

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX - TRAVAIL - PATRIE

MINISTERE DES PETITES ET
MOYENNES ENTREPRISES, DE L'ECONOMIE
SOCIALE ET DE L'ARTISANAT

SECRETARIAT GENERAL

DIVISION DES ETUDES, DES PROJETS
ET DE LA PROSPECTIVE



REPUBLIC OF CAMEROON
PEACE - WORK - FATHERLAND

MINISTRY OF SMALL AND MEDIUM-
SIZED ENTERPRISES, SOCIAL ECONOMY AND
HANDICRAFTS

SECRETARIAT GENERAL

DIVISION OF STUDIES, PROJECTS AND
FORECASTS

RAPPORT FINAL



ETUDE SUR LA MISE EN PLACE
DU PLAN **TRAIN MY GENERATION**

SEPTEMBRE 2022

AVANT-PROPOS

Le programme « ***Train My Generation*** » prend en compte la perspective gouvernementale de la Transformation Structurale de l'Économie du Cameroun pour la décennie 2020-2030 ; l'une de ses priorités est la mise en œuvre de la politique d'import-substitution et la promotion des exportations, à travers le « *Made in Cameroon* ». Il urge au gouvernement de tout faire pour permettre la mise en place de stratégies innovantes pouvant conduire à la capitalisation des apports de toutes les structures socioéconomiques du Cameroun.

Le programme « ***Train My Generation*** » participe de la volonté gouvernementale d'atteindre ces objectifs de développement et part du postulat que la formation apparaît comme l'élément majeur du processus global d'amélioration du secteur informel, et que la formation professionnelle dans le secteur informel doit se donner les moyens d'accroître les compétences et les qualifications des employés et micro entrepreneurs de ce secteur, tout en améliorant leurs conditions de travail et le niveau de rentabilité de leurs activités.

Ainsi perçu, le programme prioritaire « ***Train My Generation*** » se positionne au Cameroun dans un contexte où le secteur informel joue un rôle incontournable et prépondérant dans l'insertion socio professionnelle des personnes en quête d'emploi.

Conséquemment, ce secteur est un creuset de création de richesses grâce à l'exercice des compétences professionnelles acquises parfois en dehors du système formel de la formation professionnelle (apprentissage traditionnel, formations non formelles, exercice d'une activité professionnelle, talent naturel). Ceux qui y travaillent acquièrent en effet, au fil des années, des habiletés et cumulent des expériences professionnelles « sans certification officielle », sans preuve et sans reconnaissance sociale, ni administrative.

Cette situation constitue à n'en point douter un frein à l'insertion socioprofessionnelle de ces acteurs, à la valorisation de leur capital humain et à l'amélioration de leur bien-être social.

Le programme « ***Train My Generation*** » doit permettre au Gouvernement, de valoriser par des formations certifiantes, les travailleurs du secteur informel détenteurs de compétences avérées. Ce programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités à leur intention est un instrument gouvernemental qui pourrait permettre d'atteindre cet objectif, afin que les travailleurs compétents avérés du secteur informel bénéficient à part entière d'une considération qui leur permette de devenir de manière formelle, des acteurs du développement capables de répondre aux besoins de l'économie du pays.

Plus spécifiquement, ce programme vise à : offrir aux travailleurs du secteur informel une meilleure voie de reconnaissance sociale et d'insertion socio professionnelle ; réaliser une cartographie des compétences logées dans le secteur informel ; assurer la mise en place d'un cadre général permettant de favoriser l'impulsion et l'insertion des professionnels en manque de reconnaissance officielle.

Le Programme « ***Train My Generation*** » représente pour le MINPMEESA une démarche rigoureuse qui permet de capter dans le secteur informel, et par l'entremise des communes, des compétences spécifiques avérées susceptibles d'impacter positivement l'environnement socioéconomique et professionnel de ceux qui y travaillent, ceci au travers de la valorisation certifiée de ces compétences.

En tirant avantage de la politique de Décentralisation, la Commune est appelée à jouer un rôle de structure de proximité dans l'identification et le regroupement à la base des potentiels bénéficiaires de ce programme.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
SIGLES ET ABBREVIATIONS	6
LISTE DES GRAPHIQUES	7
LISTE DES TABLEAUX	8
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	10
INTRODUCTION.....	11

PREMIÈRE PARTIE : CADRE CONCEPTUEL ET ÉTAT DES LIEUX 13

CHAPITRE I : DÉFINITION DES CONCEPTS ET REVUE DOCUMENTAIRE 14

I. DÉFINITION DES CONCEPTS.....	14
A. Concepts clés.....	14
B. Concepts connexes.....	18
II. REVUE DOCUMENTAIRE SUR LE SECTEUR INFORMEL	24
A. Historique du secteur informel.....	24
B. Revue documentaire sur la migration du secteur informel vers le secteur formel	30
C. Données du secteur informel dans quelques pays d'Afrique au Sud du Sahara .	32

CHAPITRE II : ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR INFORMEL 35

I. DÉLIMITATION DU SECTEUR.....	35
A. Éléments de définition du secteur informel	35
B. Les entités du secteur informel	36
II. DONNÉES DU SECTEUR INFORMEL AU CAMEROUN	37
A. Aperçu général du secteur informel au Cameroun	37
B. Résultats de l'enquête conduite par le MINPMEESA	39
III. SITUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DU SECTEUR INFORMEL.	44
A. Normes pertinentes et mesures stratégiques en faveur de la formalisation du secteur informel.....	44
B. Structures d'encadrement et leurs modalités de prise en charge des acteurs	48
C. Processus d'accompagnement des acteurs du secteur informel et illustration de quelques exemples mis en œuvre au Cameroun.	52

CHAPITRE III : DIAGNOSTIC DU SECTEUR INFORMEL AU CAMEROUN 58

I. FORCES ET FAIBLESSES DU SECTEUR INFORMEL	58
A. Forces du secteur informel.....	58
B. Faiblesses du secteur informel.....	58
II. OPPORTUNITÉS ET MENACES DU SECTEUR INFORMEL	59
A. Opportunités.....	60

B. Menