunes. | Décret n°2023/368 du 26 Aout 2023 portant réorganisation et fonctionnement du Fonds National de l'Emploi |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOF)</p> | <p>L'ONEFOF est un organe d'expertise et d'aide à la décision. Il a pour mission de fournir des informations et des analyses objectives et fiables de la structure dynamique du marché du travail par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la mise en place d'un comité de programmes de l'observatoire ; -l'appui/accompagnement des observatoires d'emploi et de compétences des branches et des Régions, bases de données sur le marché du travail ; -le suivi statistique et l'évaluation des programmes actifs de l'emploi ; -mise en place d'un dispositif d'enquêtes régulières auprès des entreprises ; -l'évaluation et la planification des besoins en compétences ; -la production des rapports | <p>Arrêté n°007/PM du 13 Février 2002 portant création d'un Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p> |
| <p>Institut National de la Statistique (INS)</p> | <p>L'INS a pour objectif de produire des informations fiables et pertinentes en lien avec la Politique Nationale de l'Emploi à travers notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> -la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion des informations sur le marché du travail ; -la mise à disposition du public des éléments de compréhension et d'orientation en matière d'emploi ; -l'identification des filières porteuses en potentiel de création d'emplois ; -l'analyse de l'incidence des décisions et mesures sur l'emploi et la formation professionnelle ; -la mise en place d'un mécanisme opérationnel innovant de financement de la formation professionnelle ; -l'amélioration de l'efficacité des dispositifs de suivi/évaluation mis en place dans les initiatives en faveur de l'emploi | <p>Politique Nationale de l'Emploi actualisée en Décembre 2017</p> |

Source : auteur (2025)

2.4. Rôles et attributions des institutions locales

Une institution locale est une organisation qui opère à l'échelle locale et qui a très souvent pour mission de répondre aux besoins et aux attentes des communautés locales.

Tableau 7 : Rôles et attributions des institutions locales

| Institutions/ structures | Attributions en matière d'emploi | Références légales |
|-----------------------------------|--|---|
| Bureaux d'Emploi Municipaux (BEM) | Les BEM sont des structures relevant des communes qui s'occupent des questions d'emplois, de formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle au niveau local | Politique Nationale de l'Emploi actualisée en Décembre 2017 |

Source : auteur (2025)

Sous-titre III : Cadre réglementaire de l'emploi jeune au Cameroun

Il s'agit ici de présenter d'une manière sommaire, l'architecture d'édiction de la norme de droit encadrant les questions liées à l'emploi jeune au Cameroun respectivement sous l'angle interne et international.

3.1. Instruments juridiques relevant de l'ordre interne

L'Etat camerounais, dans le souci de promouvoir le travail décent, a initié un corpus de règles juridiques qui traite différents aspects de la question.

3.1.1. La Constitution

La Loi constitutionnelle n° 96/06 du 18 janvier 1996 portant Constitution du Cameroun consacre les libertés et droits fondamentaux qui régissent les relations du travail à savoir

- L'égalité des citoyens (préambule de la Constitution)
- Le droit au travail (préambule de la Constitution)
- Le droit à un environnement sain (préambule de la Constitution)
- La liberté du travail (article 34 de la Constitution)

- La protection du travailleur (article 35 de la Constitution)

3.1.2. Le code du travail

Le code du travail se présente comme un ensemble de règles qui régissent les relations de travail entre un employeur et ses employés. A cet effet, il définit les droits et les obligations de chacune des parties s'agissant aussi bien des conditions de travail, du salaire, des avantages sociaux, des litiges nés de cette relation, de leurs procédures de résolution etc...

Au Cameroun, c'est la loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail qui régit les relations de travail. Dans le souci d'arrimer la réglementation camerounaise du travail aux exigences et enjeux contemporains, ce code va subir plusieurs révisions sur le plan législatif et donc les principales sont :

- La loi n°96/09 du 22 juillet 1996 ;
- La loi n°2001/018 du 18 décembre 2001 ;
- La loi n°2011/024 du 14 décembre 2011.

Source : Journal Officiel de la République du Cameroun, Publication des lois et règlements 2011.

Cependant, une analyse attentive de ce code laisse transparaître une certaine porosité dans la protection des droits des travailleurs avec notamment *l'institutionnalisation* de la pratique du gré à gré* via l'article 23 alinéa 2 dudit Code. Cette pratique se traduisant dans les faits par la liberté qui régit la volonté des parties au moment de la conclusion du contrat de travail (fixation du salaire, heures de travail, sécurité sociale...). Or dans les faits, une telle liberté n'est pas forcément soucieuse de la garantie des droits des travailleurs au regard du déséquilibre qui domine le rapport de force entre l'employeur et l'employé. Toute chose susceptible d'entraver l'équité sociale voire la justice sociale. (Yanpelda Virginie, 2022).

3.1.3. Autres sources du droit

On pourra citer, sans être exhaustif, certaines lois dont notamment :

- La loi n°90/031 du 10 août 1990 relative aux conventions collectives ;
- La loi n°90/030 du 10 août 1990 relative aux syndicats professionnels ;
- La loi n°67/LF/07 du 12 juillet 1967 instituant un code des prestations familiales au Cameroun ;
- La loi n°81/022 du 27 novembre 1981 relative à l'hygiène et à la sécurité au travail ;

- La loi n° 83/ 013 du 21 juillet 1983 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées ;
- La loi n°98/013 du 14 juillet 1998 relative à la formation professionnelle ;
- La loi n° 2017/019 du 24 décembre 2017 relative à la politique industrielle du Cameroun ;
- La loi n° 2013/004 du 18 avril 2013 portant code des investissements ;
- Le décret n°93/052 du 22 mars 1993 fixant les conditions de travail ;
- Le décret n°2014/061/PM du 24 mars 2014 fixant les conditions de recours et d'application des approches en Hautes Intensités de Main-d'œuvre (HIMO) ;
- La Stratégie Nationale de Développement à l'horizon 2030 (SND30) ;
- La Politique Nationale de l'Emploi révisée en 2017 (PNE)
- Le Programme Pays du Travail Décent (PPTD) pour le Cameroun à l'horizon 2023/2026 ;
- Les conventions collectives ;
- Les accords d'établissement.

3.2. Les instruments juridiques relevant de l'ordre international

Il s'agit principalement ici des engagements pris par l'Etat du Cameroun sur la scène internationale en lien avec les questions du travail. Ces engagements intègrent le corpus de règles applicables en la matière dès lors qu'ils sont ratifiés par le Président de la République, après approbation du Parlement. A son actif, le Cameroun a ratifié 51 conventions internationales du travail sur un total de 191, dont 39 sont en vigueur, 4 ont été dénoncées et 8 abrogées.

Tableau 8 : état des conventions internationales ratifiées par le Cameroun

| Conventions | Date de ratification | Observations |
|---|------------------------------|--|
| Convention C029 sur le travail forcé | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C098 sur Le droit d'organisation et de négociation collective | 03 septembre 1962 | En vigueur |
| Convention C100 sur l'égalité de rémunération | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C105 sur l'abolition du travail forcé | 03 septembre | En vigueur |
| Convention C111 concernant la discrimination | 13 mai 1988 | En vigueur |
| Convention C138 sur l'âge minimum | 13 aout 2001 | En vigueur |
| Convention C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs | 1 ^{er} octobre 2021 | En vigueur |
| Convention C182 sur les pires formes de travail des enfants | 05 juin 2002 | En vigueur |
| Convention C081 sur l'inspection du travail | 03 septembre 1962 | En vigueur |
| Convention C122 sur la politique de l'emploi | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail | 1 ^{er} juin 2018 | En vigueur |
| Convention C003 sur la protection de la maternité | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C004 sur le travail de nuit (femmes) | 7 juin 1960 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail en 2017 |
| Convention C005 sur l'âge minimum (industries) | 07 juin 1960 | Pas en vigueur Dénonciation automatique le 13 aout 2002 par convention C138 |
| Convention C006 sur le travail de nuit des enfants | 07 juin 1960 | Pas en vigueur Dénoncée le 11 avril 1975 |
| Convention C009 sur le placement des marins | 25 mai 1970 | En vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail en 2021 |
| Convention C0010 sur l'âge minimum (agriculture) | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C011 sur le droit d'association (agriculture) | 07 juin 1960 | En vigueur |

| | | |
|--|-------------------|--|
| Convention C013 sur la céruse (peinture) | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C014 sur le repos hebdomadaire (industrie) | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C015 sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs) | 03 septembre 1962 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail en 2017 |
| Convention C016 sur l'examen médical des jeunes (travail maritime) | 03 septembre 1962 | En vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail en 2021 |
| Convention C019 sur l'égalité de traitement (accidents du travail) | 03 septembre 1962 | En vigueur |
| Convention C026 sur la méthode de fixation des salaires minima | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C033 sur l'âge minimum (travaux non industriels) | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C045 des travaux souterrains (femmes) | 03 septembre 1962 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail à sa 112 ^{ème} session en 2024 |
| Convention C050 sur le recrutement des travailleurs indigènes | 03 septembre 1962 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail à sa 107 ^{ème} session en 2018 |
| Convention C052 sur les congés payés | 25 mai 1970 | Pas en vigueur Dénonciation automatique le 07 aout 1974 par convention C 132 |
| Convention C064 sur les contrats de travail | 03 septembre 1962 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail à sa 107 ^e session en 2018 |
| Convention C065 sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes) | 03 septembre 1962 | Pas en vigueur Convention abrogée par décision de la conférence internationale du travail à sa 107 ^e session en 2018 |
| Convention C077 sur l'examen médical des adolescents (industries) | 25 mai 1970 | En vigueur |

| | | |
|--|-------------------|---|
| Convention C078 sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels) | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C089 sur le travail de nuit (femmes) (révisée) | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C090 sur le travail de nuit des enfants (industries) (révisée) | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C094 sur les clauses du contrat (contrats publics) | 03 septembre 1962 | En vigueur |
| Convention C095 sur la protection du salaire | 07 juin 1960 | En vigueur |
| Convention C097 sur les travailleurs migrants (révisée) | 03 septembre 1962 | En vigueur |
| Convention C099 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture) | 25 mai 1970 | En vigueur |
| Convention C101 sur les congés payés (agriculture) | 25 mai 1970 | Pas en vigueur Dénonciation automatique le 07 aout 1974 par convention C 132 |
| Convention C106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) | 13 mai 1988 | En vigueur |
| Convention C108 sur les pièces d'identité des gens de la mer | 29 novembre 1982 | En vigueur |
| Convention C116 portant révision des articles finals | 29 décembre 1964 | En vigueur |
| Convention C123 sur l'âge minimum (travaux souterrains) | 06 novembre 1970 | En vigueur |
| Convention C131 sur la fixation des salaires minima, | 06 juillet 1973 | En vigueur |
| Convention C132 sur les congés payés (révisée) | 07 aout 1973 | En vigueur |
| Convention C135 concernant les représentants des travailleurs | 05 avril 1976 | En vigueur |
| Convention C143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) | 04 juillet 1978 | En vigueur |
| Convention C146 sur les congés payés annuels (gens de mer) | 13 juin 1978 | En vigueur |
| Convention C158 sur le licenciement | 13 mai 1988 | En vigueur |
| Convention C162 sur l'amiante | 20 février 1989 | En vigueur |

Source : <https://normalex.ilo.org>

Au terme de ce chapitre consacré au cadre institutionnel de l'emploi des jeunes au Cameroun, il était question de voir comment l'Etat du Cameroun a organisé le dispositif de réponse face à cette préoccupation, non sans avoir au préalable analysé le concept opératoire de l'emploi durable.

Il est aisé de constater au final que la thématique de l'emploi a bénéficié d'un intérêt constant des autorités camerounaises. Ceci du fait que l'emploi se présente non seulement comme un levier de croissance, mais aussi comme un puissant moyen de redistribution des richesses. C'est probablement l'une des raisons pour laquelle la promotion de l'emploi décent ou durable va s'ériger au fil des années ici en un outil stratégique de lutte contre la pauvreté dans les différents programmes gouvernementaux de développement.

La question de l'emploi étant par essence transversale, et donc nécessitant une pluralité d'acteurs, l'Etat du Cameroun a mis sur pied un cadre institutionnel bâti autour de plusieurs acteurs aux rôles et missions spécifiques. Tout ceci, encadré par une architecture normative combinant conjointement les sources de droit interne et international. Quid du cadre fonctionnel de l'emploi des jeunes au Cameroun ?

CHAPITRE II : CADRE FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN

Dans une approche de sciences économiques, l'emploi est non seulement un facteur de croissance économique mais surtout un levier efficace de redistribution de revenus, ce qui, par voie de conséquence, hisse cette thématique au centre des stratégies de développement et de lutte contre la pauvreté.

Dans cette dynamique, les autorités camerounaises ont initié et mis en œuvre pour la période 2010/2020, le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi du Cameroun (DSCE), cadre de référence de l'action gouvernementale, qui accordait une place prépondérante à la dimension emploi. Le DSCE avait pour objectifs stratégiques de ramener le sous-emploi à moins de 50% à l'horizon 2020, de maintenir le taux de chômage élargi à moins de 7% et de créer de dizaines de milliers d'emplois décents.

À la suite du DSCE, la Stratégie Nationale de Développement du Cameroun à l'horizon 2030 (SND30) va s'assigner, en ce qui la concerne, comme objectif général poursuivi de promouvoir le plein emploi décent, à travers l'élargissement et la valorisation des opportunités de création d'emploi dans l'économie. Bien que la trajectoire de croissance économique du Cameroun, période pré-Covid 19, ait été satisfaisante, cette dernière n'a pas été génératrice d'emplois décents. L'économie camerounaise a du mal à générer les emplois bien rémunérés et de qualité aussi bien dans le secteur formel que dans l'informel. Ce qui se traduit dans les faits par un taux de sous-emploi très élevé et un taux de chômage préoccupant au niveau de la population jeune. D'ailleurs ici, le niveau de chômage croît avec le niveau d'instruction passant de 1,6% chez les personnes non scolarisées à 17,6% chez les personnes ayant un niveau du supérieur. (INS, 2021).

En somme, les éléments de la triade Formation/Emploi/Gouvernance peinent à s'emboîter nonobstant les multiples mécanismes institutionnels mis en place. Il s'agit dans la suite de ce chapitre d'asseoir une meilleure connaissance du contexte socioéconomique actuel du Cameroun et des défis majeurs en lien avec l'environnement fonctionnel de l'emploi jeune. Pour ce faire, nous allons d'abord procéder à une présentation des différents mécanismes fonctionnels rattachés à l'emploi jeune (sous-titre I) avant d'explorer l'état des lieux de l'emploi jeune au Cameroun d'une manière générale (sous-titre II) et enfin d'une manière spécifique en rapport avec la population cible de cette étude (sous-titre III).

Sous-titre I : Mécanismes fonctionnels rattachés à l'emploi jeune au Cameroun

Au Cameroun, l'accès à un emploi pour les jeunes diplômés peut se faire par le biais des canaux officiels ou via des initiatives personnelles.

1.1. Les mécanismes officiels d'octroi de l'emploi

Il s'agit ici de l'ensemble des dispositifs et/ou facilités d'accompagnement mis en œuvre par l'Etat camerounais pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Parmi ceux-ci, on peut notamment citer :

1.1.1. Les recrutements par voie d'annonces

On identifie dans ce cadre et en rapport avec la Fonction publique, des annonces portant recrutement par voie de concours (les fonctionnaires) ou par voie de contrats (les contractuels). Ces personnels, une fois recrutés, sont appelés à intégrer les services publics de l'État.

Par Fonctionnaire, l'on entend d'après la Loi n°2004/018 du 22 juillet 2004 portant statut général de la fonction publique, tout agent de l'Etat qui occupe un emploi dans les administrations publiques, les services publics et les établissements publics à l'exception des militaires et des magistrats. Cette dernière catégorie de personnels est régie par un statut spécial ou particulier.

En revanche, et au sens de la Loi n°2017/011 du 12 juillet 2017 portant règles applicables aux agents contractuels, ceux-ci sont définis comme des « personnes physiques recrutées pour occuper un emploi dans les administrations publiques, les services publics de l'Etat en vue de répondre à des besoins spécifiques et/ou temporaires ».

1.1.2. Les recrutements par voie d'intermédiation

L'intermédiation dans le domaine du travail peut s'appréhender comme une technique de mise en contact entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Cette mission a été dévolue dans le contexte camerounais au Fonds National de l'Emploi. Cette prérogative exclusive tend à se diluer depuis quelques années à travers la présence des Agences privées de placements de personnels. Ce mode de recrutement via les agences semble désormais le plus usité par les entreprises du secteur privé.

Au demeurant, et en s'appuyant sur l'organigramme révisé du FNE de 2017, la mission d'intermédiation est confiée au service éponyme qui comprend deux démembrements à savoir

- **La Section accueil/orientation**

Cette section est chargée notamment de :

- l'accueil des demandeurs d'emploi ;
- l'enregistrement des demandeurs d'emplois ;
- l'information sur le rôle et les missions du FNE ;
- l'orientation

- **La Section des relations avec les entreprises et traitement des offres d'emplois.**

Cette section, en ce qui la concerne, a pour tâches principales :

- le traitement des offres d'emplois ;
- la collecte des offres d'emplois ;
- la prospection des offres d'emplois ;
- l'accueil des employeurs ;
- l'appui au recrutement.

Au terme d'un processus d'intermédiation satisfaisant, le chercheur d'emploi conclut avec l'employeur soit un Contrat à Durée Indéterminé (CDI), soit un Contrat à Durée Déterminée (CDD).

1.1.3. Les recrutements par voie d'enrôlement dans un projet social

Ce mode d'insertion professionnelle consiste pour les jeunes porteurs de microprojets, à intégrer un projet ou programme gouvernemental en vue de bénéficier des facilités techniques, logistiques voire financières indispensables à leur autonomisation entrepreneuriale. On peut citer dans ce sillage, le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U) du Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique, le Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI) du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Seulement, ces mécanismes d'octroi de l'emploi jeune dans leur fonctionnement révèlent quelques insuffisances. D'abord, le marché camerounais de l'emploi est dominé par la variable relative au « marché fermé de l'emploi » caractérisée par la pratique « du bouche à oreille » au détriment du marché ouvert de l'emploi encore appelé marché officiel (INS, 2021).

Ensuite, les jeunes porteurs de projets ayant bénéficié des facilités d'accompagnement de l'Etat ont des difficultés à pérenniser leurs micro-entreprises du fait du manque de compétences professionnelles exigibles dans la conduite de telles initiatives. À ce sujet, l'on recense un taux de morbidité des Petites et Moyennes Entreprises au Cameroun de l'ordre de 39%. (MINPMEESA, 2023).

Sous-titre II : État des lieux de l'emploi jeune au Cameroun

La Politique Nationale de l'Emploi au Cameroun révisée en 2017 suggère que l'examen de la situation de l'emploi jeune au Cameroun se fasse en deux temps : d'abord une analyse diagnostique sous le prisme des différents écarts recensés d'une part, ensuite une analyse causale qui mettra en relief les déterminants qui structurent le phénomène de précarisation de l'emploi jeune.

2.1. Analyse diagnostique de l'emploi jeune au Cameroun

L'emploi jeune au Cameroun s'exerce dans un environnement fortement dominé par un certain nombre de constats, qui sont par ailleurs évocateurs de multiples écarts émanant parfois de d'ordre institutionnel, opérationnel voire culturel.

2.1.1. Prépondérance du secteur informel

Le secteur informel ou économie informelle, encore appelé économie grise, représente ce pan des activités économiques qui échappe généralement à la comptabilité nationale. Ce secteur d'activité se caractérise par une très grande précarité des conditions et du cadre de travail.

✓ Définitions

L'économie informelle a été appréhendée, selon l'OIT, comme l'ensemble des activités économiques qui ne sont pas réglementées ou protégées par les lois et les normes du travail.

Pour le Professeur Touna Mama (2015) en revanche, l'économie informelle fait référence aux activités économiques qui ne sont pas enregistrées par les autorités publiques et qui échappent de ce fait au contrôle fiscal et réglementaire. Lesdites activités n'étant pas formalisées ont pour trait de caractère dominant une faible productivité et une précarité des conditions de travail dans bien des cas. D'où l'appellation *d'économie de subsistance*.

✓ Caractéristiques de l'économie informelle

L'économie informelle revêt dans la plupart des cas les caractéristiques ci-après :

- Absence de réglementation ;

Les activités économiques relevant du secteur informel ne sont pas soumises aux lois et réglementations du travail. Ce qui rend difficile toute traçabilité.

- Absence de protection sociale ;

Les travailleurs du secteur informel n'ont souvent pas accès à la protection sociale qui induit la prise en charge relative aux soins de santé, à la pension vieillesse, aux risques professionnels etc...

- Précarité des conditions de travail ;

Les travailleurs du secteur informel exercent très souvent leur activité dans des conditions particulièrement précaires avec des salaires bas et parfois des horaires de travail extensibles.

- Difficultés d'accès au crédit

Les Unités de Production Informelle (UPI) sont très souvent exclues du circuit du marché financier local pour défaut de garanties.

✓ **Typologie d'emplois dans le secteur informel**

La nomenclature non exhaustive des emplois dans l'économie informelle se veut éclectique. Ainsi recense-t-on notamment :

- Les travailleurs indépendants

On peut recenser ici les vendeurs de rue, les artisans, les petits entrepreneurs qui travaillent pour leur propre compte et ne sont pas employés par une entité formelle.

- Les travailleurs temporaires ou tâcherons

On fait référence dans ce cadre aux travailleurs qui sont embauchés soit pour une journée, soit pour une durée limitée ou pour une tâche spécifique. Ces derniers sont souvent sans contrat de travail ni protection sociale. A ce propos, le Code de travail camerounais est fort illustratif dans l'extension des cas de travail temporaire. (Code du travail camerounais, 1992).

- Les travailleurs familiaux non rémunérés

Il s'agit ici de tout membre de la famille qui exerce dans l'entreprise familiale sans une rémunération en contrepartie.

- Les travailleurs du secteur informel salarié

La spécificité réside ici dans le fait que les travailleurs sont employés par des entreprises informelles mais perçoivent un salaire sans pour autant bénéficier des droits et protection dont jouissent les travailleurs du secteur formel. On peut aisément étendre cette catégorie aux travailleurs à domicile. Il convient de relever dans ce sillage, et pour le saluer, l'instauration via une correspondance publique du Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) de septembre 2022, qui rend obligatoire l'immatriculation à la CNPS de tout personnel de maison. Ceci à la charge exclusive de l'employeur.

✓ **Impact de l'économie informelle dans la précarisation de l'emploi jeune**

A l'instar de la plupart des pays en développement, le marché du travail au Cameroun se distingue non seulement par un taux d'activité élevé mais aussi par un niveau de chômage relativement faible (8,7% en 2021). Ce taux de chômage faible ne signifie pas forcément que le

marché du travail est efficace mais masque la sous-utilisation de la main d'œuvre. (Politique Nationale de l'Emploi, 2017).

En outre, et d'après l'INS (2021), le chômage de longue durée est passé en moyenne de 34 mois en 2014 à 38 mois en 2021, rallongeant de ce fait la longue liste des candidats à l'emploi qui, pour survivre vont se déployer dans les activités informelles. Ce phénomène de sous-utilisation de la main d'œuvre se révèle, au gré du temps, comme un phénomène principalement urbain et qui touche majoritairement les jeunes diplômés.

Suivant le secteur institutionnel, les jeunes en emploi travaillent majoritairement dans le secteur informel (87,7%) dont 59,1% dans l'informel non agricole et 28,6% dans l'informel agricole. Il convient de signaler que les emplois jeunes relevant du secteur formel sont minoritaires (12,3%) dont 6,5% du secteur public et 5,8% dans le privé formel. (INS, 2021).

En effet, la population jeune en activité dans l'informel exerce dans des Unités de Production Informelles (UPI) où les commodités élémentaires de vie, ou besoins primaires au sens de Maslow, font très souvent défaut. Dans ce sillage, l'on enregistre un taux d'accès à l'eau courante de 10,8% ; un taux d'accès à l'électricité de 58,3% et un taux d'accès à des toilettes de 16,1%. Au surplus, cette précarisation s'étend à certains indicateurs garants de la sécurité sociale à savoir :

- Un taux de salarisation de 6% ;
- Un taux de souscription à une police d'assurance risque métier de 1% ;
- Un taux d'affiliation à la CNPS de O, 5%.

Cette situation de forte prédominance du secteur informel ne va pas sans conséquence sur le phénomène de pauvreté. Dans l'ensemble, 37,5% d'actifs occupés sont pauvres. La pauvreté frappe davantage les actifs occupés du secteur informel agricole où un peu plus de la moitié est pauvre (60,5%). Partant, l'appartenance au secteur informel pour un travailleur l'expose plus à la pauvreté qu'un travailleur du secteur formel (INS, 2014).

2.1.2. Dominance du secteur tertiaire dans la croissance

La croissance économique camerounaise est fortement impulsée par le secteur tertiaire au détriment du primaire et du secondaire. A titre d'illustration, au 1^{er} trimestre 2022, le Cameroun enregistre une croissance de 3,6% répartie respectivement à hauteur de 2,5% pour le tertiaire, 0,8 pour le primaire et 0,2 pour le secondaire (INS, 2022).

✓ Définitions

Par secteur d'activité économique, l'on peut entendre un ensemble d'activités économiques qui appartiennent à une même catégorie. On distingue traditionnellement trois

secteurs d'activités à savoir le primaire, le secondaire, et le tertiaire. A ceux-ci, une tendance contemporaine conduite par des pionniers tels que Daniel Bell ou Peter Drucker, adjoint un secteur quaternaire basé sur la connaissance et l'information. Dans le cas spécifique du Cameroun, la distinction nette entre le troisième et le quatrième secteur n'est pas encore effective.

La croissance économique, quant à elle, peut être appréhendée comme une variation positive et durable de la production des biens et des services sur une période donnée. Ainsi appréhendée, elle induit une augmentation de la richesse nationale. Il sied de distinguer la croissance au concept de développement qui sous-entend par contre une idée d'augmentation de la qualité de vie via l'Indice de Développement Humain (IDH). Dans une approche de Développement Durable, l'on promeut une croissance qui se veut inclusive. (Mulnet Didier, 2023).

✓ **Caractéristiques des différents secteurs d'activités économiques**

La catégorisation des différents secteurs d'activités économiques nous vient des travaux de certains auteurs dont notamment David Ricardo (1817), Adam Smith (1776), Jean Baptiste Say (1803) et Joseph Stiglitz (2001). À ce sujet, l'on distingue généralement :

- **Le Secteur primaire**

Le secteur primaire est constitué généralement des activités économiques qui concernent l'extraction et la production des ressources naturelles à l'instar de :

- L'agriculture ;
- La sylviculture ;
- La pêche ;
- L'exploitation minière

- **Le Secteur secondaire**

Ce secteur regroupe principalement les activités économiques qui concernent la transformation des matières premières en produits finis dans le cadre de l'industrie manufacturière ou de la construction.

- **Le Secteur tertiaire**

Ce secteur concentre majoritairement les activités économiques qui concernent les services tels que :

- Le commerce ;
- Les services financiers ;
- Les services de transport ;
- Les services de santé ;

- Les services en lien avec le tourisme ;
- Les services en lien avec l'éducation.
- **Le Secteur quaternaire**

Ce secteur regroupe pour la plupart du temps, les activités économiques relatives à la connaissance et à l'économie numérique. On peut recenser ici les services tels que.

- Les services en lien avec le développement des logiciels ;
- Les services de données et les plateformes en ligne ;
- Les services en lien avec la création, la gestion et la diffusion de l'information.

✓ **Incidence de la dominance du tertiaire sur l'emploi jeune au Cameroun**

Le fait que le secteur tertiaire demeure dominant dans la création des richesses à l'échelle nationale témoigne de ce que le changement envisagé, voire souhaité par le Gouvernement camerounais en vue de la modification de la structure du PIB au profit du secteur secondaire n'est toujours pas effectif. D'ailleurs, cet état de fait a pour corollaire une forte prépondérance dudit secteur dans la création d'emplois, notamment d'emplois jeunes. En effet, les statistiques du MINEFOF soulignent que sur la période 2011/2016, en moyenne 62% des emplois créés dans l'économie camerounaise l'ont été grâce au secteur tertiaire. Toutefois, le fait que l'essentiel des emplois ait été créés dans le secteur tertiaire est de nature à influencer la qualité des emplois dans l'économie camerounaise. Ce d'autant plus que le secteur tertiaire quoique dominant dans l'économie camerounaise est constitué de Petites et Moyennes Entreprises (PME) fragiles opérant dans les prestations des services et fournitures diverses.

2.1.3. Existence persistante d'inégalités

Les inégalités peuvent être appréhendées comme ces différences significatives entre les individus ou les groupes sociaux relativement à l'accès aux ressources, au pouvoir ou même en termes de statut social. On distingue traditionnellement les inégalités d'ordre économique, d'ordre social, d'ordre géographique. A ces dernières, l'on peut adjoindre les inégalités liées au genre, à la race ou à l'ethnie.

La question des inégalités appliquée au cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun met principalement en lumière les différences ou écarts enregistrés dans l'accès au revenu, et à la sécurité sociale au préjudice de la catégorie des travailleurs jeunes.

✓ **Les inégalités liées à l'accès au revenu**

- Point de situation sur le plan théorique

Sur le plan théorique, la controverse sur l'interaction entre le développement local et les inégalités de revenus a retenu notre attention.

Pour les suppôts de la croissance économique (Kaldor 1956 ; Kuznets 1955), celle-ci est la voie par excellence pour enrayer la montée des inégalités de revenus dans les sociétés. Les résultats étant appréciables ici dans le long terme. D'ailleurs, pour ces auteurs, le salaire minimal délivré par les capitalistes aux travailleurs permet de minimiser les coûts d'investissement et de faciliter l'accumulation de l'épargne pour les prochains investissements. D'ailleurs, le développement local n'est qu'une conséquence de la croissance économique de long terme.

Pour les adeptes des politiques publiques locales, il serait indiqué d'agir au niveau local pour enrayer la montée des inégalités de revenus. Les actions à mener pouvant se faire soit dans le cadre du processus de décentralisation, soit sous l'initiative des communautés avec le soutien des entreprises locales, soit enfin sous fonds propres via des mécanismes de la finance participative.

Pour une bonne franche de la doctrine camerounaise, à l'instar de Georges Dieudonné Mbondo (2023), la réduction significative des inégalités de revenus passe nécessairement par une augmentation du niveau de développement local.

- Point de situation sur le plan pratique

En pratique les inégalités de revenus affectent majoritairement les travailleurs du secteur informel qui occupe 87,7% de la population active jeune. Ces travailleurs qui très souvent sont en situation de sous-emploi aussi bien sous la forme visible que celle invisible viennent considérablement grossir la masse des pauvres avec un revenu horaire moyen estimé dans le secteur informel camerounais à 372 FCFA/heure (INS, 2021).

Par ailleurs, le SMIG camerounais se caractérise par son hétérogénéité. Il a certes connu une légère amélioration via le Décret du Premier Ministre N° 2024/0168/PM du 23 février 2024 qui le relève à 43.969 FCFA mais au seul bénéfice des agents de l'Etat relevant du Code du travail. Par contre, Il demeure respectivement à 45.000FCFA pour les travailleurs du secteur agricole et à 60.000 pour les travailleurs non compris dans les catégories ci-dessus énumérées conformément à un autre Décret du Premier Ministre datant de 2023.

Mais, un constat s'impose aux analystes : ce SMIG reste bas face à une inflation qui se situe à 6,3% (<https://africapaierrh.com>).

S'il est vrai que la réduction de la pauvreté au Cameroun au cours des 20 dernières années a stagné, il faut reconnaître que la période post Covid est venue accentuer le phénomène plus en milieu urbain où l'on enregistre 67,5% des activités relevant de l'informel non agricole. En effet, avec environ 4 camerounais sur 10 vivant sous le seuil de pauvreté, soit précisément 37,7%, la situation apparaît préoccupante. D'ailleurs à ce propos, les données de la cinquième

enquête camerounaise sur les ménages indiquent que 23,0% de la population vit sous le seuil d'extrême pauvreté internationale, soit avec moins de 2,15 dollar par jour et par personne. C'est dire qu'en 2022, un travailleur ayant juste le SMIG de 36 270FCFA par mois, qui vivait seul, et qui ne bénéficiait d'aucun autre revenu additionnel en nature (logement comme propriétaire, autoconsommation de produit de champ etc...) basculait dans la pauvreté dès lors qu'une autre personne sans revenu était ajoutée dans le ménage. (INS, 2021).

✓ **Les inégalités liées à l'accès à la sécurité sociale**

La sécurité sociale a été conçue par Beveridge (1942) comme un système qui vise à protéger les individus et les familles contre les risques sociaux et économiques tels que la maladie, la vieillesse, le chômage et la pauvreté. Ainsi définie, la sécurité sociale a vocation à prémunir les citoyens des aléas existentiels.

Au Cameroun, la sécurité sociale des travailleurs, au sens du code du travail camerounais, est assurée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Il faudrait préciser que le système de sécurité sociale au Cameroun couvre sept des neuf branches définies dans la convention 102 de l'OIT à savoir :

- ✓ Les prestations familiales ;
- ✓ Les prestations de maternité ;
- ✓ La pension de vieillesse ou de retraite ;
- ✓ La pension d'invalidité ;
- ✓ La pension de décès (en cas de décès de l'assuré suite à une maladie professionnelle ou à un accident de travail) ;
- ✓ Les prestations d'accidents de travail ;
- ✓ Les prestations de maladies professionnelles.

Une analyse a contrario, de ce qui précède, laisse transparaître le fait qu'il n'existe pas dans le contexte camerounais une allocation chômage, ni une couverture du risque lié aux maladies non professionnelles des travailleurs. La mise en place d'une Couverture Santé Universelle (CSU) par les Autorités camerounaises en avril 2023 est entrée timidement dans sa phase 2 en 2024 par la prise en charge d'une catégorie restreinte de pathologies.

Bien plus, le système de sécurité sociale camerounais fait face à la difficulté majeure de couvrir toutes les couches de la population active, et notamment les travailleurs du secteur informel qui comptabilise à lui tout seul 86,6% de la population active. À ce sujet, les données statistiques issues de la troisième enquête sur l'emploi et le secteur informel (INS, 2021) sont fort révélatrices des inégalités d'accès à la sécurité sociale au préjudice des travailleurs de l'informel majoritairement jeunes. L'on recense dans ce secteur d'activités économiques un

taux de salarisation de 6% largement en deçà de la moyenne nationale qui est de 38,6% ; un taux de souscription à l'assurance CNPS chiffré à 0,5% ; un taux de souscription à une assurance pour la couverture du risque métier de 1% ; et un pourcentage de respect des conventions salariales de l'ordre de 0,3%.

À cela, il faut mentionner un taux de syndicalisation à l'échelle nationale, tous secteurs inclus, de 2%. Or comme le souligne régulièrement l'OIT, il n'est pas possible d'obtenir des conditions d'emploi équitables, des conditions de travail décentes, la sécurité et la santé au travail et le développement dans l'intérêt de tous sans une implication active des travailleurs, des employeurs et des gouvernements par le biais du dialogue social.

2.2. Analyse causale de l'emploi jeune au Cameroun

Dans cette section, nous allons nous appesantir sur les principales causes qui entretiennent la précarisation de l'emploi jeune en contexte camerounaise en s'appuyant principalement sur une abondante recherche documentaire y dédiée (enquêtes, rapports, revues, ouvrages etc...).

2.2.1. Une structure macroéconomique peu génératrice d'emplois décents

Bien que la trajectoire de croissance économique du Cameroun, exception faite de la période Covid, ait été satisfaisante au cours de la dernière décennie, elle n'a pas conduit à la création d'emplois décents mais davantage d'emplois précaires dans tous les secteurs.

La structure de l'emploi n'a pas beaucoup changé au cours des deux dernières décennies et reste dominée par une concentration de la main d'œuvre jeune dans le secteur primaire (informel agricole) et dans le secteur tertiaire (informel non agricole). Voir graphique 1 op. cit.

Les statistiques les plus récentes, évoquées précédemment indiquent une proportion d'emplois salariés résiduelle du fait de la dominance de l'informalité dans l'économie camerounaise. Le faible taux du chômage global (8,7% en 2021) dissimule en réalité le faible niveau d'emplois décents dans l'informel et sous-entend par ailleurs, l'incapacité des mesures entreprises jusque-là à promouvoir la transition vers la formalité. Cet état de fait n'est pas de nature à faciliter le changement de statut juridique de ces UPI et de leurs travailleurs. D'ailleurs, ces conditions sont amplifiées par la faiblesse des mécanismes incitatifs à la promotion de l'entrepreneuriat et plus spécifiquement à la restructuration des Très Petites Entreprises (TPE) et des Petites et Moyennes Entreprises (PME). Politique Nationale de l'Emploi 2017.

Ce constat est révélateur de ce qu'au Cameroun, le travail n'est pas toujours un rempart contre la pauvreté mais souligne l'impératif d'envisager des mesures susceptibles d'atténuer le phénomène.

À titre d'illustration, au troisième trimestre de l'année 2024, le tertiaire demeure le moteur de la croissance économique avec une contribution de 2,1 points à la croissance du PIB trimestriel évaluée à 3%. INS, Les Comptes Nationaux, 3ème trimestre 2024.

Bien plus, l'analyse de la dynamique du marché du travail camerounais a révélé une influence marginale des politiques publiques dans le processus de renforcement de la productivité des secteurs porteurs en vue de la création des emplois productifs réputés plus décents. En effet, la mise en place des stratégies au niveau national et sectoriel des différents programmes de développement, en particulier la stratégie de développement industriel*axée sur la valorisation des matières premières locales, demeure un défi à relever pour avoir un effet multiplicateur à la fois sur les activités et les emplois productifs qui en résulteront.

2.2.2. Une faible valorisation des niches de croissance à même de créer des emplois dans le contexte de décentralisation

Mode de gestion administrative, la décentralisation vise prioritairement à apporter des réponses appropriées aux problèmes de développement local et aux aspirations des communautés afin qu'elles prennent elles-mêmes en main, certaines de leurs préoccupations. Dans ce sillage, l'Etat du Cameroun a adopté la Loi n° 2004/017 du 22 décembre 2004 portant orientation de la décentralisation et l'a mise en œuvre. Par la suite, de nouvelles perspectives se sont ouvertes via notamment l'adoption de la Loi n° 2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code général des Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD).

Seulement, au-delà de la promotion des initiatives de transformation structurelle de l'économie camerounaise via notamment la valorisation d'initiatives et de programmes structurants à l'échelle nationale, le développement humain durable et inclusif auquel aspirent les citoyens, ne sera possible qu'à travers la mise en œuvre efficace et efficiente du processus de décentralisation pour espérer un développement plus équilibré des régions. Cela le sera davantage en donnant une impulsion forte au processus de développement local qui permettrait d'accroître l'autonomie de gestion desdites entités décentralisées en veillant à ce que l'Etat central transfère progressivement les compétences et les ressources, tout en tenant en compte les besoins et les potentialités spécifiques à chaque commune, à chaque région.

À ce sujet, une étude menée par Mbondo G.D. (2023) sur le développement local et les inégalités de revenus au Cameroun, a pu démontrer que si l'on augmente le niveau de développement local d'un point, les inégalités de revenus vont baisser d'environ trois points.

Il sied au demeurant de noter que dans le contexte camerounais, le processus budgétaire piétine relativement à l'allocation des ressources de manière proportionnée et équitable aux différentes CTD. De ce fait, les potentialités régionales qui devraient faire l'objet de grands projets et programmes d'investissement productifs demeurent encore faiblement exploitées. PNE révisée, 2017.

2.2.3. Une absence de coordination entre les différentes initiatives publiques en lien avec l'emploi

En élaborant les différentes politiques publiques en lien avec l'emploi jeune, le Gouvernement camerounais avait pour ambition de trouver une réponse appropriée au dysfonctionnement du marché du travail en luttant à la fois contre le chômage et le sous-emploi.

Sauf que, la kyrielle d'instruments et autres mécanismes destinés à promouvoir la création d'emplois pour les jeunes n'a pas été en mesure de jouer pleinement et surtout efficacement son rôle d'information et d'intermédiation. Il se pose dès lors la question de la coordination, mieux de la gouvernance desdites initiatives.

En réalité, l'on recense dans le contexte camerounais un nombre trop élevé de programmes publics (près d'une quarantaine) qui travaillent généralement en vase clos et exécutent leurs activités sans coordination, ni cohésion encore moins synergie. Ces projets et programmes publics au lieu de s'inscrire dans une dynamique de complémentarité en vue de créer des passerelles de coopération utiles, se chevauchent sur le terrain du fait des conflits d'attributions résultant des missions et responsabilités attribuées aux uns et aux autres. Ainsi en-t-il du développement des mêmes activités, dans les mêmes zones, et souvent avec les mêmes cibles. Le PIAASI, le PAJER-U et même certains programmes du FNE à l'instar du Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) constituent un exemple fort illustratif.

En outre, certains programmes et projets n'assurent pas la maturation des projets des jeunes qu'ils ont pourtant appuyé soit par manque d'un personnel qualifié, soit par manque de moyens financiers ou logistiques. Malheureusement, les conséquences au niveau de l'emploi des jeunes sont plurielles :

- ✓ Faible niveau de remboursement des crédits accordés aux jeunes pour mener leurs activités ;
- ✓ Faible taux de pérennisation des emplois créés en particulier ceux générés dans le cadre de l'auto emploi ;
- ✓ Manque d'évaluation d'impact sur l'emploi jeune sur le terrain etc...

Au final, l'échec de construction d'une chaîne de valeur de l'économie camerounaise dans des secteurs clés tels que l'agriculture, l'écotourisme, l'exploitation minière prive des millions de jeunes camerounais d'accéder à un emploi décent. Politique Nationale de l'Emploi (2017).

2.2.4. Un imaginaire culturel très répandu favorable au travail salarié

D'après Jodelet (1989), une représentation sociale est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Également désignée comme « savoir de sens commun » ou encore « savoir naïf », cette forme de connaissance se distingue, entre autres, de la connaissance scientifique.

A l'observation, la fascination des jeunes pour la fonction publique et par ricochet l'emploi salarié, est intimement liée aux perceptions et aux représentations sociales qui se sont construites au gré du temps autour du legs colonial qui promeut le « complexe du fonctionnaire ». Sauf que, cette fascination populaire pour la fonction publique peut avoir des effets pervers autant sur la politique de l'emploi et de la formation professionnelle que sur l'efficacité du service public.

Être fonctionnaire en Afrique, et au Cameroun de façon spécifique, c'est synonyme de bénéficier d'un statut de « privilégiés ». Ceci, en termes de garanties dont le salaire mensuel, la pension retraite, les allocations familiales etc ... Bref de meilleures perspectives de profil de carrière. Dans cette vision, le fonctionnaire est assimilé à « celui qui continue le travail du blanc » au sens de Rossatanga-Rignault, (2007).

En effet, s'il est vrai que la fonction publique n'est pas une spécificité des sociétés occidentales, puisque les sociétés précoloniales connaissaient sensiblement une division du travail similaire, le service public dans sa configuration actuelle est l'œuvre du colonisateur dans bon nombre de pays africains. Appartenir dès lors à cette catégorie professionnelle est synonyme ici de réussite sociale : d'où cet attrait prégnant des jeunes demandeurs d'emplois

Majoritairement diplômés de l'Enseignement Supérieur. À titre d'illustration : 9352 candidats pour 500 places au concours d'entrée à la National School of Local Administration (NASLA) session 2022 ; plus de 1000 candidats pour le recrutement spécial de 50 auditeurs de justice et 30 greffiers d'expression anglaise en juillet 2021 ; 8500 candidats pour le recrutement de 150 élèves de l'École Normale Supérieure de Maroua en novembre 2020. (Nganso, 2023).

Sauf que, dans la réalité, cette fascination des jeunes pour le travail salarié et de préférence à la fonction publique inhibe grandement toute perspective de formation professionnelle, d'initiatives privées, ou même de toute autre alternative professionnelle. Le secteur public n'employant par ailleurs que 6,4% de la population active jeune. Voir figure 1 supra.

Sous-titre III : État des lieux de l'emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun

Le cadre fonctionnel de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun ne diffère pas fondamentalement de celui de l'emploi jeune en général. Il convient Néanmoins de souligner que pour cette catégorie potentielle de la main d'œuvre, l'instruction semble devenir dans le contexte camerounais un frein à l'insertion professionnelle. Aussi serait-il indiqué, d'envisager dans une première approche l'analyse situationnelle de l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur, avant d'appréhender le déterminant principal incriminé de cet état de fait à savoir les inadéquations éducatives dans une seconde approche.

3.1. Analyse situationnelle de l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun.

Les diplômés de l'enseignement supérieur jadis privilégiés dans le processus d'insertion professionnelle, se retrouve au fil du temps dans une posture désavantageuse. Au Cameroun, on assiste à un renversement de paradigme dans la mesure où le diplôme facilite de moins en moins l'accès à un emploi.

Selon la Banque mondiale, les multiples besoins exprimés par les employeurs en quête de travailleurs qualifiés sont loin d'être satisfaits. L'analyse situationnelle tout comme l'analyse causale de la relation entre l'offre et la demande en compétences sur le marché du travail ont grandement indiqué que les niveaux de compétences de la main d'œuvre sont insuffisants pour soutenir l'ambition de transformer l'économie camerounaise (PNE, 2017). Ce paradoxe camerounais est d'autant plus saisissant que la grande majorité de cette population jeune se trouve en situation de sous-emploi (87,7%).

Même les initiatives gouvernementales d'envergure telles que le recrutement spécial de

25.000 jeunes à la fonction publique en 2011 ou récemment l'intégration de 2000 enseignants titulaires d'un PhD dans l'enseignement supérieur en 2018, n'ont véritablement pas inversé la tendance. Au contraire, le taux de chômage des jeunes (25/35ans) titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de 14,8%, légèrement au-dessus du taux national de 8,7% en 2021. Bien plus, le taux de chômage des jeunes de la même tranche d'âge non scolarisés, est pratiquement 5 fois moins, en l'occurrence 3%. En somme, plus les jeunes sont instruits, moins ils ont des chances d'être insérés dans la vie professionnelle. (INS, 2022).

En effet, le secteur formel n'offre que 12% des emplois avec pour corollaire immédiat une insuffisance notoire d'opportunités d'emplois pour les diplômés du supérieur en quête très souvent d'un emploi salarié voire décent. A ce sujet, une récente étude menée par des chercheurs camerounais a révélé que 50% des diplômés post licence seraient prêts à faire des petits métiers (petit commerce, travail temporaire) même en l'absence de tout mécanisme de sécurité sociale. . Par ailleurs, et dans cette même étude, 46% des sondés estiment que le chômage des jeunes résulte d'une mauvaise gouvernance sociale. (Noumbissie, C.D. 2022).

Au total, la difficulté d'accès à un emploi décent des diplômés de l'enseignement supérieur est révélatrice en grande partie de l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande d'emploi en termes de compétences professionnelles.

3.2. Incidence des inadéquations éducatives sur l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun

La relation entre le système éducatif et le système productif est dominée par une grande proximité. Le développement des compétences étant un gage de productivité. L'éducation, la formation professionnelle et l'apprentissage ont de ce fait, vocation à répondre aux besoins du marché du travail en améliorant les compétences, en octroyant les qualifications nécessaires pour accéder à un emploi décent.

Par inadéquation éducative, l'on fait référence à une situation dans laquelle l'éducation ou formation du travailleur ne correspond pas à ce qui est requis par son poste d'emploi (Quintini, 2011).

Il existe deux formes d'inadéquations éducatives :

- ✓ L'inadéquation verticale ;

Cette forme revoie à un écart entre le niveau de scolarité des travailleurs et celui normalement requis par leur emploi. Dans cette perspective, il peut s'agir d'une « sous éducation » lorsque le niveau d'instruction de l'individu est inférieur à celui exigé par son emploi ou alors d'une « sur éducation » lorsque que le niveau de scolarité est supérieur à celui requis par son emploi.

- ✓ L'inadéquation horizontale

Elle intervient lorsque le contenu de la formation d'un individu ne correspond pas à celui requis par son emploi (DABO, J D. 2022).

Dans le contexte camerounais, la qualité des compétences professionnelles disponibles est inférieure aux attentes des employeurs. A titre illustratif, dans six industries analysées, seulement 42% des employeurs ont déclaré être pleinement satisfaits des compétences du personnel issu de l'Enseignement de Formation Technique et Professionnel (PNE, 2017).

À ce sujet, la 4ème Enquête sur les ménages au Cameroun révèle notamment que 45,95% de la population occupée est en situation d'inadéquation éducative, les diplômés post Licence sont ceux qui souffrent le plus dudit phénomène (INS, 2024).

L'incidence des inadéquations éducatives est néfaste aussi bien pour le travailleur que pour l'entreprise. C'est ainsi que pour l'employé, l'inadéquation est susceptible d'affecter la transition vers le marché du travail, le salaire, de réduire la satisfaction au travail et d'augmenter par ailleurs les probabilités de changements fréquents d'emploi (Battu et Bender, 2020). S'agissant par contre des entreprises, l'incapacité à trouver une main d'œuvre de qualité peut influencer négativement le dynamisme, la productivité des entreprises voire même leur survie (BAD, 2019).

Au terme de ce chapitre consacré au cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun, il était question de voir et d'apprécier le dispositif opérationnel mis sur pied par les autorités camerounaises pour faciliter l'accès à un emploi pour cette catégorie de travailleurs via notamment des mécanismes d'octroi de l'emploi.

Il ressort des analyses qui se sont succédées que le cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun est dominé par un certain nombre de constats au rang desquels la prépondérance du secteur informel, la prégnance du secteur tertiaire dans la production des richesses au détriment du secteur secondaire qui par essence est plus générateur d'emplois décents, mais

aussi la persistance d'inégalités. Plusieurs causes ont été invoquées à savoir une structure macro-économique peu génératrice d'emploi décents, une faible valorisation des niches de croissance, une absence de coordination des initiatives et enfin un imaginaire culturel favorable à l'emploi salarié.

S'agissant du cas spécifique des jeunes diplômés post Licence, leur situation, sans être foncièrement éloignée de la tendance générale, se singularise par le poids néfaste des inadéquations éducatives sur leurs perspectives professionnelles. Toute chose qui met en lumière la nécessité d'une éducation de qualité.

**DEUXIEME PARTIE : ANALYSES DU CADRE
THEORIQUE ET OPERATOIRE DE
L'EMPLOYABILITE DURABLE**

Dans la suite de cette étude, nous allons maintenant mettre l'accent sur les cadres théorique et opératoire qui structurent le présent Mémoire. En effet, le cadre théorique fait référence à un ensemble de concepts, de théories et de modèles qui guident la recherche et aident à comprendre les phénomènes étudiés (Miles et Huberman, 1994). Ainsi présenté, il constitue la structure conceptuelle qui organise à la fois les idées et les concepts clés en vue de faciliter l'interprétation des données.

Le cadre opératoire, en ce qui le concerne, se présente comme un ensemble des méthodes et de techniques utilisées pour collecter et analyser les données, y compris les outils et les instruments de mesure (Creswell, 2014). À cet effet, il garantit la fiabilité et la validité des résultats en spécifiant les méthodes et les outils utilisés.



**CHAPITRE 3 : CADRE THEORIQUE ET
ELEMENTS D'ORDRE METHODOLOGIQUE**

Dans une recherche scientifique, les cadres théorique et méthodologique sont intrinsèquement liés. En effet, si le cadre théorique fournit la base conceptuelle pour interpréter les résultats de recherche, les choix méthodologiques dépendent grandement des concepts et des théories utilisés.

Le cadre théorique de ce mémoire sera constitué notamment d'une revue de littérature à laquelle nous allons adjoindre des écoles de pensée. La revue de littérature dans la présente étude va nous permettre de présenter sommairement les recherches existantes en lien avec le sujet de l'emploi jeune d'une part, mais davantage explorer les travaux sur les facteurs d'influence de la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun d'autre part. Ce recensement des écrits de nos prédécesseurs va s'accompagner d'une identification au niveau desdits écrits de quelques lacunes sur le plan de la connaissance, ce qui pourrait justifier par ailleurs la présente recherche.

Les écoles de pensée ou l'approche théorique, quant à elle, va constituer la seconde composante du cadre théorique. Ces écoles de pensée nous offrent une meilleure contextualisation du phénomène étudié à savoir la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés, mais également une grille d'analyse pour interpréter les données collectées, ce qui permettra de donner du sens aux résultats. En outre, cette articulation participe au développement de la pensée critique indispensable à l'évolution des connaissances. Et, dans le cas d'espèce, les théories convoquées sont notamment la théorie des écarts sociaux liés à l'employabilité, la théorie de la rationalité des choix d'investissement et la théorie des parties prenantes. Enfin, la dernière section de ce chapitre sera consacrée aux éléments d'ordre méthodologique.

Sous-titre I : Revue critique de la littérature scientifique

1.1.Définition

La revue de littérature peut s'appréhender comme une analyse critique et systématique des recherches existantes en lien avec un sujet spécifique, visant à identifier les tendances, les lacunes et les perspectives futures.

1.2.Recensement des écrits sur la thématique de l'emploi jeune

La thématique de l'emploi des jeunes diplômés a fait l'objet d'une abondante littérature. La présente étude va se porter sur trois dimensions : d'abord une première tendance dite des auteurs classiques, ensuite une deuxième consacrée aux auteurs africains contemporains et enfin une dernière tendance impulsée par la doctrine camerounaise.

Pour les auteurs classiques, et parmi lesquels Adam Smith, les jeunes devraient bénéficier de la formation professionnelle, du développement des compétences spécifiques et de l'initiative individuelle pour réussir sur le marché du travail (Adam Smith, 1776). Dans cette lancée, l'auteur identifie trois concepts majeurs :

✓ La division du travail

Adam Smith s'est appesanti sur la division du travail et son impact sur la productivité. Il a pu montrer que la spécialisation des tâches peut améliorer substantiellement l'efficacité et la productivité. Et par extension, cette idée peut être appliquée à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

✓ La main invisible

Ce concept décrit comment les individus agissent dans leur propre intérêt, ce qui peut conduire à des résultats bénéfiques pour la société dans son ensemble. Cela peut se traduire par la manière avec laquelle les jeunes peuvent trouver leur place sur le marché du travail en valorisant leurs intérêts et leurs compétences. Il s'agit ici de l'initiative individuelle. À travers le concept de « la main invisible », Adam Smith veut encourager les jeunes à prendre des initiatives et à poursuivre leurs intérêts et leurs passions sur le plan professionnel.

✓ L'éducation et la formation

Adam Smith a relevé l'importance de l'éducation et de la formation pour le développement économique. Dans ce sillage, il a plaidé pour que les gouvernements investissent conséquemment dans l'éducation afin d'améliorer la productivité et la compétitivité de la main d'œuvre.

Au total, la première tendance relative aux auteurs classiques, avec pour tête de proue Adam Smith, a permis de mettre en évidence l'importance cruciale de l'éducation, de la formation professionnelle et de la socialisation des jeunes dans l'accès à des emplois mieux rémunérés et plus qualifiés.

Seulement, une telle vision du travail et par ricochet du travailleur, semble trouver des insuffisances auprès de certains auteurs dont Harry Braverman. Pour ce dernier, la vision d'Adam Smith du travail, telle qu'elle a été exposée dans « La Richesse des nations » mérite d'être nuancée (Braverman, 1974).

En effet, pareille vision réduit l'être humain à la dimension économique, négligeant les aspects sociaux, culturels et moraux du travail. La division du travail conduit dès lors, à l'exploitation des travailleurs et à la perte de leur autonomie (Marx, K. 1867).

D'autres critiques du concept de la division du travail ont relevé les effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs notamment en termes de stress, de fatigue et de maladies professionnelles (Engels, F. 1845).

En outre, certains auteurs ont estimé que la « main invisible » est une notion trop simpliste qui ne prend pas en compte les complexités, ni les inégalités du marché encore moins les spécificités socio-culturelles. D'ailleurs, ce concept est susceptible d'exacerber les inégalités d'accès à l'emploi (Schumpeter, 1954).

La deuxième tendance convoquée en lien avec la thématique de l'emploi jeune fait référence à la doctrine africaine contemporaine conduite par des pionniers tels que Samir Amin, Fatou Sow etc... Ces auteurs ont contribué à une meilleure compréhension des défis et opportunités liés à l'emploi des jeunes en Afrique en mettant l'emphase sur les causes structurelles qui entretiennent la précarisation de l'emploi jeune.

Pour Samir Amir, et bien que ses travaux ne traitent pas spécifiquement de l'emploi des jeunes en Afrique, ses théories en rapport avec la dépendance et le système- monde peuvent offrir des perspectives précieuses dans ce cadre.

À travers la théorie de la dépendance, notre auteur soutient que les pays périphériques, notamment ceux d'Afrique, sont intégrés de manière asymétrique dans l'économie mondiale. Toute chose qui limite leurs possibilités de développement économique autonome et donc l'industrialisation. Dès lors, les jeunes africains rencontrent des difficultés pour trouver des emplois décents et bien rémunérés (Amin, 1970).

Au surplus, Samir Amin développe la théorie du système-monde, qui postule que l'économie mondiale est un système intégré où les pays centraux exploitent les pays périphériques. Les économies africaines sont souvent dépendantes des investissements étrangers et des exportations de matières premières.

Pour y remédier, il suggère d'envisager des stratégies de développement économiques plus autonomes et plus centrées sur les besoins réels des populations africaines ainsi que des réformes éducatives pour mieux préparer les jeunes au marché du travail. Cette tendance africaine insiste sur la nécessité d'élaborer des politiques publiques à la fois efficaces et contextualisées avec prise en compte de la question du genre (Sow, F. 2001).

Il convient, au demeurant, de relever que les travaux de Samir Amin semblent dans une certaine mesure minorer les facteurs internes tels que la corruption et la mauvaise gouvernance dans la gestion de l'emploi jeune en Afrique (Bayart, J.F. 1993).

La dernière tendance dite camerounaise s'est construite autour des travaux d'un certain nombre d'auteurs parmi lesquels Touna Mama, Avom Désiré etc. Pour ceux-ci, la question

de l'emploi des jeunes en contexte camerounais impose de relever *prima facie* quelques constants récurrents au rang desquels l'inefficacité des politiques publiques, la prégnance du secteur informel, les incidences néfastes des inadéquations éducatives etc... Pour ce faire, ils suggèrent une approche holistique de la question en conciliant davantage les aspects économiques, éducatifs, socio-culturels et politiques.

1.3. Recensement des écrits sur les facteurs d'influence de la précarisation des emplois des diplômés post Licence au Cameroun

Les modalités d'analyse retenues dans cette séquence résultent de l'opérationnalisation de la variable indépendante de la présente étude en l'occurrence la gouvernance sociale. Il s'agit donc ici de mettre en lien l'impact de la gouvernance sociale sur l'employabilité des jeunes.

La gouvernance sociale étant entendue comme un concept complexe qui intègre à la fois les mécanismes et les processus par lesquels les organisations et les institutions sociales gèrent leurs activités et interagissent avec leurs différentes parties prenantes.

✓ Littérature sur les disparités salariales et l'emploi des jeunes diplômés

Pour Tomas Piketty (2014), les disparités salariales émanent d'une construction sociale et d'une organisation sociale qui crée des écarts de revenus entre les individus. Selon l'auteur, ces inégalités sont accentuées par une idéologie méritocratique qui valorise « les gagnants du système économique » et crée un sentiment de culpabilité chez les plus pauvres. Cette situation génère une concentration de la richesse chez une minorité favorisée.

Concrètement, il s'agit des écarts de rémunération entre les individus ou des groupes, qui ne sont pas justifiés par des facteurs objectifs comme les compétences, la performance, l'expérience ou les conditions de marché (exemple secteur d'activité très demandé). Ces écarts peuvent être le résultat soit des facteurs discriminatoires tels que le sexe, l'origine ethnique, l'âge, le diplôme, la localisation géographique etc... soit des déséquilibres structurels du marché du travail comme l'hypothèse d'une forte prévalence de l'informalité.

Et pour y remédier, l'auteur suggère entre autres :

- Une politique de rémunération dite équitable. Dans ce sillage, les entreprises peuvent mettre en place des politiques de rémunération équitable pour réduire les disparités salariales.
- Une politique de formation et développement des compétences pour permettre aux employés d'acquérir de nouvelles compétences pour valoriser leur profil de carrière.

Seulement, et au-delà de la pertinence des suggestions précédemment évoquées, il faut rappeler que la grande part de la population active des diplômés post Licence au Cameroun exerce dans l'informel non agricole, qui par définition est très peu porteurs d'emplois productifs (INS, 2021). Donc de ce fait, ces derniers sont soumis aux aléas de l'instabilité salariale.

En outre, les diplômés post Licence sont détenteurs d'un parchemin du premier cycle de l'Enseignement Supérieur, très souvent sans une véritable spécialisation à un métier bien précis et par ricochet, sans expérience professionnelle à faire prévaloir pour espérer un meilleur traitement salarial. Toute chose qui rend difficile leur insertion professionnelle dans un contexte généralisé de raréfaction des offres d'emplois formels. (PPTD, 2023/2026).

✓ **Littérature sur la sécurité sociale des travailleurs**

La sécurité sociale a été appréhendée, comme nous l'avions évoquée supra, par Beveridge (1942) comme un système qui vise à protéger les individus et les familles contre les risques sociaux et économiques tels que la maladie, la vieillesse, le chômage et la pauvreté. Ainsi définie, la sécurité sociale a vocation à prémunir les citoyens des aléas existentiels. Elle participe de ce fait à la promotion d'une certaine équité sociale.

En effet, les travaux des penseurs de la sécurité sociale des travailleurs à l'instar de Pierre Rosanvallon, Robert Castel et Gosta Esping-Andersen, ont contribué à façonner les politiques et les pratiques dans le domaine.

Pour Pierre Rosanvallon (1981), l'Etat-providence, de par son caractère bureaucratique est incapable à répondre aux besoins réels des individus. Il plaide dès lors pour une refondation de l'Etat providence qui prendrait en compte les changements sociaux et économiques. Il souligne dans ce sillage l'importance de la participation citoyenne dans la gestion de la sécurité sociale. D'ailleurs pour l'auteur, la sécurité sociale devrait être plus décentralisée et prendrait prioritairement en compte les besoins des individus et des groupes vulnérables (les jeunes et les femmes).

La quintessence des travaux de ces auteurs a permis de dégager trois principes fondamentaux de la sécurité sociale à savoir :

- La nécessité d'une protection sociale universelle

Les différents systèmes de sécurité sociale doivent être universels et accessibles à tous les travailleurs pour garantir une protection sociale adéquate.

- L'importance de la solidarité

La solidarité infra générationnelle et intergénérationnelle entre les travailleurs est essentielle dans le financement et le maintien du système de sécurité sociale.

- L'adaptation aux changements

Les systèmes de sécurité sociale doivent être modulables, flexibles pour répondre efficacement aux aléas économiques et sociaux, tels que le vieillissement de la population ou même les mutations du marché du travail.

Le présent travail de recherche s'inscrit dans la continuité de cette perception de la sécurité sociale inclusive.

✓ **Littérature sur la gouvernance éducative et l'employabilité des jeunes diplômés**

Pour l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (2017), la gouvernance éducative renvoie à la manière dont les systèmes éducatifs sont organisés, gérés et régulés pour atteindre les objectifs de l'éducation. Ainsi présentée, la gouvernance éducative est un concept complexe qui intègre les processus et les structures qui régissent le système éducatif.

Pour les théoriciens de la gouvernance éducative dont Pierre Bourdieu, Basil Bernstein, Paolo Freire, celle-ci est essentielle pour le développement, l'équité et la qualité du système éducatif. Dans cette lancée, la gouvernance éducative devrait promouvoir des valeurs telles que :

- L'amélioration de la qualité de l'éducation ;
- L'égalité d'accès à l'éducation ;
- La gestion efficace des ressources ;
- L'adaptation aux changements ;
- La participation des parties prenantes ;
- La promotion de l'innovation et de la créativité ;
- L'amélioration de l'employabilité.

À ce sujet, Bourdieu (1964) met en garde la communauté éducative sur les dangers de la reproduction des inégalités sociales en favorisant les apprenants issus des milieux favorisés. En revanche, les travaux de Freire (1968) sur la gouvernance éducative nous offrent des perspectives intéressantes sur les enjeux de l'éducation et de la participation citoyenne. Il développe à ce propos, une série de concepts :

➤ La conscientisation

L'auteur définit la conscientisation comme le processus par lequel les individus prennent conscience de leur situation sociale et politique, et développent dès lors une compréhension critique de la réalité.

➤ L'éducation bancaire

Dans ce cadre, Paolo Freire fait une critique de l'éducation traditionnelle qu'il qualifie à l'occasion *d'éducation bancaire* où les apprenants sont considérés comme des récipiens vides que les enseignants doivent remplir de connaissances.

➤ L'éducation problématisante

L'auteur propose ici une approche éducative problématisante qui encourage les apprenants à réfléchir de manière critique et à prendre une part active à la construction de leur propre savoir.

En somme, ces concepts sont essentiels dans la compréhension des défis auxquels sont confrontés les systèmes éducatifs dont celui du Cameroun, et surtout la possibilité de transformation sociale par l'éducation.

La présente recherche, tout en s'inscrivant dans la lignée de la doctrine camerounaise en lien avec la question de l'emploi jeune, envisage par ailleurs de proposer un outil pratique de gouvernance basée sur la durabilité dans l'optique de juguler l'épineux problème de la précarisation des emplois des jeunes diplômés post Licence au Cameroun.

Sous-titre II : Écoles de pensée dominantes

Les écoles de pensée convoquées dans le cadre de la présente recherche, fournissent une assise théorique permettant de la situer dans un contexte plus large. Il s'agit notamment de la théorie des écarts sociaux liés à l'employabilité, la théorie des parties prenantes, et la théorie de la rationalisation des investissements.

2.1. Théorie des écarts sociaux liés à l'employabilité

Concept sociologique, la théorie des écarts sociaux renseigne sur les différences et les inégalités sociales entre les individus ou les groupes sociaux.

Dans ce cadre, plusieurs penseurs ont contribué à une meilleure compréhension des écarts sociaux liés à l'employabilité en mettant notamment en évidence les complexités des systèmes sociaux, les interactions entre les individus et les institutions, et les différents mécanismes de pouvoir et de contrôle qui influent sur les opportunités et les parcours professionnels.

✓ **Approche fonctionnaliste des écarts sociaux**

La théorie fonctionnaliste, qui a pour pionnier Emile Durkheim, est une approche sociologique qui considère que la société est un système complexe dont les différentes parties travaillent ensemble pour garantir l'ordre et la stabilité sociale en répartissant les individus dans les différentes fonctions sociales.

Dans cette lancée, Durkheim a développé la notion de « fait social ». Pour l'auteur, les faits sociaux sont des phénomènes qui existent en dehors des individus et qui exercent une contrainte sur leurs comportements (Durkheim. E. Les Règles de la méthode sociologique. 1895).

Les faits sociaux présentant dès lors les caractéristiques suivantes :

- **L'extériorité** (les faits sociaux existent en dehors des individus et sont indépendants de leur volonté).
- **La généralité** (les faits sociaux sont partagés par un grand nombre de personnes au sein d'une société).
- **La contrainte** (les faits sociaux exercent une contrainte sur le comportement des individus).

En outre, l'auteur identifie une typologie de faits sociaux parmi lesquels les institutions sociales comme l'Etat, la famille, l'école ; les normes sociales telles que les règles de politesse, les codes de conduite ; et les représentations sociales qui sont des croyances ou des valeurs qui influencent la façon dont les individus perçoivent le monde.

Dans cette perspective, la compréhension des faits sociaux est cruciale dans l'analyse des phénomènes. Ceci, d'autant plus que les écarts sociaux liés à l'employabilité des jeunes diplômés post Licence dans le contexte spécifique du Cameroun sont complexes et multiformes. Les facteurs individuels, structurels, économiques, sociaux voire culturels peuvent tous contribuer soit à la création, soit au maintien de ces écarts. Il est donc important de comprendre ces facteurs pour apporter des réponses conséquentes.

✓ **Approche individualiste des écarts sociaux**

Cette approche considère que les phénomènes sociaux doivent être analysés comme l'agrégation d'actions individuelles. L'un des pionniers de cette école de pensée est le sociologue français Raymond Boudon.

Pour cet auteur, les écarts sociaux résultent grandement des choix et des décisions individuels, influencés à la fois par les structures sociales et les contextes dans lesquels les personnes évoluent. En fait, il défend une approche plus nuancée qui prend en compte concomitamment les structures sociales et les actions individuelles via sa théorie de l'individualisme méthodologique.

Dans ce sillage, il a pu montrer que les écarts sociaux dans l'éducation en France résultent en partie des choix des familles et des élèves, influencés par leurs origines et leurs ressources (Boudon, R. 1973).

✓ **Approche conflictuelle des écarts sociaux**

Cette approche considère que les écarts sociaux sont la résultante des conflits entre les différents groupes notamment les classes sociales.

Pour Karl Marx, les écarts sociaux émanent des luttes de classes entre la bourgeoisie et le prolétariat. Dans cette lancée, il soutient que les inégalités sociales sont créées et entretenues par les structures politiques et économiques qui favorisent les intérêts de la classe dominante (Marx. K. 1948).

2.2. La théorie de la Rationalisation des choix d'investissement

La notion de rationalisation est au cœur des sciences sociales et notamment des sciences économiques depuis les travaux d'Adam Smith (1776). Elle trouve ses fondements sur le plan épistémologique dans les travaux précurseurs de Simon (1957). En effet, à travers la notion de rationalité limitée, Simon a pu révolutionner le cadre d'analyse classique et néoclassique qui définit l'être humain en tant *qu'Homo economicus*, en lieu et place d'*Homo sapiens*, c'est-à-dire un être doté de raison. Dans le cadre de la théorie néoclassique, deux hypothèses sont mises en exergue. La première est celle comportementale d'une rationalité parfaite attribuée à un agent économique qualifié d'agent représentatif. La seconde est l'hypothèse d'information parfaite sur la situation des marchés, postulant que le système de prix incorpore toutes les informations nécessaires au calcul d'espérance d'utilité des agents* (Favreau, 1989).

L'innovation des travaux de Simon réside dans la prise en considération de l'incertitude dans la définition de la rationalité des individus. En plus d'être subjective et relative, la rationalité est limitée, procédurale et intuitive. Cette vision vient rompre avec les postulats classiques basés sur l'optimisation et la maximisation, tout en laissant transparaître l'idée de satisfaction. Pour l'auteur, le décideur ne cherche pas la solution optimale, mais opte pour la première solution qu'il juge satisfaisante.

Dès lors, la rationalisation peut être définie comme un principe qui consiste à rechercher la réalisation d'un objectif en utilisant efficacement les ressources dont on dispose (Simon, 1976). Deux modalités dans ce cadre sont généralement associées au concept de rationalité : la rationalité substantive et la rationalité procédurale. La première forme de rationalité se traduit par la recherche d'un maximum d'une fonction objective, compte tenu de l'ensemble des possibilités dont dispose l'agent. Dans cette perspective, toutes les alternatives sont évaluées avant le choix.

S'agissant de la rationalité procédurale, ce modèle inclut une évaluation séquentielle des alternatives au fur et à mesure de leurs découvertes (Isla, 2000). Il convient de préciser que, parmi ces variantes, la rationalité procédurale est devenue la préoccupation centrale des acteurs économiques dans le processus de prise de décision, car elle s'intéresse davantage à la manière dont les choix sont opérés (Baros, 2010).

Bien plus, à la suite des travaux de Minzberg et al. (1976), repris et affinés sous la plume de Moigne (2009), on constate qu'une décision rationnelle passe par un ensemble de quatre étapes essentielles :

- La première concerne **l'identification** (*intelligence*) des options en présence. Plus précisément, elle consiste à percevoir le problème d'une façon systémique, saisir les occasions, et collectionner les informations dans un premier temps ;
- La deuxième est **le développement** (*design*) qui consiste à rechercher et concevoir des solutions, en faisant recours à l'intuition, à l'expérience, aux conseils, à la créativité, à la recherche documentaire, etc...
- La troisième est celle de **la sélection** (*choice*), qui consiste à évaluer les différentes options, en faisant ressortir les avantages et les inconvénients, avant de choisir la solution qui convient le mieux aux critères d'évaluation ;
- La quatrième est relative à **l'implémentation de la solution retenue**, qui intègre la planification, l'allocation des ressources, la gestion des projets et enfin, le suivi et l'évaluation du succès de la solution retenue.

Fort de ce qui précède, la rationalité peut être considérée comme une relation de conformité entre des fins préétablies et des moyens permettant de les atteindre (Simon, 1976 ; Harman, 2013). La nécessité de rationaliser en économie provient de la limitation des budgets d'une part, et de l'existence croissante des besoins de la population en matière d'investissement et de développement d'autre part.

La rationalisation des choix consiste d'abord à définir des objectifs, ensuite à sélectionner, à partir d'indicateurs pertinents les moyens à mobiliser pour atteindre ces objectifs. En somme, la théorie de la rationalité permet d'expliquer les facteurs déterminants qui influencent les choix rationnels des investissements dans les espaces géographiques.

Bien plus, la théorie de la rationalisation des investissements trouve toute sa pertinence dans le contexte camerounais où la gouvernance sociale applicable en rapport avec le problème de l'emploi jeune est fortement remise en cause par les différents travaux de nos prédécesseurs.

2.3. La théorie des parties prenantes

Une partie prenante (en anglais stakeholders) est un acteur indivisible ou collectif (groupe ou organisation), activement ou passivement concerné par un projet : c'est-à-dire dont les intérêts peuvent être affectés positivement ou négativement à la suite de son exécution ou de sa non-exécution. C'est une notion centrale dans le domaine de la responsabilité sociétale, de la démocratie participative, de la transformation écologique etc...

Pour Freeman, (1984), la théorie des parties prenantes est d'abord conçue comme une alternative à la finalité traditionnelle d'une entreprise à savoir, la recherche du profit. Il pense en effet que, le projet est une conséquence de l'activité de l'entreprise, pas sa cause première, ce qui le conduit à déduire que le but de l'entreprise est de répondre aux besoins des parties prenantes : ce qui permettra de réaliser ensuite du profit.

Dans les dernières décennies du XXème siècle, la notion de parties prenantes a évolué pour désigner une personne ou une organisation qui a un intérêt légitime dans un projet. En ce qui concerne les processus de décisions dans les institutions, dans les grandes entreprises, les organismes d'Etat et les organisations non gouvernementales, le concept a été élargi pour inclure quiconque a un intérêt dans les actions de l'entité. Ceci comprend entre autres les distributeurs, les employeurs, les clients, les membres de la collectivité susceptibles de subir des préjudices liés aux activités d'exploitation avec des conséquences sur l'environnement etc...

Une autre approche intéressante de la théorie des parties prenantes nous vient des travaux de Fernandez Alain. (Fernandez A. 2021.). Pour l'auteur, la théorie des parties prenantes, stakeholder theory, propose une approche participative de la conception de la stratégie. Plutôt que d'envisager la stratégie que dans la dimension unique de lutte contre la concurrence, la théorie des parties prenantes prône l'intégration de l'ensemble des partenaires à la démarche. C'est une conception fondée sur une négociation constructive où l'on s'arrange pour que chacune des parties prenantes trouve son intérêt à coopérer. C'est un modèle de gouvernance négociée et donc participatif. Dans cette perspective, une partie prenante peut-être définie comme un porteur d'intérêt, c'est-à-dire n'importe quel acteur qui joue un rôle dans la conception stratégique.

À l'observation, les politiques publiques initiées par le Gouvernement camerounais dans le cadre de l'emploi jeune souffrent d'un déficit de coordination. Les différents acteurs se soucient davantage de leur confinement que d'une réelle volonté de mutualisation des acquis. Toutes choses qui hypothèquent considérablement le modèle actuel de gouvernance sociale.

Or, toutes les approches de la stratégie ne s'inscrivent pas nécessairement dans le registre de la combativité (Fernandez, 2021.). La théorie des parties prenantes prend le contre-pied des autres approches de la stratégie qui envisagent la concurrence sous le seul prisme de la rivalité, au détriment de la coopération, de la mutualisation des efforts. A cet égard, cette théorie peut s'analyser comme un préalable indispensable dans la mise en œuvre des initiatives gouvernementales en lien avec la question de l'emploi jeune au Cameroun.

Sous-titre III : Méthodologie

La méthodologie vient du mot méthode. Et qui dit méthode, fait référence à un ensemble de techniques que le chercheur utilise pour construire un travail de recherche.

Pour Creswell (2014), la méthodologie de recherche est l'ensemble des procédures et des techniques utilisées pour collecter et analyser les données dans une recherche.

Selon Yin (2018), par contre, la méthodologie de recherche est la stratégie globale utilisée pour répondre aux questions de recherche et atteindre les objectifs de recherche. Il est question dès lors de préciser à travers les différents éléments d'ordre méthodologique dont nous avons eu recours, l'ensemble des démarches et techniques indispensables à la collecte des données sur le terrain.

Cette section consacrée aux éléments d'ordre méthodologique va s'articuler autour de deux axes : d'abord le cadre méthodologique, ensuite le cadre opératoire.

3.1. Cadre méthodologique de la recherche

Le cadre méthodologique induit le rappel d'un certain nombre d'éléments parmi lesquels le facteur principal, la question principale et celles secondaires de recherche, ainsi que l'hypothèse générale de recherche. Ce cadre permet en outre d'opérationnaliser les variables et de justifier les instruments de mesure utilisés.

En somme, il sera question ici de présenter les démarches mises en œuvre à l'effet de vérifier si nos prédictions initiales ont été confirmées ou pas.

3.1.1. Rappel des questions de recherche

- **Question de recherche principale**

Notre question de recherche principale est :

En quoi la précarisation des emplois des jeunes diplômés post Licence remet- elle en cause le modèle de gouvernance sociale appliquée au Cameroun ?

- **Questions de recherche secondaires**

À partir du facteur principal, et en s'appuyant de l'exploitation d'une abondante revue documentaire, les questions secondaires formulées sont les suivantes :

- **QS1** : Quelles sont les principales disparités salariales qui entravent la décence de l'emploi jeune au Cameroun ?
- **QS2** : Comment améliorer le système de sécurité sociale en l'endroit des travailleurs jeunes au Cameroun ?
- **QS3** : Quel est l'intérêt de promouvoir une gouvernance éducative de qualité dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés camerounais ?

3.1.2. Rappel du facteur principal

Le facteur principal est tiré de la question principale de recherche car c'est autour de cette dernière que se structure la présente étude. Concrètement, c'est le facteur principal qui donne un sens aux perspectives d'employabilité durable des jeunes diplômés post Licence au Cameroun, et dans le cas d'espèce, il s'agit du **modèle de gouvernance sociale appliquée**.

3.1.3. Formulation de l'hypothèse générale de recherche

Hypothèse opérationnelle, l'hypothèse générale est une tentative de réponse à la question principale de recherche. Elle permet de ce fait d'ouvrir une réflexion plus approfondie par une orientation à la fois vers des informations plus ou moins précises, vers des choix concernant les objectifs de la recherche ainsi que les méthodes d'acquisition des connaissances.
HG : le modèle actuel de gouvernance sociale entretient la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun via notamment un mauvais système de protection sociale et une gouvernance éducative insuffisante.

La formulation de l'hypothèse générale dans le cas spécifique de cette recherche nous a permis de mettre également en relief trois hypothèses dites secondaires.

- **HS1** : L'hétérogénéité du Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG) et l'absence des primes sociales au profit de tous les travailleurs favorisent l'insécurité salariale des travailleurs précaires au Cameroun.
- **HS2** : L'absence d'une Couverture Santé Universelle dans le système de sécurité sociale camerounais entretient de façon structurelle la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun.

- **HS3** : La professionnalisation insuffisante des enseignements entrave l’insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés post licence au Cameroun, d’où l’intérêt de promouvoir une éducation de qualité.

3.1.4. Opérationnalisation des variables

Comme relevé précédemment, l’hypothèse générale est la réponse provisoire à la question principale de recherche tandis que les hypothèses secondaires de recherche le sont aussi pour les questions secondaires.

Nous avons convoqué dans le cadre de la présente recherche qui se veut qualitative, des instruments ou modalités de collecte de l’information tels que l’observation, le questionnaire semi-ouvert.

L’observation est une méthode de collecte de données qualitative qui consiste notamment à observer et à décrire les comportements, les interactions et les contextes sociaux dans lesquels les participants évoluent.

Le questionnaire semi –direct quant à lui est un outil de collecte de données qui combine à la fois des questions ouvertes qui permettent aux répondants de fournir des réponses détaillées et des questions dites fermées qui offrent des possibilités de réponses prédéfinies.

✚ La variable dépendante (VD)

Pour Trochim (2006), la variable dépendante est la variable que l’on cherche à expliquer ou à prédire dans une étude. Elle est souvent appelée la variable de résultat ou la variable d’intérêt. C’est elle qui indique le phénomène que le chercheur tente d’expliquer.

La variable dépendante de la présente recherche est : l’employabilité durable des jeunes diplômés post Licence au Cameroun.

La quintessence de la revue de littérature critique en lien avec cette recherche nous a permis de dégager 3 sous-thèmes ou facteurs secondaires jugés pertinents dans l’appropriation de la variable dépendante à savoir :

- La sécurité salariale durable ;
- La couverture santé universelle ;
- L’éducation de qualité.

✚ La variable Indépendante (VI)

D’après Trochim (2006), la variable indépendante est la variable que l’on manipule ou que l’on contrôle dans une étude pour observer son effet sur la variable dépendante. Il s’agit de la variable effet ou encore variable expérimentale. Et dans le cas d’espèce, elle renvoie à la gouvernance sociale.

Tableau 9 : Opérationnalisation des variables

| Facteur principal | Facteurs secondaires | variables | Indicateurs |
|---------------------------------------|---------------------------------|--|---|
| La gouvernance sociale durable | La sécurité salariale | -contrats de travail -SMIG -Avantages sociaux des travailleurs -Syndicats | Taux de salarisation Grille salariale Nombre de travailleurs bénéficiant des primes sociales Taux de syndicalisation |
| | La couverture santé universelle | -L'accès aux soins de santé de qualité pour tous -La prise en charge des maladies non professionnelles | Pourcentage de personnes bénéficiant d'une assurance maladie Taux de couverture des soins médicaux Taux de couverture des maladies non professionnelles Taux d'immatriculation à la CNPS |
| | L'éducation de qualité | -Professionnalisation des enseignements -Participation des différentes parties prenantes -suivi évaluation des politiques éducatives -Gestion prévisionnelle des compétences -Suivi de l'insertion des post diplômés | Formation initiale et continue des enseignants Taux d'utilisation du E learning Participation des différentes parties prenantes Mécanismes de financement durables Planification des compétences Communication et transparence |

Source : Auteur

Le plan expérimental de la recherche

Un plan expérimental de recherche est une stratégie méthodologique utilisée pour concevoir et mener une expérience scientifique (Robert. C. 2019).

Dans le cas de cette étude, le plan expérimental convoqué est le plan factoriel à deux variables à savoir une variable dépendante (l'emploi durable des jeunes post diplômés) et une variable indépendante (la gouvernance sociale).

Tableau 10 : Synthèse de l'opérationnalisation de recherche

| Sujet | Objectif général | Objectifs spécifiques de recherche | Hypothèse générale | Hypothèses spécifiques | Variables | Indicateurs | Outils de collecte de données | Instruments d'analyse des données |
|--|--|--|---|---|---|--|-------------------------------|-----------------------------------|
| <p>L'Emploi durable des jeunes diplômés post Licence dans le contexte camerounais : vers une proposition d'un modèle de gouvernance sous le prisme du développement durable</p> | <p>Analyser les déterminants de la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun en vue de mieux se projeter dans une approche durable du travail via la proposition d'un modèle de gouvernance sociale axé sur la durabilité.</p> | <p>OS1 : Identifier les principales disparités salariales qui entravent la décence des emplois des jeunes diplômés.</p> <p>OS2 : Questionner l'efficacité du système</p> | <p>le modèle de gouvernance sociale entretient la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun via notamment le système de protection sociale et la gouvernance éducative.</p> | <p>HS1 : L'hétérogénéité du Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG) camerounais favorise l'insécurité salariale des travailleurs précaires.</p> <p>HS2 : L'absence d'une Couverture Santé Universelle dans le système de sécurité sociale camerounais entretient de façon structurelle la précarisation des</p> | <p>VI : la gouvernance sociale</p> <p>VD : la sécurité salariale</p> <p>VI : Gouvernance sociale</p> | <p>-SMIG -Grille salariale sectorielle -Conventions collectives</p> <p>-Taux de salarisation -Nombre de travailleurs bénéficiant des primes et allocations sociales -Taux de syndicalisation</p> <p>Système de protection sociale des travailleurs</p> | <p>Questionnaire</p> | <p>Analyse des contenus</p> |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>de sécurité sociale des jeunes travailleurs camerounais .</p> <p>OS3 : Démontrer la pertinence d'une éducation de qualité telle que prônée</p> | | <p>emplois des jeunes diplômés au Cameroun.</p> <p>HS3 : L'éducation de qualité facilite une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés.</p> | <p>VD : Sécurité sociale</p> <p>VI : Gouvernance éducative</p> | <p>-Pourcentage des travailleurs bénéficiant d'une assurance maladie -Couverture des maladies non professionnelles -Taux d'immatriculation à la CNPS</p> <p>Politiques éducatives</p> | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|
| | | par l'OIT dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés camerounais . | | | VD : Insertion professionnelle | Professionnalisation des enseignements -Financement durables des réformes -Formation continue des enseignants -Suivi de l'Insertion des post diplômés -Environnement sain d'apprentissage | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|

3.2. Cadre opératoire de la recherche

Selon Maurice Angers (1992), le cadre opératoire est le processus de concrétisation de ce que l'on peut étudier scientifiquement. En fait, le cadre opératoire permet de passer de la question de recherche générale à des comportements observables dans la réalité. L'auteur précise dans ce sens que le cadre opératoire permet de concrétiser les concepts et les variables en éléments observables et mesurables.

3.2.1. Type de recherche

Toute démarche scientifique exige de définir au préalable le type de recherche que le chercheur entreprend.

La recherche peut être quantitative, c'est-à-dire visant à recueillir des données observables et quantifiables ou qualitative c'est-à-dire visant à comprendre une réalité sociale, humaine mal connue et complexe. Le type de recherche étant étroitement lié au type d'outils d'analyse convoqué.

Dans le cas d'espèce, notre démarche scientifique s'appuie sur une méthodologie qualitative qui s'est construite au terme d'une série d'étapes permettant d'assurer sa rigueur. Il s'agit notamment de l'identification de l'objet de recherche, la collecte des données, l'analyse des données, le traitement des données, présentation et discussion des résultats etc...

Notre recherche vise à comprendre le sens donné par les participants à leur expérience de vie relativement à la préoccupation de l'employabilité durable en contexte camerounais. Pour ce faire, nous avons principalement utilisé un questionnaire semi-directif qui a le mérite de combiner les avantages des questionnaires structurés ainsi que ceux non directifs à l'effet de décrire et mieux cerner le phénomène de la précarisation des emplois. Ceci, en raison de la nature descriptive et exploratoire de la présente recherche.

3.2.2. Instruments de collecte de données

Les instruments de collecte de données dans le cas spécifique de cette étude sont notamment l'enquête axée sur l'observation et le questionnaire semi-directif.

- L'observation de terrain

L'observation exige du chercheur un triple labeur de perception, de mémorisation et de notation. Le fait de noter une observation permet de garder une trace écrite de nos perceptions ainsi que tout ce qui nous a paru important et qui pourrait être utilisé ultérieurement dans la validation de certaines informations.

Le journal de bord dans le cadre de cette étude comprend les éléments suivants :

- La date et lieu de l'observation ;
 - Le contexte et la durée de l'observation ;
 - L'objet de l'observation ;
 - Les personnes présentes ;
 - Toute autre information.
- Le questionnaire semi-directif

Pour Pierre Romelaer (2019), un questionnaire semi-directif est un outil de collecte de données riches et détaillées sur les pensées, les opinions et les expériences des répondants tout en permettant une certaine flexibilité dans la discussion. Ce type de questionnaire associe les avantages à la fois des questions ouvertes et des questions fermées.

Une question est dite ouverte lorsqu'elle permet aux répondants de fournir des réponses détaillées et nuancées.

Une question est qualifiée de fermée lorsqu'elle offre un choix limité de réponses possibles.

Dans le cadre de cette étude, le questionnaire semi-directif a été construit sur la base du tableau d'opérationnalisation des variables susmentionné.

3.2.3. Méthode de recherche

L'analyse de contenu est une méthode de recherche qualitative utilisée dans l'analyse et l'interprétation des données textuelles, visuelles ou audiovisuelles.

Selon l'Ecuyer (1990), l'analyse de contenu des entretiens est une méthode de classification ou de codage dans diverses catégories des éléments d'un document à analyser pour en faire sortir les différentes catégories en vue de mieux comprendre le sens exact et précis.

Dans ce sillage, l'analyse de contenu peut être manifeste (procédure objective, déductive, systématique et quantitative) ou latent (approche différentielle ou interprétative avec mise en lumière du contenu latent).

L'analyse de contenu faite sur la base du questionnaire retenu a obéit au canevas proposé par Laurence Bardin (2013) à savoir :

- ✓ La préparation des données

Elle a consisté à collecter et organiser les réponses du questionnaire.

- ✓ La lecture et la familiarisation

Il était question ici de lire et surtout se familiariser avec les différentes réponses du questionnaire proposé

- ✓ Le codage

Le travail consistait ici à identifier, puis coder les différents thèmes, les concepts ainsi que les idées clés contenus dans les réponses.

- ✓ La catégorisation

Il était question ici de regrouper les codes en catégories et sous-catégories afin d'identifier les patterns (modèles) et les tendances.

- ✓ L'analyse et interprétation

Nous avons dans ce cadre analysé puis interprété les données codées et catégorisées à l'effet d'identifier les significations et les implications.

- ✓ L'identification des thèmes émergents

Cette articulation a consisté en l'identification des thèmes et des idées émergeant des données et qui n'étaient pas nécessairement prévus dans le questionnaire.

- ✓ La validation des résultats

Nous avons procédé ici à la validation des résultats en les comparant à d'autres sources de données existantes.

3.2.4. Population d'étude et taille de l'échantillon

La population d'étude renvoie généralement à l'ensemble des individus ou des unités que l'on souhaite étudier. Dans le cadre des sciences sociales, la population d'étude fait référence à un groupe de personnes localisé dans le temps et dans l'espace et à travers lequel le chercheur s'évertue à comprendre ou à expliquer un phénomène donné. Cette population est composée de la population cible et de la population accessible.

La population cible peut être définie comme l'ensemble des individus ou des groupes que l'on souhaite étudier ou comprendre dans le cadre d'une étude scientifique. Elle est souvent en lien avec les objectifs et les questions de recherche. Dans le cas spécifique de cette étude, la population cible est constituée de l'ensemble des diplômés post Licence de Biochimie, Faculté des Sciences de l'Université de Yaoundé 1, année 2014/2015.

La population accessible quant à elle, renvoie à l'ensemble des individus de la population cible auquel le chercheur peut facilement avoir accès. Cette population constitue de ce fait son échantillon. Dans le cadre de la présente recherche, la population accessible comprend 237 diplômés post Licence de Biochimie, Faculté des Sciences de l'Université de Yaoundé 1, année 2014/2015 âgés de moins de 35 ans.

Nous nous sommes intéressés à cette catégorie de diplômés de l'Enseignement Supérieur parce qu'elle se situe au stade 1 ou formation initiale dans le système LMD. Ce premier cycle universitaire est dominé par des enseignements généraux ou connaissances fondamentales, très souvent sans spécialisation véritable à un métier. D'où la difficulté pour ces diplômés à s'insérer sur le plan professionnel. D'ailleurs, cette catégorie de diplômés du Supérieur est la plus exposée au chômage dans le contexte camerounais (INS, 2021).

3.2.5. Norme de l'étude

Les normes APA (American Psychological Association) représentent un corpus de règles et de convention utilisées dans la rédaction et la mise en forme des documents à caractère scientifique. Ces normes ont le mérite d'offrir des directrices claires, structurés et uniformes à la communauté scientifique. La septième édition des normes APA de 2019 est celle qui a été exploitée durant ce travail.

Au terme de ce chapitre dédié au cadre théorique et à la méthodologie, il était question pour nous de recenser premièrement les écrits de nos prédécesseurs sur le sujet de l'emploi jeune, ensuite d'envisager une contextualisation plus large du phénomène étudié en convoquant quelques théories explicatives et enfin de présenter quelques éléments d'ordre méthodologique.

Des trois tendances qui ont constitué notre revue de littérature en lien avec le sujet de l'emploi jeune, il en ressort que :

- Pour les auteurs classiques, et parmi lesquels Adam Smith, les jeunes devraient bénéficier de la formation professionnelle, du développement des compétences spécifiques et de l'initiative individuelle pour réussir sur le marché du travail ;
- Pour les auteurs africains contemporains, leurs travaux ont contribué à une meilleure compréhension des défis et opportunités liés à l'emploi des jeunes en Afrique via une mise en relief des causes structurelles qui entretiennent la précarisation de l'emploi jeune ;

- Pour les auteurs camerounais en revanche, la question de l'emploi jeune suggère une prise en compte appropriée des constants récurrents identifiés. Pour ce faire, ils suggèrent une approche globale ou holistique de la question en tenant compte les différents aspects économiques, socio-culturels, éducatifs et politiques.

Le second axe de réflexion relatif au recensement des écrits antérieurs portait sur les facteurs d'influence de la précarisation des emplois des diplômés post Licence au Cameroun. Il convient néanmoins de souligner que les insuffisances relevées dans ces différentes tendances ont fait l'objet d'une analyse critique.

Par ailleurs, et s'agissant des écoles de pensées, nous avons convoqué trois théories. La théorie des écarts sociaux nous a permis d'abord de mieux cerner les écarts sociaux liés à l'employabilité ainsi que leur corrélation avec les inégalités en milieu professionnel. La théorie de la rationalisation des choix d'investissement, pour ce qui la concerne, nous a édifiés sur la démarche conceptuelle que devrait suivre la fabrique des politiques publiques à même de résoudre efficacement la question de l'emploi jeune. Et enfin, le paradigme de pensée sur les parties prenantes a mis en exergue la nécessité pour les différents acteurs impliqués de mutualiser les acquis.

La dernière articulation de ce chapitre a été consacrée aux éléments d'ordre méthodologique.

CHAPITRE 4 : RESULTATS, DISCUSSION, SUGGESTIONS ET PROPOSITION D'UN MODELE DE GOUVERNANCE

Ce dernier chapitre a pour objectif principal de présenter d’abord les résultats ainsi que leur interprétation, ensuite procéder à leur discussion et enfin envisager des suggestions.

Concrètement, ce chapitre intitulé « Résultats, discussion, suggestion et proposition d’un modèle de gouvernance » va nous permettre de présenter les données recueillies sur le terrain. Lesdites données seront ensuite passées au crible de l’analyse de contenu. Cette séquence vise spécifiquement à apprécier les résultats obtenus sous la gouverne du cadre théorique convoqué initialement. Toute chose qui va contribuer à valider ou infirmer les hypothèses de recherche avant d’envisager des suggestions à la fois à l’attention des décideurs de la sphère stratégique mais aussi des acteurs de la communauté éducative.

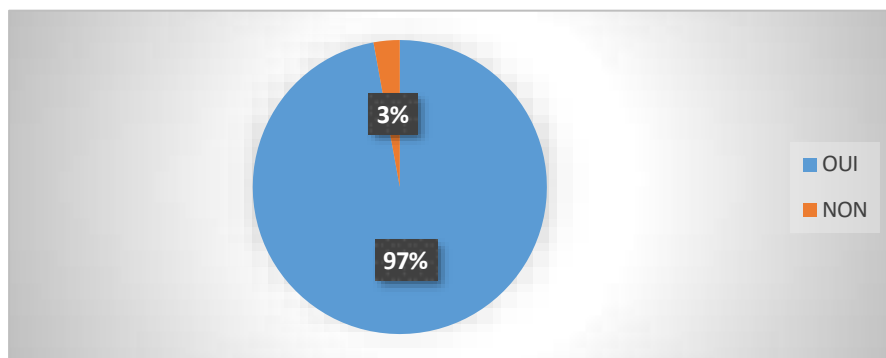
La dernière section de ce chapitre sera le cadre de présentation du modèle de gouvernance sociale proposé sous le prisme du développement durable.

Sous-titre I : Analyse et interprétation des résultats

Dans le cadre d’une étude scientifique, la rubrique consacrée à l’analyse et interprétation des données revêt une importance majeure. Elle concourt à une meilleure compréhension du phénomène étudié grâce à la convocation des données empiriques qui vont être interprétées par la suite sous le prisme du cadre théorique. Cette étape est essentielle à la formulation de suggestions utiles et éclairées mais également à l’avancement des connaissances en lien avec le sujet.

La présente enquête de terrain a été réalisée durant le mois de juin 2025. Elle a regroupé une population accessible de 237 enquêtés post diplômés de licence. Elle a débuté par des considérations d’ordre général et éthique en rapport avec les enquêtés ainsi qu’il suit :

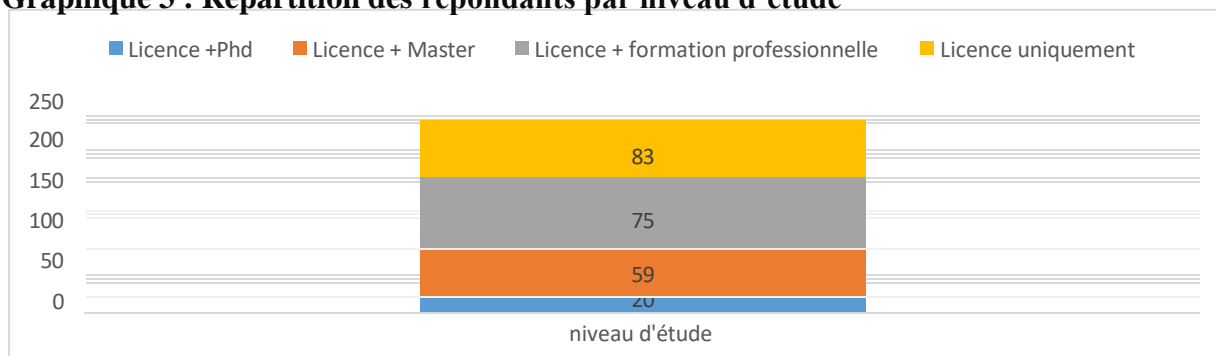
Graphique 2 : Expression du consentement pour participer librement à l’enquête



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

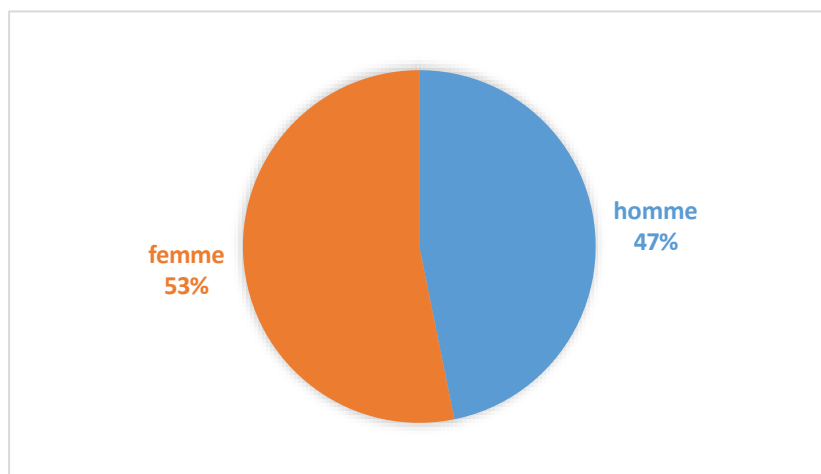
1.1.Éléments socio démographiques des répondants

Graphique 3 : Répartition des répondants par niveau d'étude



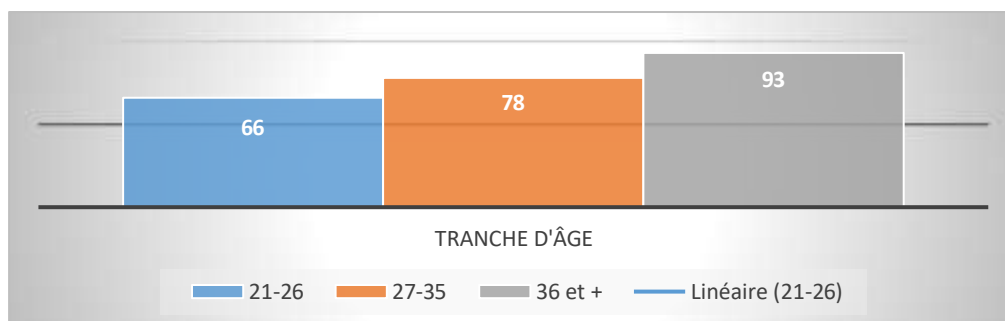
Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 4 : Répartition des répondants par sexe



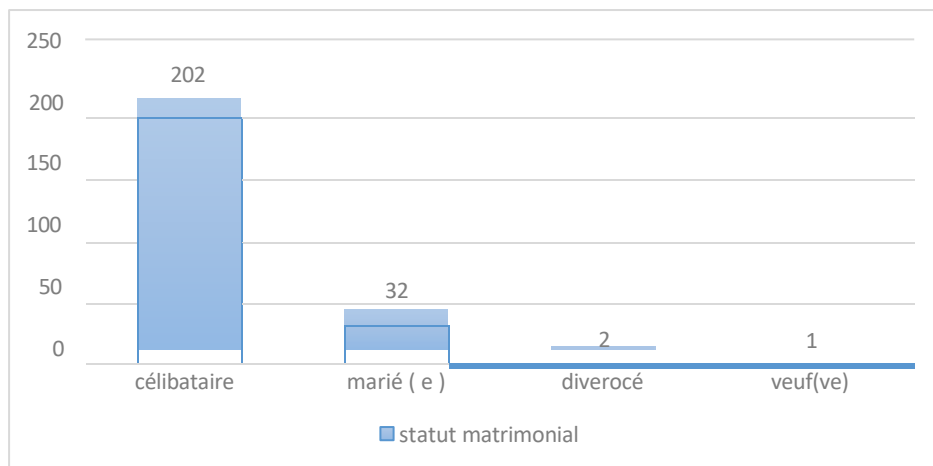
Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 5 : Répartition des répondants par tranche d'âge



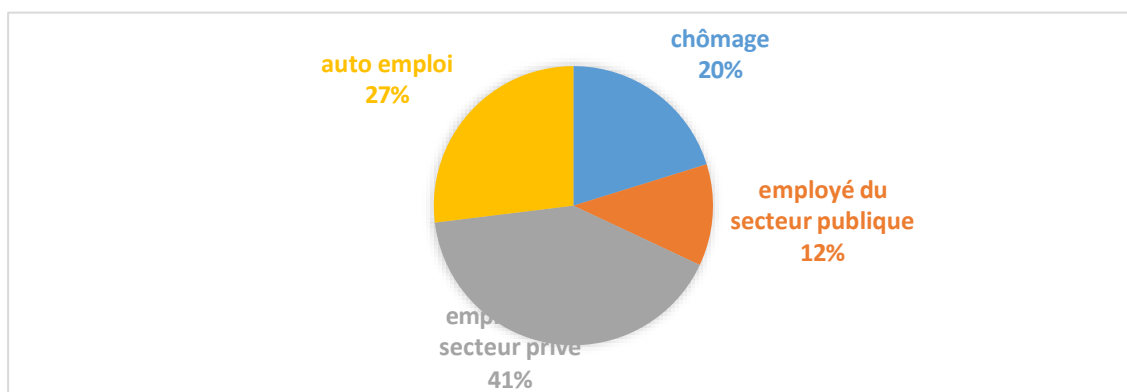
Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 6 : Statut matrimonial



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 7 : Statut du post-licencié dans le monde de l’emploi

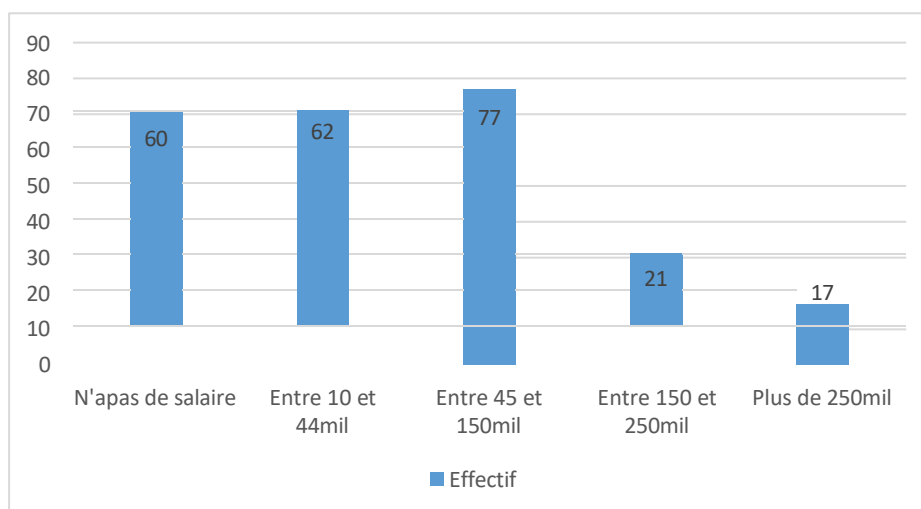


Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

L’analyse des éléments sociodémographiques des enquêtés nous révèle qu’ils sont tous titulaires d’au moins une licence de l’enseignement supérieur. Et 53% des sondés sont de sexe féminin tandis que 47% sont de sexe masculin. Les enquêtés représentent une population majoritairement jeune soit plus de 60% des effectifs. Ils sont célibataires (85,23%) et exercent prioritairement dans le secteur privé informel et l’auto emploi.

1.2. Analyses des disparités salariales chez les diplômés de post-licence

Graphique 8 : Tranche de salaire net après déduction des charges fiscales ?



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

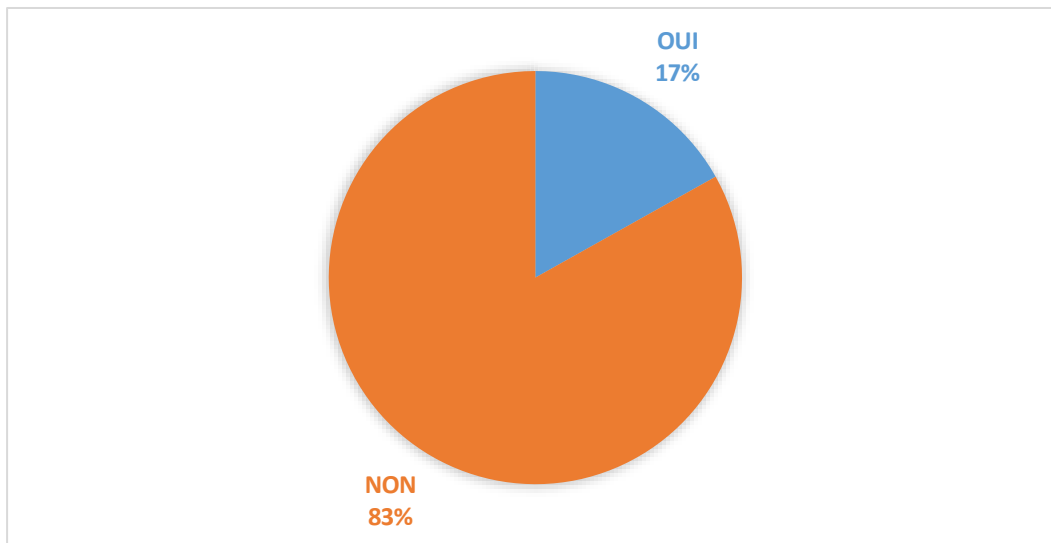
Le présent graphique nous montre que sur nos 237 post licences interrogés, 122 (60+62) sont soit sans salaire (et donc sans emploi), soit ont un salaire en dessous de 44.000FCFA. Il s'agit de 51,47% de nos interrogés. Cette tranche est importante. C'est un peu plus que la moitié. Ceci démontre clairement qu'après la licence, les diplômés ont du mal à trouver un emploi décent dans le marché de l'emploi. Cette situation met en lumière les disparités salariales existantes chez les diplômés post licence au Cameroun.

En effet, faut-il le rappeler, au Cameroun, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) se situe à 43.969 Fcfa. C'est donc dire qu'après la licence, les diplômés ont du mal à s'insérer au Cameroun. De plus, le Cameroun leader économique au niveau de la sous-région CEMAC, est loin d'assurer ce leadership au niveau des salaires. Le pays figure parmi les plus bas SMIG de cette sous-région. Le SMIG en République Centrafricaine reste fixé à 29.000Fcfa par mois, donc moins que le SMIG camerounais. S'agissant des autres pays de la CEMAC, la moyenne est au-dessus du taux pratiqué par le Cameroun.

Cette situation peut s'expliquer à travers le paradigme de la dépendance tel que formulé par Samir Amin. En effet, les économies africaines peinent à s'intégrer dans le système –monde où l'économie mondiale est un système global valorisant leur exploitation. Les pays africains sont fortement dépendants des investissements étrangers et des exportations de matières premières. Ce qui en fait essentiellement des économies extraverties à l'instar du Cameroun. Toute chose qui limite les possibilités de développement économique autonome et donc l'industrialisation. Dès lors, les jeunes africains rencontrent des difficultés pour trouver des

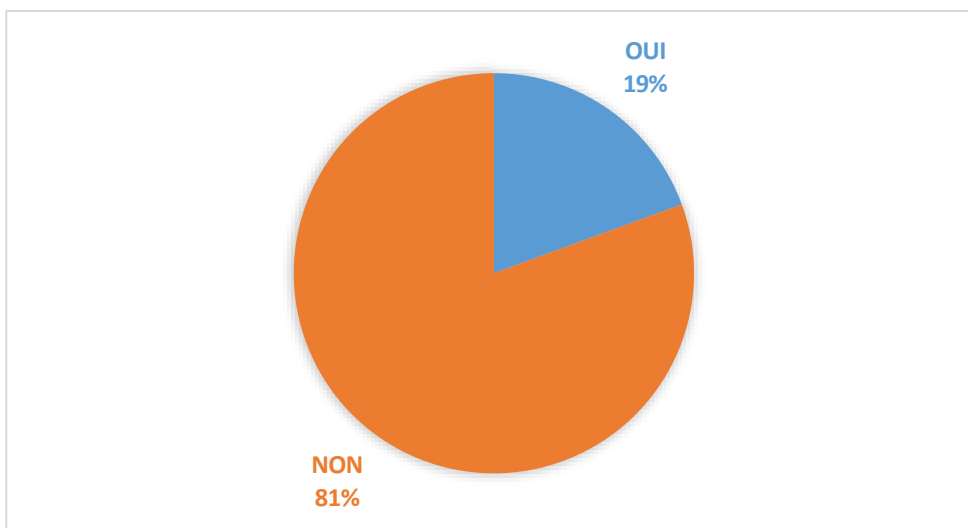
emplois décents et bien rémunérés (Amin, 1970. L'Accumulation à l'échelle mondiale).

Graphique 9 : Détention d'une assurance santé dans le cadre de l'activité professionnelle



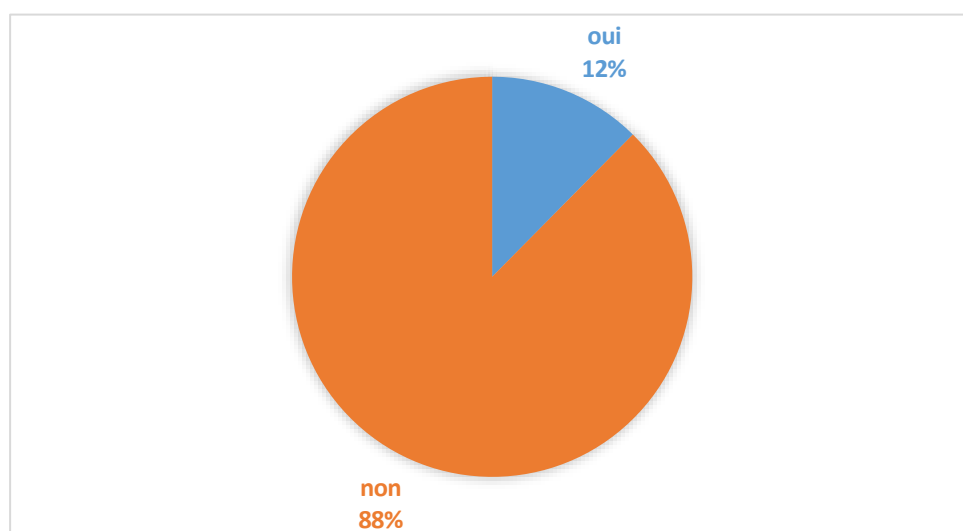
Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 10 : Répartition des bénéficiaires d'une prime de logement



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 11 : Répartition des bénéficiaires d'une dotation en carburant



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

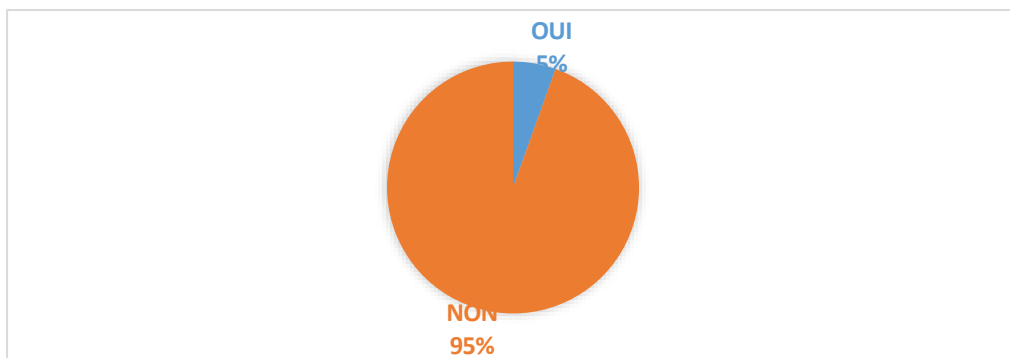
L'analyse combinée des graphiques 9, 10 et 11 laisse transparaître à suffisance la précarisation de l'emploi de cette catégorie de travailleurs. En effet, seule une proportion marginale de 17% bénéficie d'une assurance santé dans le cadre de leur activité professionnelle, tandis que 19% jouissent d'une prime de logement et seulement 12% d'une dotation en carburant. Ces données chiffrées traduisent l'ampleur des disparités salariales au préjudice des travailleurs post diplômés de licence.

En effet, le salaire a longtemps été considéré dans une démarche unidimensionnelle comme unique indicateur de la qualité de l'emploi. Seulement, l'incapacité de cette approche dite objective à rendre compte de la satisfaction des employés a progressivement cédé le pas à l'approche subjective. Cette dernière privilégie la construction d'indicateurs multidimensionnels (Davoine, 2007). Dans ce sillage, l'OIT a élaboré une liste non exhaustive d'indicateurs à prendre en compte pour la qualité de l'emploi. Et parmi ceux-ci figurent le concept de l'emploi rémunérateur, les conditions de travail qui englobent par ailleurs les avantages et primes de service (logement, dotation en carburant, assurance maladie etc...).

Dès lors, la problématique de la décence de l'emploi intègre un caractère inclusif fondé sur les théories de la justice et de l'équité sociale.

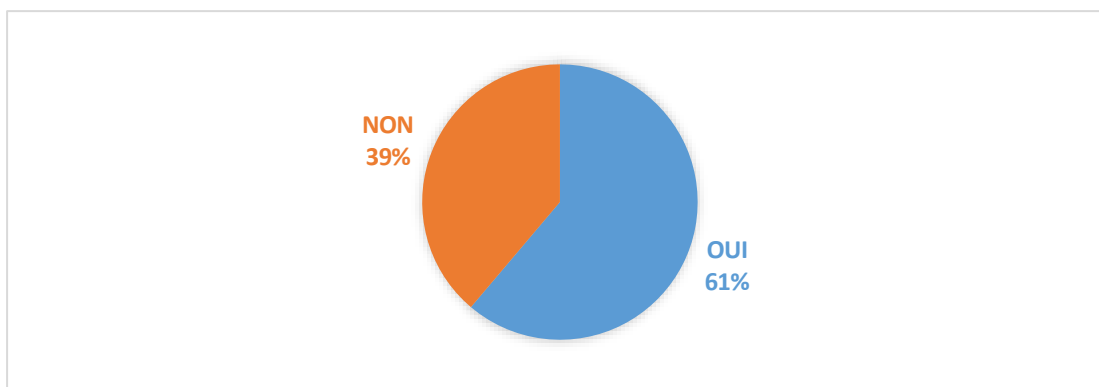
1.3. Analyse du système de protection sociale des travailleurs post-licences

Graphique 12 : Répartition de ceux dont le revenu mensuel permet de couvrir leurs charges familiales



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 13 : Immatriculation à la CNPS



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Le graphique 12 nous révèle que seulement 5% de la population des enquêtés peuvent couvrir leurs charges familiales grâce à leur revenu mensuel. Cette situation fort préoccupante traduit une insécurité salariale généralisée. Le salaire, loin de permettre au travailleur camerounais de satisfaire à ses besoins vitaux ou primaires au sens de Maslow vit dans la précarité. Or, la raison d'être de la sécurité sociale est de prémunir les individus et les familles contre les risques sociaux et économiques. Cet objectif semble non atteint dans notre contexte. Toute chose qui vient rompre les valeurs de justice, d'équité sociale (Beveridge, 1942).

En effet, la préoccupation de la couverture santé universelle ou encore l'assurance maladie constitue le talon d'Achille du système de sécurité sociale camerounais. Les résultats de la présente enquête de terrain le confirment. 17% des enquêtés bénéficient d'une assurance maladie tandis qu'à contrario, 83% n'en disposent pas. Il convient de rappeler que le système de sécurité sociale au Cameroun est bâti sur une logique contributive qui couvre spécifiquement sept des neuf branches de la sécurité sociale, exception faite des branches maladie et chômage.

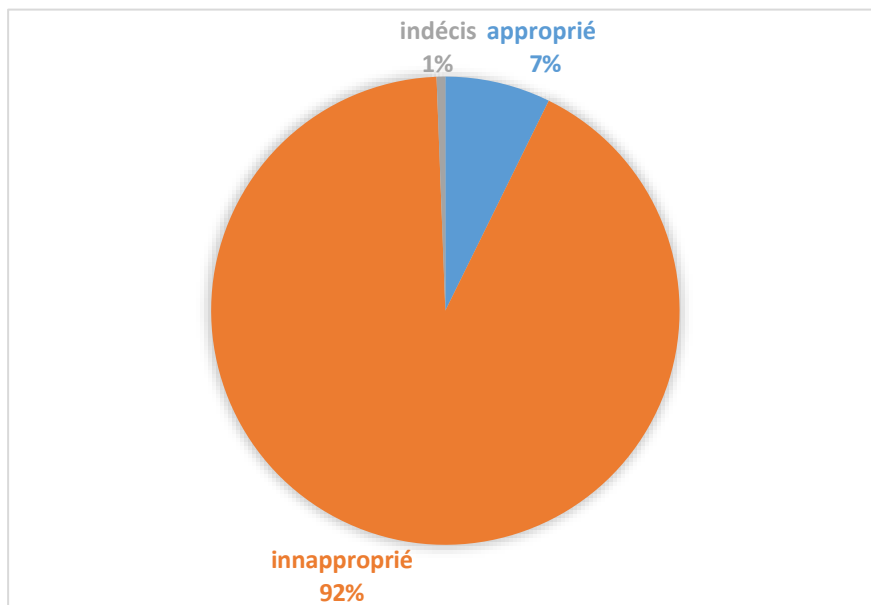
Seulement, dans un contexte généralisé d'insatisfaction salariale, c'est-à-dire d'incapacité à subvenir décemment à ses besoins donc celui de la santé, la question de la prise en charge sanitaire du jeune travailleur camerounais interpelle.

Bien plus, l'analyse de cette donnée statistique devrait induire une réflexion profonde sur les problématiques prégnantes telles que l'emploi rémunérateur en contexte camerounais, l'insécurité sociale au Cameroun etc...Ce, d'autant plus que, la précarisation de l'emploi et par extension la réduction des garanties sociales (couverture santé universelle, prestations familiales, logement, primes diverses etc...) menace gravement la sécurité sociale des travailleurs. D'où l'urgence de promouvoir une sécurité sociale inclusive qui tient compte des plus vulnérables mais aussi des mutations sociales et économiques actuelles (Castel, 2003).

S'agissant en revanche du graphique 13, l'on constate avec un certain soulagement que les informations recueillies font état d'un taux d'immatriculation à la CNPS de l'ordre de 61% pour cette catégorie de travailleurs. Toute chose louable. Néanmoins, ce taux d'immatriculation élevé dissimule une réalité. La grande majorité des emplois de la population jeune active relève du secteur informel où l'immatriculation par le fait de l'employeur est quasi inexistante soit 0,5%. Très souvent, il revient au jeune travailleur désireux de bénéficier des prestations CNPS de s'auto immatriculer. Il se pose dès lors, la question de la soutenabilité à long terme de cette assurance volontaire du moins en termes de paiements réguliers des cotisations (Kontchop H. 2023).

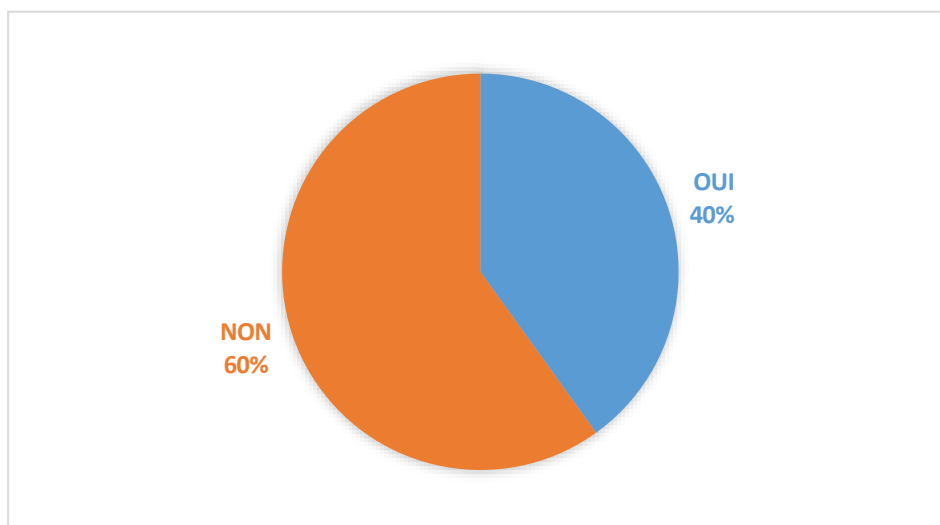
1.4. Analyse du système de gouvernance éducative

Graphique 14 : Niveau de satisfaction vis-à-vis des réformes gouvernementales système éducatif camerounais



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Graphique 15 : Parcours de licence avec stage professionnel



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

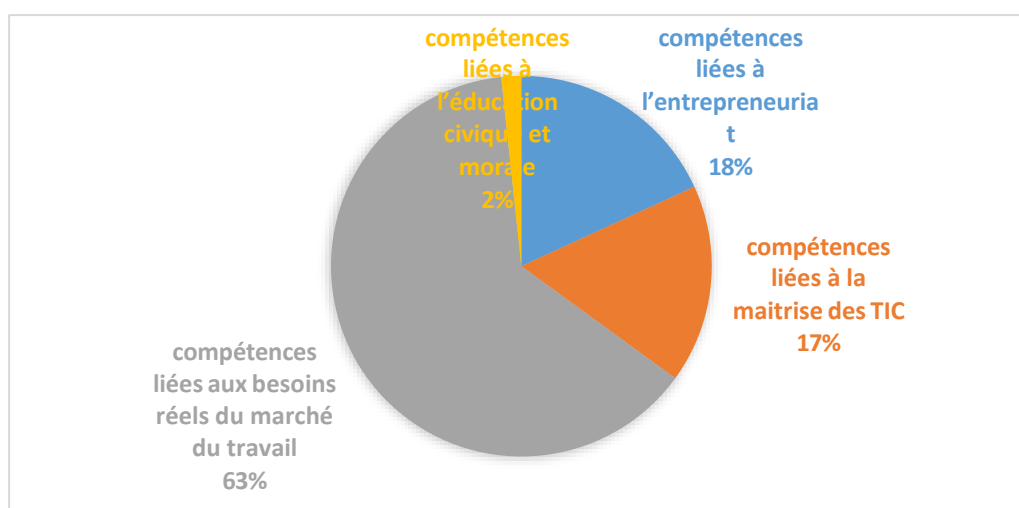
L'interprétation des données en lien avec le système de gouvernance éducative appliquée se fera à la lumière des graphiques 14 et 15. Le graphique 14 nous renseigne sur le fait que 92% des enquêtés estiment que les réformes initiées par le Gouvernement camerounais en matière de gouvernance éducative s'avèrent inappropriées. Cela traduit l'inadéquation entre la formation reçue et les compétences professionnelles exigées sur le marché du travail.

En effet le système éducatif camerounais actuel porte encore les stigmates de la période

coloniale. Les deux sous-systèmes éducatifs laissés par les colons au Cameroun ont été conçus pour apprendre à lire et à écrire afin de pouvoir travailler dans la fonction publique (Friedrich Ebert Stiftung, 2014). Ces sous-systèmes étant fortement dominé par une approche pédagogique essentiellement « *behavioriste* ». D'ailleurs, Paolo Freire (1968) qualifie un tel système « *d'éducation bancaire* ».

La théorie de l'Education bancaire constitue en réalité une critique de l'approche éducative où l'enseignant dépose les savoirs dans l'esprit de l'apprenant, comme l'on dépose l'argent dans une banque. Elle se caractérise notamment par une approche passive, une dépendance à l'enseignant, un manque de pensée critique, une négligence des contextes sociaux et culturels des apprenants. Nonobstant le caractère désuet de ce système, il continue d'être utilisé au Cameroun, et ce, malgré les exigences modernes du marché du travail. Les réformes entreprises jusqu'ici restent plus structurelles que fonctionnelles.

Graphique 16 : compétences à promouvoir dans les réformes éducatives



Source : enquêtes de terrain, Juin 2025

Les compétences à promouvoir dans le cadre des réformes à venir du secteur éducatif feront l'objet d'un examen argumenté dans la section réservée aux suggestions.

Sous-titre II : Discussions des résultats et suggestions

Cette rubrique dédiée à la discussion des résultats nous permet de donner un sens à ceux-ci, question de mieux appréhender leur signification dans le contexte particulier du Cameroun aux défis multiples. D'où l'esquisse, par la suite, de quelques suggestions envisagées et adressées aussi bien à la sphère des décideurs que celle relative à la communauté éducative.

2.1. Discussion des résultats

Elle se fera suivant les trois grands sous-thèmes retenus lors de l'opérationnalisation des variables.

2.1.1. La discussion sur l'origine et le caractère des disparités salariales

L'inégalité salariale reste une réalité préoccupante en Afrique, malgré les avancées économiques et sociales que le continent a connues ces dernières décennies. Selon nos résultats, les disparités salariales sont présentes et prégnantes chez les diplômés de post-licence au Cameroun. Ce fossé est dû soit à la mauvaise structuration du marché de l'emploi, soit aux écarts dans les différents secteurs de l'économie (l'auto emploi). Ce résultat est discutable. Car le phénomène peut aussi être vu sous l'angle de l'inefficacité des politiques publiques de l'emploi, de l'éducation, mais aussi au niveau de la structuration du tissu socio-économique.

- **L'inefficacité des politiques publiques de l'emploi**

Les évolutions technologiques sont relativement similaires au sein des pays développés, même si les entreprises américaines conservent une avance dans l'utilisation de ces nouvelles technologies (Bloom et al., 2012). S'il y a eu progrès technique biaisé et polarisation en France, cela ne s'est pas traduit par une augmentation des disparités de salaires entre niveaux d'éducation, contrairement aux États-Unis.

Un autre élément possible d'explication des disparités salariales réside dans l'impact de la mondialisation et du commerce international : la concurrence de pays caractérisée par des coûts salariaux plus faibles ou la nécessité pour les entreprises de se réorganiser pour s'adapter aux exigences de la demande mondiale (Maurin et al., 2003) auraient entraîné une pression à la baisse sur les salaires des moins qualifiés dont les métiers sont délocalisables ou moins adaptés aux nouvelles exportations.

Dans certains systèmes économiques, pour réduire considérablement les disparités salariales notamment dans la fonction publique, on utilise les primes. Mais, cela se fait au prix d'une forte fragmentation entre les secteurs et leurs services administratifs, par le biais d'une forte différenciation des rémunérations. Quelques études sur les bureaucraties africaines mettent en évidence des schémas similaires (Bierschenk 2014 ; Therkildsen 2014).

En même temps, la question de la rémunération des fonctionnaires a reçu une attention très limitée dans la littérature sur les administrations publiques africaines (Blundo, 2009 ; Bierschenk & Olivier de Sardan 2014 ; De Herdt & Olivier de Sardan 2015), à l'exception des études axées sur la corruption (Blundo & Olivier de Sardan 2006).

- **La faiblesse des politiques publiques du secteur de l'éducation**

L'accès inégal à l'éducation entre hommes et femmes est une autre cause majeure de l'inégalité salariale en Afrique. Les filles ont souvent moins de chances d'accéder à des niveaux d'éducation supérieurs, ce qui se traduit par une sous-représentation des femmes dans des secteurs mieux rémunérés comme la technologie, la finance, ou l'ingénierie (Magnac et Robin, 1994). Par ailleurs, le manque de programmes de formation continue et de développement des compétences freine également l'évolution de carrière, surtout pour les femmes.

Une vaste littérature, avec des modèles à destinations multiples, a été consacrée à l'étude du comportement de mobilité de l'offre de travail sur le marché du travail (Cases et Lollivier, 1994 ; Fougère et Kamionka, 1992). Cette littérature révèle que la mobilité sur le marché du travail en présence de plusieurs destinations est la résultante de plusieurs facteurs, parmi lesquels : l'environnement institutionnel ou familial (le code de travail et les textes d'application, le système de taxe et de prélèvement, la taille du ménage.), les caractéristiques individuelles des employés (âge, éducation, expérience, sexe), les caractéristiques de la firme (taille, âge, secteur d'activité, système de management, etc.), les politiques publiques (politiques d'insertion, système de charges sociales, etc.) et les facteurs strictement économiques (croissance, structure).

En France, les disparités de salaires ont connu des évolutions très différentes de celles constatées dans la majorité des autres pays développés. Aux États-Unis notamment, les disparités de salaires ont très fortement augmenté. Cela est souvent expliqué par l'hypothèse d'un « progrès technique biaisé » en faveur des plus diplômés, et plus récemment par une « polarisation » des métiers (Autor et al., 2003).

Les normes sociales traditionnelles continuent d'influencer la répartition des rôles entre les hommes et les femmes. Dans de nombreuses sociétés africaines, les femmes sont encore perçues comme responsables des tâches domestiques, ce qui limite leur accès à des opportunités professionnelles mieux rémunérées. De plus, les postes de direction, souvent mieux payés, restent majoritairement occupés par des hommes. Cette perception influence les décisions d'embauche, de promotion, et de rémunération, contribuant ainsi à la persistance des écarts salariaux.

- **Le poids du secteur informel**

Il faut dire que le tissu économique camerounais est dominé par les très petites et petites entreprises qui représentent 98,5% (Zamo, 2021). En outre, le secteur formel est étroit soit 13,6% de l'emploi total. Selon l'Institut National de la Statistique (2021), le secteur informel représente à lui seul 86,6% % de l'emploi total. Par conséquent, la concurrence pour les emplois parmi les diplômés est effrayante dans le secteur formel. Ailleurs les politiques publiques tentent d'apporter des réponses pertinentes à de telles problématiques. Dans tous les pays, les inégalités salariales s'observent à des degrés divers. Elles sont de plus en plus dénoncées et font l'objet d'une attention particulière. Ces inégalités salariales exacerbent les difficultés des populations vulnérables et suscitent des revendications sociales, souvent assez virulentes.

L'économie informelle joue un rôle prépondérant en Afrique, représentant jusqu'à 80 % de l'emploi dans certains pays. Dans ce secteur, les employés sont souvent mal payés, sans contrat formel, et donc sans protection sociale. Les disparités salariales y sont courantes, car il n'existe pas de cadre légal pour garantir un salaire équitable ou des conditions de travail justes. Les femmes, en particulier, sont surreprésentées dans ce secteur, ce qui aggrave les écarts de rémunération.

2.1.2. Discussions sur le système de protection sociale des travailleurs

Nos études révèlent que dans le contexte Camerounais la protection sociale des travailleurs diplômés en post-licence n'est pas optimale. En effet, un certain nombre de difficultés empêchent la mise en place des réformes. La protection sociale est plus absente auprès des populations les plus vulnérables. Le système de protection sociale des travailleurs au Cameroun, bien que moins développé que dans certains pays, vise à garantir un certain niveau de sécurité pour les travailleurs et leurs familles en cas de maladie, d'accident, de vieillesse, ou de décès.

- **La syndicalisation des travailleurs**

Depuis plus d'une trentaine d'années, la tendance à la baisse du taux mondial de syndicalisation est une réalité sur laquelle s'accordent les chercheurs et les syndicalistes (Ioannou, 2020 ; Visser, 2019 ; Balasubramanian et Sarkar, 2017). Selon Visser (2019), le pourcentage de syndiqués parmi les salariés dans le monde est passé de 36 % en 1990 à 18 % en 2016, malgré quelques exceptions notables dans certains pays d'Afrique du Nord et d'Amérique latine où on observe une légère embellie depuis 2008. En réponse à ce phénomène de désyndicalisation qui discrédite leur légitimité, affaiblit leur pouvoir de négociation et leur influence sociale, les syndicats des pays développés ont été les premiers à s'engager dans une série d'activités qualifiées de « renouveau » ou « revitalisation » syndicale par la littérature

(Ibsen et Tapia, 2017 ; Murray, 2017 ; Thomas, 2011).

Au Cameroun où la part des emplois dans le secteur formel et le taux de salarisation des personnes de 14 ans ou plus en emploi sont respectivement de 13,4 % et 38,6 % (INS, 2022), la question de la revitalisation syndicale est d'autant plus d'actualité que les effectifs syndicaux sont faibles depuis plusieurs années malgré la multitude des syndicats existants (12 confédérations syndicales et plus de 200 syndicats de base de salariés). Cependant, force est de constater que la revitalisation syndicale n'occupe pas encore une place importante dans les débats syndicaux au Cameroun.

Vu le faible taux de syndicalisation au Cameroun, l'une des solutions préconisées aux organisations syndicales pour asseoir une influence et une autonomie financière fortes a été de reconsidérer leurs politiques de recrutement (Konings, 2011 ; Tsafack Nanfosso, 2016).

- **La CNPS et les diplômés salariés**

La Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale (CNPS) propose une assurance volontaire couvrant les risques vieillesse, invalidité et décès à laquelle peuvent adhérer les travailleurs du secteur informel (artisans, commerçants, planteurs, taximen...), les travailleurs des professions libérales (avocats, médecins du privés, ingénieurs, notaires...), les étudiants, les sportifs, les musiciens, toute personne de plus de 18 ans. La CNPS gère également le régime de sécurité sociale sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Sécurité sociale pour les travailleurs régis par le code du travail sur la base d'un régime contributif. Malgré les problèmes d'extension et d'amélioration (Okolouma, 2018) et la « crise » de l'impasse financière et perte de légitimité (Ntsama, 1997), les propositions et les réalités des réformes sont restées inscrites dans la logique d'extension de la couverture sociale qui a toujours prévalu, c'est-à-dire celle qui part des catégories favorisées pour s'étendre progressivement aux catégories défavorisées.

Le système camerounais de sécurité sociale s'est édifié selon le modèle historique bismarckien qui reflète fortement ce que François-Xavier Merrien (2013) appelle l'« empreinte des origines ». Il a été d'abord introduit par le colonisateur pour couvrir ses propres ressortissants dans les différentes colonies d'Afrique, puis étendu progressivement aux travailleurs camerounais. Sous l'impulsion conjointe des ministères de la Santé Publique et du Travail et de la Sécurité sociale, un Groupe Technique National intersectoriel créé en 2015, œuvre pour la mise en place d'un système de Couverture Santé Universelle consistant à veiller à ce que l'ensemble de la population ait accès aux services préventifs, curatifs, palliatifs, de réadaptation et de promotion de la santé. Lorsqu'il est question des réformes pour l'extension des systèmes de protection sociale dans les pays pauvres aujourd'hui, une interrogation revient souvent : ces pays disposent-ils des moyens nécessaires pour se doter de protections sociales

opérationnelles (Baumann, 2010) ?

Tout système de sécurité sociale affiche, lors de sa création et de sa mise en œuvre, un objectif d'universalité (Lautier, 2013). Mais, depuis les années 1980 et le début des années 1990, l'impossibilité d'étendre la protection sociale aux « plus vulnérables » dans les pays à faible revenu sur le modèle des pays à revenu élevé tenait à la faiblesse des sources de financement, qu'il s'agisse de la fiscalité dans le système beveridgien ou des cotisations patronales et salariales dans le système bismarckien (Boidin, 2015)

Au Cameroun, d'après les statistiques du Bureau international du travail (2011), sur une population active estimée à 8,4 millions, seuls 580 200 personnes sont couvertes par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) (ce qui correspond à un taux de couverture relativement bas de moins de 7 %). Cette couverture sociale concerne uniquement les salariés du secteur privé structuré régis par le Code du travail et exclut une grande majorité des travailleurs du secteur privé informel. Cette faible couverture sociale pourrait expliquer par les difficultés à faire passer les réformes pour l'universalisation de la sécurité sociale.

2.1.3. Discussions relatives à la gouvernance éducative des titulaires de Licence

Au Cameroun, la situation de l'emploi pour les diplômés de licence est marquée par un taux de chômage relativement élevé, malgré la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, notamment l'inadéquation entre la formation reçue et les besoins du marché du travail, ainsi que la saturation du marché de l'emploi pour les postes qualifiés. Malgré des années d'apprentissage en vue de l'acquisition de diplômes, un grand nombre d'entre eux peine à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, voire à créer des opportunités entrepreneuriales. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs liés au système éducatif, à la situation économique et aux conditions du marché du travail.

- **La professionnalisation des parcours de formation en Licence**

Il est difficile, voire quasi-impossible, d'aborder la question d'insertion professionnelle sans se référer à la formation, et ipso facto à la certification ou diplôme qui de manière générale sous-entend la qualification. La qualification est elle-même étroitement rattachée au travail, à l'activité professionnelle. L'on ne s'étonne donc pas que la professionnalisation soit désormais au cœur des enjeux et des défis de la formation. C'est sous l'effet du développement de l'éducation, du prolongement de la durée des études et ses corollaires que les jeunes, de plus en plus, ont des difficultés à s'insérer sur le marché du travail.

Etroitement lié à la situation économique des pays, ce phénomène s'observe un peu partout dans le monde. Roques (1995), prenant à témoin les économistes et les sociologues, attire l'attention sur le fait que cette acception de l'insertion est désormais caduque, inadéquate, et ce depuis une quinzaine d'années : la relation entre l'emploi et les compétences acquises dans le système de formation devient plus ténue. Entre la formation et l'emploi se situent de nombreuses navettes : des emplois précaires et/ou à temps partiel précèdent généralement l'entrée dans un emploi plus stable mais qui est de moins en moins « définitif » ; l'accès à un emploi est long, il prend un temps qui doit être géré. Entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle, argumente-t-elle, les frontières deviennent plus poreuses au début mais aussi pendant et à la fin de la vie active (Mato, 2014).

Généralement on admet que l'éducation, et l'enseignement supérieur en particulier, constituent un facteur clé du développement économique, social et culturel de toute nation, riche ou pauvre. L'enseignement supérieur est en effet porteur de bénéfices économiques et sociaux potentiels, diffus et difficiles à appréhender de manière exhaustive. Les bénéfices potentiels pour les individus comprennent entre autres, des salaires plus élevés, un statut social valorisé et une plus grande capacité à épargner et à investir. Ces avantages favorisent à leur tour une meilleure santé et une meilleure qualité de vie.

A ce sujet, des études (Bloom, Caning & Chan, 2005) font état de l'émergence d'un cercle vertueux dans lequel l'espérance de vie des salariés diplômés du supérieur s'améliorerait, leur permettant de travailler de façon plus productive pendant une plus longue période. Les gains individuels peuvent également profiter à la société toute entière. Des gains plus élevés permettent effectivement d'augmenter les recettes fiscales des gouvernements, la consommation, et par ricochet, potentiellement la croissance économique. D'après le rapport de l'UNESCO (2008), l'enseignement supérieur a donc potentiellement des effets directs sur l'économie et la société, en alimentant en talents et en travailleurs hautement qualifiés divers secteurs de la vie économique, sociale et politique.

Avoir un diplôme ne garantit plus l'accès immédiat à un emploi lucratif au Cameroun (Maingari, 1994). C'est pourquoi les formations offertes par le système éducatif doivent être prioritairement orientées vers la professionnalisation des enseignements. Altet (1994), Tardif et Lessard (1999) soulignent que la professionnalisation est un enjeu majeur du développement professionnel et de l'efficacité des formés.

C'est dans ce sens que Le Boterf (2008), dans ses travaux souligne également que l'objectif de la formation est de doter l'apprenant des compétences pertinentes qui lui seront nécessaires pour gérer des situations professionnelles de plus en plus complexes. Dans le but

de répondre aux mutations actuelles que connaît l'environnement socioéconomique en général et socioprofessionnel en particulier, les programmes de formation ou d'enseignement devraient relever le défi qui est celui de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Le rôle qu'occupe la formation initiale dans l'insertion professionnelle semble prépondérant. Le pilotage des politiques éducatives pour les formations professionnelles suppose en principe que la formation dans une spécialité procure un avantage relatif sur le marché du travail. Mais dans les faits, le constat est tout autre. La recherche sur la question (Lemistre & Bruyère, 2009) pointe un écart significatif entre la spécialité de formation et l'emploi que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur occupent 3 ans après leur sortie du système éducatif. Toutefois, on constate que « les employeurs ne rémunèrent pas seulement la correspondance avec la spécialité d'emploi, ils hiérarchisent également les spécialités de formation qui signalent donc une adaptabilité à des emplois d'autres spécialités » (Lemistre & Bruyère, 2009).

- **L'amélioration des techniques d'insertion et d'auto insertion**

Au Cameroun, les jeunes diplômés ne peuvent plus espérer emprunter les mêmes voies, plus traditionnelles, d'intégration professionnelle et sociale qu'ont connues leurs aînés, qui « étaient directement absorbés par l'administration » (Fohopa, Garro et Mortelette, 2006). Il n'est donc pas superflu de s'intéresser à la façon dont les diplômés s'organisent, se positionnent dans ce parcours par définition singulier, devant les conduire à l'autonomie. Les voies d'accès au marché du travail, qui jadis constituaient des filières sûres, apparaissent aujourd'hui aléatoires et d'emblée, mettent à l'ordre du jour les questions relatives à la part de responsabilité qu'ont les diplômés du supérieur sur leur accès au marché du travail. En effet, si « trouver un emploi » constitue un projet qui a la particularité d'être commun à une multitude d'individus, il obéit dans l'action à des significations plurielles, de même qu'il répond à des besoins différents du fait des différences individuelles.

L'un des déterminants négligés dans les travaux et résultats en matière d'emploi et d'auto emploi est l'attitude du chômeur. L'attitude d'un individu désigne ses prédispositions à évaluer (positivement ou négativement) à réagir émotionnellement et à agir à l'égard d'un produit. Selon Moscovici (1960), une telle attitude est considérée comme « un schéma dynamique de l'activité psychique, schéma cohérent et sélectif, relativement autonome, résultant de l'interprétation et de la transformation des modèles sociaux et de l'expérience de l'individu ».

En effet, l'attitude permet d'anticiper, soutenir et orienter le comportement. Sa structure comporte trois composantes : la composante affective qui régule les sentiments et les émotions

éprouvés par l'individu, la composante cognitive qui caractérise les croyances et les connaissances de l'individu, et la composante conative, qui régule l'intention de l'individu en matière d'action (Rosenberg, 1960).

Ainsi, le fait qu'une personne est prédisposée à faire dans l'entrepreneuriat ou dans l'auto-emploi, de faire dans la recherche d'emploi, et de faire des petits métiers ou jobs, nous situe déjà dans une activité de métacognition de la recherche d'emploi. En effet, ces diplômés pensent pouvoir faire dans la création d'entreprise, déposer les dossiers de candidature dans les entreprises, suivre les entreprises qui recrutent, faire des petits jobs pour subvenir à leur besoin, trouver des petits métiers.

Le marché de l'emploi au Cameroun se présente très ambigu, dans la mesure où le diplôme ne donne pas forcément accès à un emploi. Les chômeurs, pour la plupart diplômés se fondent dans la création d'entreprise, notamment agricoles, dans le but de se trouver un emploi et de proposer aux autres chômeurs l'alternative de l'auto-emploi. Les travaux de Manto (2014) sur les stratégies d'autorégulation pour la recherche d'emploi sont sur la même lancée.

Au Cameroun, comme dans plusieurs autres pays, le chômage constitue un défi majeur et un phénomène redoutable, en raison des conséquences désastreuses qui peuvent en découler sur les plans économique et social. Il représente ainsi, pour les pouvoirs publics, un enjeu économique et social de première importance puisqu'il est souvent la principale cause du mécontentement des populations. L'efficacité des politiques économiques et sociales se mesure par la maîtrise du phénomène de chômage. En effet, le phénomène de chômage représente l'un des problèmes les plus cruciaux dans le monde et peut être à tout moment un danger pour la sécurité, la stabilité et l'économie mondiale selon les experts internationaux (Oualid & Aissa, 2017).

De nombreuses recherches sur l'emploi des débutants ont mis en exergue le rôle du diplôme dans l'accès à l'emploi, entre autres indicateurs déterminant la qualité des emplois auxquels les diplômés accèdent (Gautié et Gurgand, 2005 ; Moncel, 2012). Ce qui précède rejoint le constat de Herman, Bourguignon, Stinglhamber et Jourdan (2007). D'autres, ont proposé les déterminants sociocognitifs comme prédisposition à adopter des comportements de recherche d'emploi. D'autres encore ont proposé une étude de la représentation du chômage sans toutefois mettre en relation avec les comportements de recherche d'emploi (Oualid et Aissa, 2017 ; Benhabid, 2017).

2.2. Des suggestions pour relever les défis de l'emploi durable des jeunes diplômés post Licence dans le contexte camerounais

Le défi de l'emploi durable des jeunes diplômés post-Licence au Cameroun est complexe, mais il existe des pistes de solutions structurées. Quelques suggestions méritent d'être formulées.

2.2.1. Au niveau de la sphère stratégique des décideurs

Le Gouvernement préoccupé par cette situation alarmante du chômage des jeunes a pris des initiatives pour les amener à s'insérer plus rapidement dans la vie active. Les actions se succèdent pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes sur l'ensemble du territoire dans le but de permettre à la jeunesse de quitter la précarité pour une meilleure intégration sociale. Malgré des initiatives comme le Projet des filets sociaux adaptatifs et d'inclusion économique, ou le Programme des stages professionnels, le taux de chômage chez les jeunes diplômés reste élevé.

La situation des jeunes camerounais loin de s'améliorer s'aggrave considérablement. La faible popularité dont jouit l'entrepreneuriat entrave considérablement tous les efforts consentis en vue d'orienter les jeunes vers ce secteur d'activités encore largement inexploité. Des préjugés socioculturels, la sécurité que procure la Fonction Publique, l'accès en apparence facile au salariat, le manque de connaissances et d'informations en matière d'entrepreneuriat, l'absence d'éducation à l'entrepreneuriat dans le système éducatif camerounais en particulier au secondaire sont quelques-unes des raisons convoquées pour expliquer cette faible popularité. Ces divers éléments nous amènent à suggérer ce qui suit au Gouvernement :

➤ Réforme de l'Éducation et de la Formation Professionnelle

La réforme de l'Éducation et de la Formation Professionnelle au Cameroun que nous suggérons visera à améliorer l'accès, la qualité et la pertinence de l'enseignement, ainsi qu'à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Elle s'articule autour de plusieurs axes, notamment la modernisation des programmes, le renforcement de la formation des enseignants, et l'adaptation des formations aux besoins du marché du travail.

Les objectifs principaux de la réforme seront de :

- Améliorer l'accès à l'éducation et à la formation : garantir que tous les citoyens, quel que soit leur statut, aient la possibilité d'acquérir et de mettre à jour leurs connaissances et compétences en conformité avec l'ODD 4.
- Renforcer la qualité de l'enseignement : mettre l'accent sur le développement de compétences pratiques et de connaissances applicables dans la vie réelle, plutôt que sur la simple mémorisation de faits théoriques.

- Adapter la formation aux besoins du marché du travail : assurer une meilleure adéquation entre les formations proposées et les besoins des entreprises, afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.
- Favoriser l'apprentissage tout au long de la vie : encourager la formation continue et la mise à niveau des compétences tout au long de la carrière professionnelle
- Renforcer la professionnalisation : généraliser et renforcer les stages obligatoires et rémunérés en entreprise, en facilitant les partenariats entre universités et entreprises. Développer des filières professionnalisantes (BUT, Licences Professionnelles) avec des programmes co-construits avec le secteur privé. Intégrer des modules sur l'entrepreneuriat, le développement personnel, les "soft skills" (communication, résolution de problèmes, esprit d'équipe) dans tous les cursus.
- Soutenir la formation continue et la reconversion : mettre en place des dispositifs d'aide à la formation continue pour les jeunes diplômés qui peinent à trouver un emploi dans leur domaine initial, et faciliter les passerelles vers des secteurs porteurs.
- Impliquer les acteurs du monde du travail dans la conception et la conduite ou pilotage de certains curricula professionnels.

Ces initiatives doivent aider les jeunes à pouvoir faire face à leurs problèmes en s'auto-employant et en créant des emplois pour les autres. Ainsi mise en œuvre, elle va permettre l'alignement des diplômés de Licence sur les besoins du marché. Il faudra aussi mettre en place des mécanismes permanents de consultation entre le Ministère de l'Enseignement Supérieur, celui de l'Emploi, et le secteur privé pour identifier les compétences recherchées et adapter les curricula universitaires en conséquence.

➤ **Incitation à l'Emploi et à l'Entrepreneuriat**

D'autres mesures peuvent accompagner et catalyser les réformes précédemment illustrées. Il s'agit par exemple de mettre en place des exonérations fiscales ou des allègements de charges sociales pour les entreprises qui recrutent des jeunes diplômés en CDI (contrat à durée indéterminée) ou qui les forment en alternance. Il s'agit aussi de soutenir financièrement les entreprises qui mettent en place des programmes d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés.

Il faut aussi un soutien à la création d'entreprises notamment via le renforcement des dispositifs d'accompagnement (incubateurs, pépinières d'entreprises) avec des mentors expérimentés. Par ailleurs, il faut faciliter l'accès aux financements pour les jeunes entrepreneurs (fonds de garantie, prêts d'honneur à taux zéro, microcrédits). Il faut aussi simplifier les procédures de création et d'enregistrement des entreprises tout en rendant effectif

le régime des exonérations fiscales en faveur des PME nouvellement créés telles que prévues par la législation. En outre, les pouvoirs publics doivent inciter le développement de l'économie locale et rurale via l'identification et le soutien des projets d'investissement dans des secteurs à fort potentiel d'emploi dans les régions, afin de désengorger les grandes villes.

L'Etat camerounais devrait davantage renforcer la professionnalisation de la formation et surtout orienter les offres de formation dans les domaines qui présentent des débouchés dans notre pays notamment l'agriculture, l'ingénierie informatique, l'agro-alimentaire. De même, le gouvernement doit renforcer les facilités accordées aux entreprises privées en vue de les encourager à recruter plus de jeunes. L'Etat doit améliorer le climat des affaires qui est propice à l'essor de ces entreprises permettant à terme le recrutement des jeunes. Nous suggérons en outre, plus de soutien technique et matériel aux jeunes entrepreneurs qui en sollicitent et la mobilisation davantage de fonds pour le financement des projets bancables que présentent ces jeunes.

2.2.2. Au niveau de la communauté éducative

Le cadre qui régit le fonctionnement des universités camerounaises se veut objectif pour garantir une formation de qualité devant conduire à l'employabilité de la jeunesse camerounaise (Loi n°2023/007 du 25 Juillet 2023 portant orientation de l'Enseignement Supérieur). Cependant, on peut regretter que plusieurs réformes effectuées à cet effet ne permettent pas d'éradiquer totalement les conflits d'ordre managérial qui sont récurrents entre ses dirigeants. Il faut donc procéder à quelques renforcements et ajustements.

➤ Renforcement des liens avec le monde professionnel :

Comme solution pour améliorer le cadre de la relation universités-entreprises et impulser l'entrepreneuriat scientifique, il est louable de suggérer l'élection des dirigeants des universités par la communauté universitaire pour des mandats à durée limitée. Cette solution conduirait ces élus à œuvrer pour atteindre les objectifs fixés et réduirait la dépendance vis-à-vis du pouvoir central et, par conséquent, les lourdeurs administratives qui découragent certains partenariats. L'augmentation des budgets des universités suivie d'une feuille de route arrêtée de manière concertée avec les institutions partenaires publiques et privées. Tout ceci assorti de mécanismes de reddition. Ce qui améliorerait la qualité de formation à l'université et encouragerait l'esprit de créativité, l'entrepreneuriat universitaire et par ricochet, réduirait le chômage et le sous-emploi, puis impulserait le développement des entreprises nationales.

Les universités camerounaises développent difficilement des liens de coopération avec les entreprises dans le but d'encourager l'apprentissage pratique ; situation qui normalement favorise et facilite la valorisation des résultats des recherches universitaires. Le défis du

renforcement des liens du monde universitaire avec le monde professionnel est donc réel. Il passe par la mise en place dans les universités, de bureaux d'insertion professionnelle. Créer au sein de chaque université une structure dédiée à l'accompagnement des étudiants dans leur recherche de stage et d'emploi (rédaction de CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens) est capital. Les universités doivent également envisager le développement de partenariats stratégiques. Ceci via la signature des conventions avec des entreprises pour des stages, des projets tutorés, des interventions de professionnels en cours, et des opportunités d'emploi. Nos universités doivent aussi organiser régulièrement des forums emplois et de journées carrières. Ces activités mettent en relation directe les étudiants et les recruteurs.

Aujourd'hui, plusieurs établissements d'enseignement supérieur à l'instar de l'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC) de Douala, les Instituts Universitaires de Technologies (IUT) de Douala, N'Gaoundéré et Dschang accueillent des enseignants professionnels et encouragent les enseignants permanents à fréquenter le monde de l'entreprise ou à s'intéresser aux activités de consultation qui permettent d'avoir une parfaite maîtrise du monde des entreprises. Grâce aux partenariats signés avec ces entreprises, ces écoles bénéficient des appuis financiers, matériels et didactiques.

Ces entreprises partenaires parrainent en outre les activités scientifiques et culturelles organisées par ces écoles en intervenant non seulement financièrement mais aussi en participant aux discussions visant à familiariser les enseignants et les étudiants aux réalités de l'entreprise. Il s'agit d'un moyen permettant aux enseignants de concilier dans leurs enseignements les connaissances théoriques et pratiques susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle des apprenants. Les entreprises signent également des accords d'accueil en stage des étudiants de ces écoles. Dans leur organigramme, il existe des services en charge du placement des apprenants dans les entreprises pour effectuer des stages académiques dans le but d'améliorer leur formation. Les chefs des institutions universitaires veillent au contrôle de ces activités.

➤ **Adaptation des contenus et des pédagogies**

L'adaptation des contenus et des pédagogies est cruciale au Cameroun pour améliorer la qualité de l'éducation et répondre aux besoins spécifiques du pays. Cela implique d'ajuster les programmes scolaires, les méthodes d'enseignement et les supports pédagogiques pour tenir compte de la diversité culturelle, linguistique et socio-économique des apprenants, ainsi que des réalités du marché du travail. Si au début des années 1960, l'université au Cameroun comme dans tous les pays africains nouvellement indépendants, constituait un instrument politique au service de la consolidation de l'unité nationale, aujourd'hui sa mission a évolué au regard des mutations socioéconomiques observées dans le pays.

En effet, depuis sa création, l'on va assister au fil du temps à une demande croissante de formation, une absence réelle de réforme du système aussi bien qu'à une érosion continue de l'efficacité interne et externe (qualité, insertion, pertinence de la formation,), induisant la défaillance de l'Etat en matière d'investissement scolaire conséquent et de maîtrise de la dynamique (Ngwé, 2016). Cette situation va conduire à mettre sur pied, dès l'année 1993, des réformes impulsées par les bailleurs de fonds (Fonds Monétaire International, Banque Mondiale, etc....) dans le but d'assainir le cadre de fonctionnement de celle-ci.

Dès lors, l'adaptation des contenus passe par l'intégration de compétences transversales dans ces contenus de formation. Il s'agit de mettre l'accent sur le développement des soft skills, de l'esprit critique, de la créativité et de la capacité d'adaptation. Il faut aussi développer l'apprentissage par projets et études de cas. Privilégier ces méthodes pédagogiques qui placent les étudiants face à des problématiques concrètes du monde professionnel. Il faudrait également développer des modules en lien avec l'entrepreneuriat afin d'inciter les étudiants à envisager la création d'entreprise comme une option de carrière viable.

C'est pourquoi au-delà de ces suggestions, nous allons proposer concrètement un modèle de gouvernance sous le prisme du développement durable.

Sous-titre III : Proposition d'un modèle de gouvernance durable

La proposition d'un modèle de gouvernance durable se fera à la suite notamment de l'exposé des motifs qui le justifie et de la clarification conceptuelle qui s'impose.

3.1. Contexte et justification

L'insertion socio professionnelle des jeunes constitue pour bon nombre d'Etats africains une préoccupation prégnante depuis quelques décennies. Le Cameroun ne fait pas exception fort de la densité de sa population constituée majoritairement des jeunes à plus des 2/3 (INS, 2020). Le pays est confronté dès lors au défi de l'absorption de cette abondante demande en travail. Afin d'y faire face, l'Etat du Cameroun a initié diverses politiques publiques. Et parmi lesquelles l'adoption de la décentralisation comme modèle de gouvernance sociale visant à rapprocher l'administration des populations d'une part, mais aussi favoriser la participation citoyenne dans la prise de décision d'autre part. Ceci depuis la Loi Constitutionnelle du 18 janvier 1996.

Seulement, à bien y regarder la gouvernance décentralisée telle que préconisée par l'Etat du Cameroun semble être une réforme plus structurelle que fonctionnelle (Guimdo. R. 2025). Dans ce sillage, les statistiques en lien avec l'employabilité des jeunes se révèlent préoccupants.

La grande majorité de la population jeune active se trouve en situation de sous-emploi soit 87,7% (INS, 2021). Bien plus, le niveau de pauvreté qui se situe à 38,6% affecte principalement cette catégorie de travailleurs. Il se dégage dès lors le problème de la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun.

L'étude documentaire jointe à celle du terrain a permis de conforter l'hypothèse générale selon laquelle le modèle de gouvernance sociale appliquée entretient la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun via notamment le système de protection sociale et la gouvernance éducative.

Aussi, nous semble-t-il nécessaire, et dans la perspective d'apporter notre contribution à la réflexion, de formuler le présent modèle de gouvernance sociale basé sur la durabilité comme un outil opérationnel dédié à la sphère stratégique des décideurs. Ceci en vue de promouvoir l'employabilité durable des jeunes diplômés post licence au Cameroun en palliant aux insuffisances relevées.

3.2. Clarification conceptuelle

Selon l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (2008), la gouvernance durable ou à la durabilité peut-être définie comme l'ensemble des règles, des pratiques et mécanismes qui visent à intégrer les aspects environnementaux, sociaux et économiques dans la prise de décision d'une organisation ou d'un système, dans le but d'assurer un développement intergénérationnel à long terme.

La gouvernance durable implique de ce fait une vision holistique, la participation des parties prenantes, la transparence et la responsabilité dans la gestion des ressources. Ainsi présentée, la gouvernance durable est un modèle de gouvernance essentiellement partenariale.

Et par modèle de gouvernance, l'on peut entendre ce cadre de référence qui définit la manière dont une organisation, une entité est dirigée, gérée et contrôlée. Les modèles de gouvernance ont généralement le mérite de définir entre autres les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes, les instances décisionnelles, le cadre de communication, les outils opérationnels, le cadre de gestion des risques, les modes de financement etc....

La durabilité, concept intimement lié au développement durable, est définie d'après la fondation suisse Myclimate (2024) comme un mode de développement qui promeut l'utilisation responsable des ressources. Le concept de durabilité revêt dès lors deux sens : d'abord le long terme, ensuite la soutenabilité.

Christian Comeliau (2016) et René Passet (2003) ont dans ce sillage élaboré des principes et outils attachés à la durabilité à savoir :

- Les principes
 - ✓ Le développement comme processus globale ;
 - ✓ La prise en compte des besoins fondamentaux ;
 - ✓ La gestion des ressources naturelles ;
 - ✓ La promotion de la justice sociale :
 - ✓ La transdisciplinarité ;
 - ✓ La nécessité d'une nouvelle rationalité ;
 - ✓ La responsabilité ;
- Les outils
 - ✓ L'analyse des politiques de développement ;
 - ✓ La planification du développement ;
 - ✓ La promotion de la coopération internationale ;
 - ✓ Le suivi et l'évaluation des projets de développement ;

Au regard des analyses faites précédemment, il nous a semblé pertinent d'envisager une gouvernance sociale structurée autour de la durabilité dans la perspective de réduire significativement le phénomène de la précarisation des emplois des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur au Cameroun. Ce type de gouvernance permet de concilier les enjeux et défis contemporains liés à la protection de l'environnement, l'équité sociale et l'efficacité économique.

3.3. Proposition d'un modèle de gouvernance axé sur la durabilité

Tableau 11 : Proposition d'un Modèle de gouvernance sociale durable applicable au système de sécurité sociale camerounais

| Rôle et responsabilité des parties prenantes | Instances de contrôle et/ou de coordination | Organes opérationnels | Outils opérationnels | Mécanismes de financement |
|--|---|--|---|---|
| <p>1. L'Etat devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place un cadre législatif et réglementaire adapté qui définit les droits et obligations aussi bien des travailleurs que des employeurs en matière de sécurité sociale ; -Adopter un nouveau Code du Travail conforme à la vision qualitative du travail ; -Elargir la sécurité sociale aux plus vulnérables (OOD 3.8) ; -Veiller à la saine application des lois et règlements dans le domaine de la sécurité sociale ; -Collaborer efficacement avec les partenaires sociaux (les syndicats, le patronat, la société civile etc...) -Evaluer les différents programmes/projets en lien avec la sécurité sociale | <p>Le MINTSS via la Direction Générale de la Sécurité Sociale</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Le Fonds de Sécurité Sociale et d'Assurance Maladie ; -les inspections du travail et de la sécurité sociale ; -les Mutuelles. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Communication -Communication institutionnelle ; -Communication sociale. ❖ Gestion de risques -Cartographie des risques critiques ; -Dispositif anti-fraude ; -Dispositif anti-corruption ; -Education et sensibilisation ; -Correspondances et notes de service ; -Renforcement des capacités. -Audit de performance ; -Audit informatique ; -Audit de conformité ❖ Indicateurs de performance -Montant moyen des prestations versées ; -Montant total des cotisations reçues ; | <ul style="list-style-type: none"> -Cotisations sociales (employeurs et salariés, exemption faite des travailleurs à revenu inférieur ou égal au SMIG) ; Dotation spéciale de l'État ; - Redevance obligatoire sur les bénéfices annuels des opérateurs de la téléphonie mobile ; des grandes stratégies de développement à l'instar des exploitants des hydrocarbures, des énergies et minerais -Prise de participation du Fonds de Sécurité Sociale et d'Assurance Maladie |
| <p>2. Le patronat devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Respecter les lois et règlements en vigueur ; -Promouvoir la santé et la sécurité au travail ; | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> -Améliorer les conditions et le cadre de travail ; -Renforcer les plates-formes de communication avec les travailleurs -Garantir l'apprentissage continu des travailleurs (ODD4) ; -Intégrer la sécurité sociale dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises. | | | <ul style="list-style-type: none"> -Délai moyen de traitement de dossier ; -Taux de satisfaction des bénéficiaires ; -Pourcentage de la population active couverte ; -Fréquence des accidents de travail ; -Taux de cotisation des employeurs ; - Montant total engagé pour la sécurité sociale. | <p>dans les entreprises stratégiques ;</p> <p>-Dotation budgétaire de l'Etat.</p> |
| <p>3. Les travailleurs (syndicats) devraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Négocier des conventions collectives équitables ; -Défendre les droits des travailleurs ; -Collaborer avec les partenaires sociaux ; -Sensibiliser et éduquer les travailleurs. | | | | |
| <p>4. La société civile devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Initier des plaidoyers pour les droits des travailleurs précaires ; -Sensibiliser et éduquer les populations sur les enjeux de la sécurité sociale ; -Soutenir les couches les plus vulnérables. | | | | |
| <p>5. Les partenaires au développement devraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fournir une assistance technique en termes de partage de connaissances et d'expérience ; -Financer les programmes de sécurité sociale ; | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>-Promouvoir la participation et la consultation des différentes parties prenantes ; -Soutenir les initiatives de protection sociales des groupes vulnérables.</p> | | | | |
| <p>6. Le Fonds de Sécurité Sociale et d'Assurance Maladie (avec possibilité de faire muter la CNPS) le Fonds devrait :</p> <p>-Assurer les missions précédemment dévolues à la CNPS ; -Garantir l'accès aux soins de santé ; -Gérer les risques de santé ; -Contrôler les coûts de santé ; -Promouvoir la prévention des assurés ; -Promouvoir l'innovation et l'adaptation aux besoins des assurés ; -Promouvoir la transparence et la responsabilité.</p> | <p>Co-Tutelle administrative du MINTSS et MINSANTE Tutelle financière MINFI</p> | | | |
| <p>7. La Direction Générale de la Sécurité Sociale (instance à créer au sein du MINTSS) Elle devrait :</p> <p>-Initier la politique nationale de sécurité sociale ; -Elaborer les lois encadrant le financement de la sécurité sociale ; -Assurer le contrôle du Fonds de sécurité sociale, et des organismes assimilés.</p> | | | | |

Tableau 12 : Proposition d'un Modèle de gouvernance sociale durable applicable au système éducatif camerounais

| Rôle et responsabilité des parties prenantes | Instances de contrôle et/ou de coordination | Organes opérationnels | Outils opérationnels | Mécanismes de financement |
|---|--|---|---|--|
| <p>1. L'Etat devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Densifier les investissements dans l'enseignement supérieur en améliorant les infrastructures, les ressources pédagogiques et les conditions de travail des enseignants ; - Renforcer la qualité de l'enseignement (ODD4. 3); - Améliorer l'accès à l'éducation et à la formation ; - Adapter la formation aux besoins du marché du travail ; - Favoriser l'apprentissage tout au long de la vie ; - Renforcer la professionnalisation en adoptant des politiques qui généralisent les stages obligatoires et éventuellement rémunérés des étudiants en entreprises ; - Impliquer les acteurs du monde du travail dans la conception et la conduite ou pilotage de certains curricula professionnels ; - Soutenir la formation continue et la reconversion en mettant en place des dispositifs dédiés aux jeunes diplômés qui peinent à trouver un emploi. | <p>Le Conseil National de l'Education et de la formation Professionnelle</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Les services spécialisés du Ministère de l'Enseignement Supérieur ; -Les institutions universitaires ; -Les organismes de certification ; -Les centres de développement des compétences ayant une vocation de veille stratégique. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Communication -Communication institutionnelle ; -Communication sociale. ❖ Gestion de risques -Cartographie des risques critiques ; -Planification de contingence ; -Suivi-évaluation ; -Education et sensibilisation ; -ISO 9000 (Norme Internationale pour le management de la qualité) -Audit de performance ; -Audit informatique ; -Audit de conformité ❖ Indicateurs de performance -Le taux de chômage des diplômés de l'Enseignement Supérieur ; -Le ratio étudiants/enseignants ; -Le niveau de qualification des enseignants ; | <ul style="list-style-type: none"> -Dotations budgétaires de l'Etat ; - Financement par ressources propres (droits universitaires, frais professionnels, formation continue, valorisation de la recherche) -Financement via partenariat public-privé (dons et subventions accordé par les entreprises dans le cadre de la recherche et de l'innovation) -Financement international (aide internationale pour l'éducation, partenariat avec les organisations internationales ; |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| <p>-Promouvoir l'innovation et la recherche</p> <p>-Mettre en place des mécanismes d'évaluation du système éducatif ;</p> <p>-Développer la gestion prévisionnelle des compétences.</p> | | | <p>-Le taux d'insertion professionnelle des diplômés de l'Enseignement Supérieur ;</p> <p>-L'évaluation des performances des institutions universitaires ;</p> <p>-Le taux de pénétration des méthodes pédagogiques innovantes ;</p> <p>-L'évaluation de la gouvernance dans les institutions universitaires ;</p> <p>-Le suivi de la durée moyenne des études pour chaque cycle.</p> | |
| <p>2. La communauté éducative devrait :</p> <p>-S'impliquer dans l'éducation en participant aux instances décisionnelles ;</p> <p>-Améliorer la qualité de l'enseignement en développant des compétences pédagogiques et des méthodes pédagogiques innovantes ;</p> <p>-Promouvoir un environnement d'apprentissage sûr et inclusif</p> <p>-Viabiliser le concept d'université-entreprises ;</p> <p>-Œuvrer à la création des partenariats utiles et durables.</p> | | | | |
| <p>3. Le Conseil National de l'Education et de la formation Professionnelle (Institution qui résulterait de la fusion des différents Centres Nationaux de l'Education) Il aura pour mission de :</p> | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> -Définir les objectifs et les priorités du système éducatif ; -Valider les politiques éducatives ; -Evaluer la qualité des enseignements ; -Fournir des conseils et recommandations aux décideurs politiques ; -Encourager la recherche et l'innovation dans le secteur de l'éducation ; -Sensibiliser les différentes parties prenantes sur l'importance et les enjeux de l'éducation ; -Coordonner l'action des parties prenantes ; -Proposer des réformes pour améliorer le système éducatif. | | | | |
| <p style="text-align: center;">4. La société civile notamment le secteur privé devrait :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Investir dans les initiatives éducatives innovantes et les technologies éducatives ; -Participer à l'élaboration et au pilotage des curricula professionnalisant ; -Proposer des programmes de formation et/ou de renforcement des compétences professionnelles aux enseignants du supérieur ; -Soutenir des projets de recherche afin d'améliorer la qualité de l'éducation ; -Collaborer avec la communauté éducative pour développer des standards de qualité. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>5. Les partenaires au développement devraient :</p> <ul style="list-style-type: none">-Fournir une assistance technique pour aider le pays à développer des politiques éducatives efficaces ;-Collaborer avec les différentes parties prenantes en vue d'assurer une approche cohérente des politiques ;-Collaborer avec le pays dans le suivi-évaluation des progrès réalisés ; | | | | |
|--|--|--|--|--|

CONCLUSION GENERALE

Au total, la question de l'employabilité durable des jeunes diplômés est une préoccupation transversale majeure qui fait l'objet de nombreuses politiques publiques de développement.

Au Cameroun, l'employabilité durable reste un idéal à atteindre qui suggère au passage quelques préalables. D'abord, l'instauration d'une gouvernance responsable qui permettrait aux différents acteurs de pouvoir se déployer de façon efficiente dans un cadre général d'intersectorialité assumée. En outre, il s'avère nécessaire voire indispensable de s'approprier le concept d'éducation de qualité avec pour exigence majeure la participation effective et franche des différentes parties prenantes afin d'asseoir une professionnalisation réelle des enseignements. Ceux-ci étant dans cette perspective adossés sur une vision prospective de gestion de compétences en lien avec les réalités du marché local du travail. Enfin, les changements escomptés tant au niveau individuel que collectif mettraient l'accent sur la viabilisation et la valorisation des secteurs économiques à forte valeur ajoutée dans notre contexte tels que l'agriculture, l'économie numérique, l'écotourisme.

La présente recherche s'est construite autour de deux grandes parties dont la première faisait référence à l'analyse du cadre institutionnel et fonctionnel de l'emploi jeune et la seconde traitait des différentes analyses théoriques en rapport avec l'employabilité durable des jeunes.

La première partie était subdivisée en deux chapitres. Dans le premier Chapitre intitulé « Cadre institutionnel de l'emploi jeune au Cameroun », il était question de voir comment l'Etat du Cameroun a organisé le dispositif institutionnel de réponse face au problème de la précarisation de l'emploi des jeunes. Pour ce faire, l'Etat du Cameroun a mis sur pied un cadre institutionnel bâti autour de plusieurs acteurs aux rôles et missions spécifiques. Tout ceci, encadré par une architecture normative combinant conjointement les sources de droit interne et international.

Le Chapitre 2, en ce qui le concerne, portait sur le « Cadre fonctionnel de l'emploi jeune au Cameroun ». Ce Chapitre nous a permis d'améliorer nos connaissances sur le dispositif opérationnel mis sur pied par les autorités camerounaises pour faciliter l'accès à un emploi pour les jeunes post diplômés via notamment des mécanismes d'octroi de l'emploi. Seulement, l'exploration de l'état des lieux nous a donné l'occasion d'envisager une analyse diagnostique assortie d'une analyse causale de la situation.

La seconde partie de ce mémoire était relative aux analyses du cadre théorique et opératoire. Il se subdivisait en deux chapitres distincts.

Le Chapitre 3 était dédié à la « Théorie et méthodologie ». Il était question pour nous ici de recenser d'abord les écrits de nos prédécesseurs à la fois sur le sujet de l'emploi jeune

mais aussi sur les travaux relatifs aux facteurs d'influence de la précarisation des emplois des post diplômés, ensuite d'envisager une contextualisation plus large du phénomène étudié en convoquant quelques théories explicatives et enfin de présenter quelques éléments d'ordre méthodologique. Il convient néanmoins de souligner que les insuffisances relevées dans les différentes tendances ont fait l'objet d'une analyse critique.

Le Chapitre 4, quant à lui était consacré aux « Résultats, Discussion, Suggestions ». Il consistait à présenter sommairement les données recueillies sur le terrain et à les analyser suivant la grille d'analyse de contenu. L'interprétation, la discussion visaient à apprécier en outre les résultats obtenus à la lumière des théories susmentionnées. Toute chose qui a permis de valider ou non nos hypothèses. Des suggestions ont enfin été formulées à plusieurs niveaux avec cependant une emphase sur la proposition d'un modèle de gouvernance sous le prisme du développement durable.

Pour mener à bien cette recherche, des objectifs ont été formulés. D'abord un objectif général qui consistait à analyser les déterminants de la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun en vue de mieux se projeter dans une approche durable du travail via la proposition d'un modèle de gouvernance sociale axé sur la durabilité.

A cet objectif général, se sont greffés trois objectifs spécifiques :

- **OS1** : Identifier les principales disparités salariales qui entravent la décence des emplois des jeunes diplômés.
- **OS2** : Questionner l'efficacité du système de sécurité sociale des jeunes travailleurs camerounais à la lumière de la couverture santé universelle.
- **OS3** : Démontrer la pertinence d'une éducation de qualité telle que prônée par l'OIT dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes diplômés camerounais.

La revue de littérature et les théories convoquées dans le cadre de ce travail nous ont permis de formuler l'hypothèse principale de recherche suivante : le modèle de gouvernance sociale appliquée entretient la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun via notamment le système de protection sociale et la gouvernance éducative.

A la suite de cette hypothèse principale de recherche, trois autres qualifiées de secondaires ont aussi été retenues à savoir :

- **HS1** : L'hétérogénéité du Salaire Minimal Interprofessionnel Garanti (SMIG) et l'absence des primes sociales pour tous les travailleurs favorisent l'insécurité salariale des travailleurs précaires.

- **HS2** : L'absence d'une Couverture Santé Universelle dans le système de sécurité sociale camerounais entretient de façon structurelle la précarisation des emplois des jeunes diplômés au Cameroun.
- **HS3** : L'insuffisante professionnalisation des enseignements entrave l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés post licence au Cameroun, d'où l'intérêt de promouvoir une éducation de qualité.

La formulation de ces hypothèses a été rendue possible grâce à l'exploitation de la revue de littérature mais aussi à l'apport non moins significatif des théories de recherche convoquées. L'articulation consacrée à l'interprétation et discussion des résultats s'est construite au moyen du cadre théorique.

Il convient de préciser par ailleurs que la présente recherche s'inscrit dans le domaine des sciences de l'éducation et plus précisément la filière Formation à l'Education au développement durable (FEDD), option Analyse de modèles de gouvernance et des politiques éducatives liées au développement durable.

Cette étude présente un intérêt pluriel.

- **Sur le plan éducatif**

L'intérêt réside dans le changement des mentalités, des perceptions, des pratiques aussi bien des gouvernants que des gouvernés via leur adhésion à des réformes envisagées. Lesdites réformes s'articulant autour d'une gouvernance sociale responsable qui promeut le triptyque efficacité économique/équité sociale/protection de l'environnement. En fait, il s'agit d'inscrire ce travail de recherche dans la construction d'un parcours professionnel en lien avec l'éducation au développement durable (EDD) comme un outil capable d'apporter une solution possible dans la gestion de l'épineuse question de l'emploi des jeunes en contexte camerounais.

- **Sur le plan épistémologique**

Cette étude pourrait ainsi être porteuse de nouvelles connaissances en lien avec le problème, objet de cette étude, du fait de la convocation d'une approche d'analyse intégrant conjointement les 5 Méta compétences Développement durable que sont la systémique, la prospective, le changement, la responsabilité, les changements individuels et collectifs. (Didier Mulnet, Colloque REUNIFEDD, 2023).

- **Sur le plan politico-sécuritaire**

L'intérêt de cette étude sur le plan politique et sécuritaire se situe dans la prise en compte conséquente du lien insidieux qui existe entre désœuvrement de la jeunesse et remous sociaux en termes de nouveaux désordres susceptibles de porter atteinte à l'ordre public et à la sécurité transfrontalière des Etats.

Cette étude a permis d'établir la corrélation entre gouvernance sociale et emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun. Par ailleurs, la conceptualisation d'un modèle de gouvernance projeté s'est faite sur la base de certains déterminants majeurs en lien avec le phénomène de la précarisation de l'emploi jeune à savoir :

- La politique éducative ;
- Le dispositif d'insertion socio-professionnelle ;
- Les conditions d'employabilité ;
- La sécurité sociale ;
- Les relations entre les différentes parties prenantes ;
- La dimension culturelle de l'emploi.

Au final, nous retenons que les objectifs initiaux fixés ont été atteints, même si cela ne devrait nullement limiter les perspectives de recherches futures en rapport avec l'objet dans le champ des sciences de l'éducation en général et de l'éducation au développement durable de façon spécifique. Il y va du respect du principe de la *falsification* tel qu'énoncé par Karl Popper.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adrien, T. (2011). Universitaires engagés et nouveaux cadres syndicaux aux États-Unis : une alliance pour faire face au déclin des syndicats ? *Genèses*, 3(84), 127-142.
- Altet, M. (1994). *La formation professionnelle des enseignants*. Presses universitaires de France.
- Artouf, Omar. (1990). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Presses universitaires du Québec.
- Autor, D., Levy F., Murnane R.J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1334.
- Baumann, E. (2010). Protections sociales en Afrique subsaharienne : le cas du Sénégal, *Note n° 56*, Fondation Jean-Jaurès, 9 juin.
- Belinga Bessala, S. (2014). Didactique et professionnalisation des enseignants : édition revue et augmentée. Edition Clé en coédition avec NENA.
- Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services*.
- Bierschenk, T. (2008). The everyday functioning of an African public service: informalization, privatization and corruption in Benin's legal system. *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*, 40(57), 101-139.
- Bierschenk, T., & Olivier de Sardan, J.-P. (2022). The anthropology of bureaucracy and public administration. Dans B. G. Peters & I. Thynne (dir.), Oxford University Press.
- Bloom, N., Sadun R. et Van Reenen J. (2012). Americans do IT better: US multinationals and the productivity miracle, *American economic review*, 102(1). 167-201.
- Bloom, D., Caning, D. & Chan, K. (2005). *Higher education and economic development in Africa*. Harvard University.
- Blundo, G., & Le Meur, P.-Y. (Eds.). (2009). *The governance of daily life in Africa: ethnographic explorations of public and collective services*. Brill.
- Boidin, B. (2015). L'extension de la couverture maladie par les mutuelles communautaires en Afrique : mythes et réalités. *Bulletin de la société de pathologie exotique*, 108, 63-69.
- Charlot, Bernard et GLASMAN Dominique. (1998). *Les Jeunes, l'insertion, l'emploi*. Editions Puf.
- Dharam, Ghai. (2003). Travail décent : concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail*, 142(2).
- Gautier, Benoît. (2009). *La Recherche en sciences sociales*, 5^{ème} édition. Presses de l'université du Québec.
- Magnac, T. & Robin, J. M. (1994). An Econometric Analysis of Labour Market Transitions Using Discrete and Tenure Data. *Document de travail, n°91 12*, Crest-Insee, Paris

- Maingari, D. (1994). Les problèmes liés à l'Université africaine. *Histoire et Anthropologie*, 9, 51 -56.
- Manto, J. (2014). *Déterminants sociocognitifs des comportements de recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur : comparaison France-Cameroun*. (Thèse de doctorat). Archive ouverte.
- Maurin, E., Thoenig M., Thesmar D. (2003). Mondialisation des échanges et emploi : le rôle des exportations, suivi d'un commentaire de Marc Gurgand. *Économie et Statistique*, 363(1), 33-46.
- Nga, Marie Madeleine et al...(2022). *Décentralisation et développement local au Cameroun : une analyse de la contribution du PNDP*. L'Harmattan. 430 Pages.
- Ntsama, E. (1997). *La sécurité sociale au Cameroun : enjeux et perspectives*, Éditions Saagraph and Fondation Friedrich Ebert.
- Okolouma, A. (2018). Protection sociale et développement économique au Cameroun : une approche historique, *Revue française des affaires sociales*, n° 1, janvier-mars, p. 33-61 [en ligne] <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2018-1-page-33.htm>, consulté le 20 Juin 2025.
- Peccoud, Dominique. (2004). *Le Travail décent : points de vue philosophiques et spirituels*. Editeur bit, 212 pages
- Sarfati, François. (2022). *Gouverner par l'emploi*. Editions Puf.
- Tremblay, R & Perrier, C. (2005). *Méthodologie de la recherche scientifique*. Editions du Renouveau pédagogique.
- Touna Mama. (2015). L'Economie informelle au Cameroun : une analyse critique.
- Visser, J. (2019). Les syndicats peuvent-ils se régénérer ? *Journal international de la recherche syndicale*, 9(1-2), 21-55.
- Yanpelda Virginie. (2022). *Le Droit du travail au Cameroun : Analyse critique*. Tome 1. Edition Dianoi. 402 Pages.
- Mbondo, Georges Dieudonné et al., (2023). Développement local et inégalités de revenus au Cameroun : une étude de l'interaction sous le prisme de l'approche par les capacités de Sen. *Revue Française d'Economie*, 4.
- Muller, P. (2011). *Que Sais-je sur les Politiques publiques*. Edition Puf.
- Ngo Mback, M-T. (2018). L'emploi durable et les Droits humains au Cameroun. *Revue des droits de l'homme*, 101-120).

- Noumbissie, C.D., Koum Ngomba, J. (2022). Représentations du chômage et stratégies d'autorégulation pour la recherche d'emploi chez les diplômés de l'enseignement supérieur camerounais. *Initio*. 10.
- Paquin, Stéphane. (2016). Analyse des politiques publiques. Les Presses universitaires.
- Tchuigoua, J. (2017) L'Emploi durable au Cameroun : défis et perspectives. *Revue camerounaise de Sciences sociales* ; 123-140.
- DABO, Joseph DOUBLA et al..., (2022). Inadéquations éducatives et transition vers le marché du travail au Cameroun. *Revue Global journal of human social science*.
- Institut National de la Statistique. (2021). *Rapport annuel 2020*.
- Institut National de la Statistique. (2023). *Rapport 3^{ème} Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, EESI3-Phase 1, Cameroun, 2021. Page 42*
- Institut National de la Statistique. (2023). *Rapport 3^{ème} Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel, EESI3-Phase 2, Cameroun, 2021*.
- Institut National de la Statistique (2019). *Rapport 4^{ème} enquête camerounaise auprès des ménages, ECam 4. 2014*.
- Institut National de la Statistique. (2024). *Rapport 5^{ème} enquête camerounaise auprès des ménages, ECam 5. 2021*
- Institut National de la Statistique. (2024). *Rapport Comptes Nationaux, 3^{ème} trimestre 2024*.
- Organisation International du Travail. (2025). *Rapport mondial sur l'emploi, « Emploi et questions sociales : Tendances 2024 »*.
- Base de données Fonds des Nations Unies pour la Population. (2023). Rapport sur la population mondiale en 2022.
- Base de données Institut National de la Statistique. (2021). *Rapport annuel 2020*, Consulté le 5 janvier 2025, à l'adresse <https://www.investiraucameroun.com>)
- Base des données Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture. (2008). *Rapport mondial de suivi sur l'EPT*. Consulté le 26 juin 2025 à l'adresse <http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/leading-the.../efareport/>



ANNEXES

Annexe 1 : Autorisation de recherche

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA
ET EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULA
AND EVALUATION

Le Doyen

The Dean

N°...../19/UYI/VDSSE/Dpt/Coordo

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussignée, **Professeur Bela Cyrille Bienvenu**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiant (e) **ABOA ABESSOLO HERMINE** Matricule **21V3916** est inscrit (e) en Master II à la Faculté des Sciences de l'Éducation, Département de **CURRICULA ET EVALUATION**, Filière : **FORMATION, ÉDUCATION, ET DEVELOPPEMENT DURABLE** Option : **ANALYSE DES MODÈLES DE GOUVERNANCE**.

L'intéressé (e) doit effectuer des travaux de recherche en vue de l'obtention de son diplôme de Master. Il (elle) travaille sous la direction du Pr. **NDJEBAKAL EMMANUEL (MC)**. Son sujet porte sur la « **Politiques publiques et promotion de l'emploi décent des jeunes au Cameroun : une analyse sous le prisme du développement durable** ».

Je vous saurai gré de bien vouloir la recevoir et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider.

En foi de quoi, cette attestation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /.

Fait à Yaoundé, le **16/02/2023**

Pour le Doyen et par ordre

Annexe 2 : Programme de stage

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie
FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI
DIRECTION GENERALE



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland
NATIONAL EMPLOYMENT FUND
HEAD OFFICE

25 JUL 2022

Yaoundé le

PROGRAMME DE STAGE
Madame ABOA ABESSOLO Hermine epse ETOUNDI
Du 01^{er} aout au 30 septembre 2022

| PERIODE | STRUCTURE | ACTION | INTERVENANT |
|---|--|--|-------------------|
| Du lundi 01 ^{er} au 12 Aout 2022 DIRECTION GENERALE | Direction des Ressources Humaines | - Présentation du FNE, - Présentation Générale des missions de la DRH, | DRH |
| | SAG | Présentation Générale des missions et activités de la Direction. | DA |
| | Direction des Opérations et du Développement | Présentation des missions et activités de la DOD | DOD |
| | Cellule Coopération Internationale | Présentation des activités de la Cellule. | COOPI |
| | Inspection des Services | Présentation Générale des activités de l'Inspection des Services. | IPS |
| | Direction Financière | Présentation Générale des missions et activités de la DF | DF |
| | Cellule Recouvrement | Présentation Générale des missions et activités de la Cellule. | CELREC |
| | Cellule Communication | Présentation Générale des activités de la Cellule. | CELCOM |
| | CHEJ | Présentation Générale des activités du CHEJ. | Responsable- CHEJ |
| Du lundi 15 au vendredi 02 Septembre 2022 | Agence régionale du Centre | Présentation Générale des activités opérationnelles -Imprégnation dans les différents services (SIM, SEI, SF, autres) | DAC |
| Du lundi 05 au vendredi 30 septembre 2022 | Direction des Opérations et du Développement | Echanges, restitution | DOD |



Le Directeur des Ressources Humaines

MBE SHIEZI Augustine

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|--|
| DIRECTION GENERALE B.P. 18078 Yaoundé Tel. +237 222 22 01 81 222 22 03 40 Fax +237 222 22 03 39 | Agence Centrale Fne B.P. 10075 Yaoundé Tel. +237 222 22 00 62 222 22 41 34 Fax +237 222 22 03 39 | Agence de l'Est B.P. 4411 Douala Tel. +237 333 40 20 54 333 40 26 80 Fax +237 333 41 96 80 | Agence de l'Ouest B.P. 706 Douala Tel. +237 333 40 20 54 333 40 26 80 Fax +237 333 41 96 80 | Agence de l'Extrême Nord B.P. 331 Maroua Tel. +237 222 28 15 79 Fax +237 222 28 20 97 | Agence de l'Est B.P. 441 Bertoua Tel. +237 222 24 23 24 Fax +237 222 24 23 24 | Agence du Sud B.P. 793 Ekohoua Tel. +237 222 28 49 17 Fax +237 222 28 49 41 | Agence du Sud-Ouest B.P. 647 Limbe Tel. +237 333 35 28 80 Fax +237 333 35 28 96 |
|---|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|---|--|--|
| Agence de l'Extrême Nord B.P. 175 Bafoussam Tel. +237 333 44 37 63 Fax +237 333 44 37 63 | Agence du Nord-Ouest B.P. 534 Bafoussam Tel. +237 333 36 17 68 Fax +237 333 36 17 68 | Agence de l'Adoumassou B.P. 136 Ngnoussou Tel. +237 222 26 11 62 Fax +237 222 26 10 12 | Agence du Nord B.P. 701 Garoua Tel. +237 222 27 12 47 Fax +237 222 27 12 47 | Agence locale de Mayé B.P. 18079 Yaoundé Tel. +237 222 21 10 34 Fax +237 222 21 10 34 | Agence locale de Bafia B.P. 25 Bafia Tel. +237 222 17 95 27 Fax +237 | Agence locale de Nkongsamba B.P. 21 Nkongsamba Tel. +237 333 90 49 11 Fax +237 | Agence locale de Edéah B.P. 621 Edéah Tel. +237 333 38 17 65 Fax +237 | Agence locale de Nkongsamba B.P. 9893 Nkongsamba Tel. +237 222 28 77 63 Fax +237 222 28 77 63 |
|---|---|---|--|--|---|---|--|--|



DIRECTION GENERALE

Réf.: 307 /FNE/DG/DRH/SGP/22

HEAD OFFICE

25 JUL 2022

Yaoundé le

Madame ABOA ABESSOLO Hermine

Tel : 698029078

YAOUNDE

Objet : Stage Académique.

Madame,

Faisant suite à votre demande de stage, nous vous informons que vous avez été retenue pour effectuer un stage académique de deux (02) mois dans notre Organisme.

Votre encadrement sera assuré par la Direction des Operations et du Développement du **lundi 01 Août au Vendredi 30 septembre 2022.**

Pendant le déroulement de votre stage, vous vous conformerez aux dispositions du règlement intérieur du Fonds National de l'Emploi.

La délivrance de l'attestation de stage est subordonnée au dépôt d'une copie du rapport de stage visé par le tuteur professionnel au plus tard 3 mois après la fin du stage

Vous voudrez bien prendre attache avec la Direction des Ressources Humaines, pour les modalités pratiques de votre stage.

Recevez, Madame, nos salutations distinguées.

Le Directeur des Ressources Humaines



MBE SHIEZI Augustine

Ampliations :

- DG
- DOD

| DIRECTION GENERALE | Agence Centrale FNE | Agence de Littoral | Agence de Douala - Basses | Agence du Grand Nord | Agence de l'Est | Agence du Sud | Agence du Sud - Ouest | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B.P.10 079 Yaoundé | B.P.10 079 Yaoundé | B.P.15 413 Douala | B.P.7 608 Douala | B.P.231 Mirouas | B.P.441 Bertoua | B.P.795 Ebolowa | B.P.647 Limbe | |
| Tél.: (237) 222 22 51 81 222 23 53 40 Fax: (237) 222 23 53 39 | Tél.: (237) 222 23 00 62 222 23 41 34 Fax: (237) 222 23 53 39 | Tél.: (237) 333 43 26 51 333 43 26 52 Fax: (237) 333 43 26 45 | Tél.: (237) 333 41 33 20 333 41 33 22 Fax: (237) 333 41 33 22 | Tél.: (237) 222 29 15 79 222 29 20 67 Fax: (237) 222 29 20 67 | Tél.: (237) 222 24 23 34 222 24 16 34 Fax: (237) 222 24 16 34 | Tél.: (237) 222 28 49 17 222 28 49 41 Fax: (237) 222 28 49 41 | Tél.: (237) 333 35 29 56 333 35 29 56 Fax: (237) 333 35 29 56 | |
| Agence de l'Ouest | Agence du Nord - Ouest | Agence de l'Adoumassa | Agence du Nord | Agence locale de Nkongsamba | Agence locale de Bafou | Agence locale de Nkongsamba | Agence locale de Kribi | Agence locale de Bonabéri |
| B.P.775 Bulawayo | B.P.934 Bamenda | B.P.734 Nkongsamba | B.P.705 Garoua | B.P.10 079 Yaoundé | B.P.25 Bafou | B.P.21 Nkongsamba | B.P.423 Kribi | B.P.986 Douala |
| Tél.: (237) 333 44 37 63 333 44 37 63 Fax: (237) 333 44 37 63 | Tél.: (237) 333 36 17 68 333 36 17 68 Fax: (237) 333 36 17 68 | Tél.: (237) 222 25 11 52 222 25 10 12 Fax: (237) 222 25 10 12 | Tél.: (237) 222 27 12 47 222 27 12 48 Fax: (237) 222 27 12 48 | Tél.: (237) 222 31 18 84 222 31 18 84 Fax: (237) 222 31 18 84 | Tél.: (237) 222 17 00 27 222 17 00 27 Fax: (237) | Tél.: (237) 233 00 49 11 233 00 49 11 Fax: (237) | Tél.: (237) 222 46 17 65 222 46 17 65 Fax: (237) | Tél.: (237) 233 39 77 62 233 39 77 62 Fax: (237) 233 39 77 62 |

Annexe 3 : Questionnaire de recherche

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE L'EDUCATION

CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION
DOCTORALE EN SCIENCES DE L'EDUCATION
ET INGENIERIE EDUCATIVE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF SCIENCES OF
EDUCATION

DOCTORAL RESEARCH AND TRAINING
SCHOOL IN EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

LE QUESTIONNAIRE

Présentation du chercheur

Cher (e) enquêté (e), je me nomme Hermine ABOA, étudiante en deuxième année Master Professionnel Formation, Education au Développement Durable à la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1.

Mon projet de recherche est intitulé : « **L'emploi durable des jeunes diplômés post Licence dans le contexte camerounais : vers une proposition d'un modèle de gouvernance sous le prisme du développement durable** ».

Cette étude a pour objectif d'analyser les déterminants de la précarisation de l'emploi des jeunes diplômés post Licence au Cameroun, en vue de mieux se projeter dans une approche durable du travail en proposant un modèle de gouvernance sociale axé sur la durabilité.

Toute réponse fournie sera traitée avec confidentialité et nous vous garantissons un anonymat lors du traitement.

Fiche signalétique de l'enquêté

Prière de choisir la ou les lettres qui correspondent à votre réponse.

- Consentez-vous librement à répondre aux questions/Items qui vont suivre ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

- Niveau d'études/qualifications

a/ Primaire

b/ Secondaire

c/ Supérieur

d/Formation professionnelle

Réponse :

- Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

a/ 16-20

b/ 21-26

c/ 27-35

d/ 36 et plus

Réponse :

- Statut matrimonial

a/ Célibataire

b/ Marié (e)

c/ Divorcé(e)

d/ Veuf (ve)

Réponse :

I/ QUESTIONS RELATIVES AUX DISPARITES SALARIALES

1/ Aviez-vous une assurance santé dans le cadre de votre activité professionnelle principale ?

a/ Oui

b/ Non

c/ Autres à préciser.....

Réponse :

2/ Quel est votre salaire net après déduction des charges fiscales ?

a/ A préciser

b/ Aucun

Réponse :

3/ Exercez-vous d'autres activités à caractère professionnel à temps partiel ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

4/ Dans cette activité à temps partiel, quel est le montant du salaire horaire ?

a/ A préciser.....

b/ Aucun

Réponse :

5/ Bénéficiez-vous d'une prime de logement ?

- a/ Oui
- b/ Non
- c/ Autres à préciser

Réponse :

6/ Aviez-vous dans le cadre de votre activité principale une dotation en carburant ?

- a/ Oui
- b/ Non

Réponse :

7/ Aviez-vous bénéficié durant les deux dernières années d'activité professionnelle d'une augmentation salariale ou d'un avancement ?

- a/ Oui
- b/ Non

Réponse :

8/ Si oui, à quelle hauteur ?

- a/ A préciser
- b/ Aucun

Réponse :

9/ D'après-vous, votre salaire correspond-il à vos qualifications professionnelles ?

- a/ Oui
- b/ Non

Réponse :

II/ LES QUESTIONS RELATIVES AU SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS

10/ Quelle est votre profession/activité actuelle ?

- a/ Chercheur d'emploi
- b/ Travailleur du secteur public
- c/ Travailleur du secteur privé
- d/ Travailleur du secteur informel

e/ Autre (préciser)

Réponse :

11/ Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel de travail ?

a/ Moins de 5 ans

b/ Plus de 5 ans

c/ Rien de tout cela

Réponse :

12/ La fourchette de votre salaire brut mensuel se situe à :

a/ Moins de 60.000 fcfa

b/ Moins de 120.000fcfa

c/ Moins de 200.000fcfa

d/ Plus de 200.000fcfa

e/ Rien de tout cela

Réponse :

13/ Le revenu mensuel tiré de votre emploi vous permet-il de couvrir vos charges familiales ?

a/ Oui

b/ Non

c/ Aucun revenu

Réponse :

14/ Aviez-vous des bulletins mensuel de paie ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

15/ Aviez-vous déjà adhéré à un syndicat professionnel de travailleurs ?

a/ Oui

b/Non

Réponse :

16/ Etes-vous présentement immatriculé à la CNPS ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

17/ Cette immatriculation s'est faite par le biais de ;

a/ Votre employeur

b/ Votre initiative personnelle

c/ Rien de tout cela

Réponse :

18/ Dans l'actuelle structure qui vous emploie, existe-t-il un syndicat de défense des droits des travailleurs ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

19/ Seriez-vous prêt (e) à travailler dans une entreprise en l'absence de toute garantie de sécurité sociale (immatriculation à la CNPS, assurance maladie, couverture risque professionnels etc...) ?

a/ Oui

b/ Non

Réponse :

III/ LES QUESTIONS RELATIVES A LA GOUVERNANCE EDUCATIVE

20/ Les réformes gouvernementales au sein du système éducatif camerounais vous paraissent-elles :

a/ Appropriées pour l'emploi des jeunes

b/ Inappropriées pour l'emploi des jeunes

c/ Pas assez professionnelles

Réponse :

21/ Quelle évaluation faites-vous de l'éducation/formation que vous avez reçue ?

- a/ Appropriée pour trouver du travail
- b/ Inappropriée pour trouver du travail
- c/ Appropriée pour s'auto employer
- d/ Autre (préciser)

Réponse :

22/ Durant votre cursus universitaire en cycle Licence, aviez-vous bénéficié d'un stage professionnel ?

- a/ Oui
- b/ Non

Réponse :

23/ Les enseignements reçus tout au long de votre cycle de Licence vous paraissent-ils aujourd'hui :

- a/ Professionnalisant
- b/ Pratiques
- c/ Techniques
- d/ Théoriques

Réponse :

24/ Quelles compétences personnelles les réformes éducatives doivent-elles promouvoir auprès des apprenants dans notre contexte ?

- a/ Les compétences liées à l'entrepreneuriat
- b/ Les compétences liées à la maîtrise des TIC
- c/ Les compétences liées aux besoins réels du marché du travail
- d/ Les compétences liées à l'éducation civique et morale

Réponse :

MERCI POUR LA COLLABORATION

TABLE DES MATIERES

| | |
|---|------|
| SOMMAIRE | I |
| DEDICACE..... | II |
| REMERCIEMENTS | III |
| LISTE DES ACRONYMES ET DES ABREVIATIONS | IV |
| LISTE DES TABLEAUX..... | VI |
| LISTE DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES..... | VII |
| RESUME | VIII |
| ABSTRACT | IX |
| INTRODUCTION GENERALE | 1 |
| 0.1. Contexte et justification de l'étude..... | 2 |
| 0.2. Problématique de l'étude..... | 6 |
| 0.3. Constats de l'étude | 6 |
| 0.4. Problème de recherche | 9 |
| 0.5. Questions de recherche..... | 11 |
| 0.5.1. Question de recherche principale | 11 |
| 0.5.2. Questions de recherche secondaires..... | 11 |
| 0.6. Hypothèses de recherche | 11 |
| 0.6.1. Hypothèse principale de recherche | 11 |
| 0.6.2. Hypothèses secondaires de recherche | 11 |
| 0.7. Objectifs de recherche..... | 12 |
| 0.7.1. Objectif général..... | 12 |
| 0.7.2. Objectifs spécifiques | 12 |
| 0.8. Intérêts de la recherche..... | 12 |
| 0.8.1. Sur le plan théorique | 13 |
| 0.8.2. Sur le plan politico-sécuritaire | 13 |
| 0.8.3. Sur le plan éducatif | 13 |
| 0.9. Délimitation du champ d'étude | 13 |
| 0.9.1. Limite thématique | 14 |
| 0.9.2. Limite géographique | 14 |
| 0.10. Bref aperçu du cadre théorique et épistémologique | 14 |

| | |
|--|----|
| 0.10.1. Écoles de pensée | 14 |
| 0.10.2. Revue de littérature | 14 |
| 0.10.3. Cadre méthodologique | 15 |
| 0.10.4. Schéma rédactionnel | 15 |
| PREMIERE PARTIE : CADRE INSTITUTIONNEL ET FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN..... | 17 |
| CHAPITRE I : CADRE INSTITUTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN..... | 19 |
| Sous-titre I : Analyse du concept opératoire de l'emploi durable | 20 |
| 1.1. Notion d'emploi | 21 |
| 1.2. Généralités sur la notion d'emploi durable | 22 |
| 1.2.1. Définition de l'emploi durable selon une approche écologique : une première caractérisation des emplois-environnements..... | 22 |
| 1.2.2. Définition de l'emploi durable d'après l'Organisation Internationale du Travail (OIT)..... | 23 |
| 1.2.2.1. Cadre conceptuel du travail décent | 23 |
| 1.2.2.2. Indicateurs du travail décent | 24 |
| 1.2.3. Définition de l'emploi durable selon les auteurs camerounais | 27 |
| Sous-titre II : Cadre administratif de l'emploi jeune au Cameroun | 27 |
| 2.1. Rôles et attributions des institutions-tutelle..... | 27 |
| <u>Source</u> : Auteur (2025) | 29 |
| 2.2. Rôles et attributions des institutions consultatives..... | 29 |
| 2.3. Rôles et attributions des institutions opérationnelles | 31 |
| 2.4. Rôles et attributions des institutions locales | 33 |
| Sous-titre III : Cadre règlementaire de l'emploi jeune au Cameroun | 33 |
| 3.1. Instruments juridiques relevant de l'ordre interne | 33 |
| 3.1.1. La Constitution | 33 |
| 3.1.2. Le code du travail | 34 |
| 3.1.3. Autres sources du droit | 34 |
| 3.2. Les instruments juridiques relevant de l'ordre international | 35 |
| CHAPITRE II : CADRE FONCTIONNEL DE L'EMPLOI JEUNE AU CAMEROUN | 40 |
| Sous-titre I : Mécanismes fonctionnels rattachés à l'emploi jeune au Cameroun | 42 |
| 1.1. Les mécanismes officiels d'octroi de l'emploi | 42 |
| 1.1.1. Les recrutements par voie d'annonces | 42 |
| 1.1.2. Les recrutements par voie d'intermédiation | 42 |
| 1.1.3. Les recrutements par voie d'enrôlement dans un projet social..... | 43 |

| | |
|---|----|
| Sous-titre II : État des lieux de l'emploi jeune au Cameroun | 44 |
| 2.1. Analyse diagnostique de l'emploi jeune au Cameroun | 44 |
| 2.1.1. Prépondérance du secteur informel | 44 |
| 2.1.2. Dominance du secteur tertiaire dans la croissance | 46 |
| 2.1.3. Existence persistante d'inégalités | 48 |
| 2.2. Analyse causale de l'emploi jeune au Cameroun..... | 51 |
| 2.2.1. Une structure macroéconomique peu génératrice d'emplois décents | 51 |
| 2.2.2. Une faible valorisation des niches de croissance à même de créer des emplois dans le contexte de décentralisation..... | 52 |
| 2.2.3. Une absence de coordination entre les différentes initiatives publiques en lien avec l'emploi | 53 |
| 2.2.4. Un imaginaire culturel très répandu favorable au travail salarié..... | 54 |
| Sous-titre III : État des lieux de l'emploi des jeunes diplômés post licence au Cameroun..... | 55 |
| 3.1. Analyse situationnelle de l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun. . | 55 |
| 3.2. Incidence des inadéquations éducatives sur l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au Cameroun | 56 |
| DEUXIEME PARTIE : ANALYSES DU CADRE THEORIQUE ET OPERATOIRE DE..... | 59 |
| L'EMPLOYABILITE DURABLE..... | 59 |
| CHAPITRE 3 : CADRE THEORIQUE ET..... | 61 |
| ELEMENTS D'ORDRE METHODOLOGIQUE | 61 |
| Sous-titre I : Revue critique de la littérature scientifique..... | 62 |
| 1.1. Définition | 62 |
| 1.2. Recensement des écrits sur la thématique de l'emploi jeune | 62 |
| 1.3. Recensement des écrits sur les facteurs d'influence de la précarisation des emplois des diplômés post Licence au Cameroun..... | 65 |
| Sous-titre II : Écoles de pensée dominantes | 68 |
| 2.1. Théorie des écarts sociaux liés à l'employabilité | 68 |
| 2.2. La théorie de la Rationalisation des choix d'investissement | 70 |
| 2.3. La théorie des parties prenantes..... | 72 |
| Sous-titre III : Méthodologie..... | 73 |
| 3.1. Cadre méthodologique de la recherche | 73 |
| 3.1.1. Rappel des questions de recherche | 73 |
| 3.1.2. Rappel du facteur principal..... | 74 |
| 3.1.3. Formulation de l'hypothèse générale de recherche | 74 |
| 3.1.4. Opérationnalisation des variables | 75 |

| | |
|--|-----|
| 3.2. Cadre opératoire de la recherche | 80 |
| 3.2.1. Type de recherche..... | 80 |
| 3.2.2. Instruments de collecte de données | 80 |
| 3.2.3. Méthode de recherche..... | 81 |
| 3.2.4. Population d'étude et taille de l'échantillon | 82 |
| 3.2.5. Norme de l'étude | 83 |
| CHAPITRE 4 : RESULTATS, DISCUSSION, SUGGESTIONS ET PROPOSITION D'UN MODELE DE GOUVERNANCE | 85 |
| Sous-titre I : Analyse et interprétation des résultats | 86 |
| 1.1. Éléments socio démographiques des répondants | 87 |
| 1.2. Analyses des disparités salariales chez les diplomes de post-licence | 89 |
| 1.3. Analyse du système de protection sociale des travailleurs post-licences | 92 |
| 1.4. Analyse du système de gouvernance éducative..... | 94 |
| Sous-titre II : Discussions des résultats et suggestions | 96 |
| 2.1. Discussion des résultats..... | 96 |
| 2.1.1. La discussion sur l'origine et le caractère des disparités salariales..... | 96 |
| 2.1.2. Discussions sur le système de protection sociale des travailleurs | 98 |
| 2.1.3. Discussions relatives à la gouvernance éducative des titulaires de Licence | 100 |
| 2.2. Des suggestions pour relever les défis de l'emploi durable des jeunes diplômés post Licence dans le contexte camerounais | 104 |
| 2.2.1. Au niveau de la sphère stratégique des décideurs | 104 |
| 2.2.2. Au niveau de la communauté éducative | 106 |
| Sous-titre III : Proposition d'un modèle de gouvernance durable..... | 108 |
| 3.1. Contexte et justification | 108 |
| 3.2. Clarification conceptuelle..... | 109 |
| 3.3. Proposition d'un modèle de gouvernance axé sur la durabilité | 111 |
| CONCLUSION GENERALE | 118 |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES | 123 |
| ANNEXES | 127 |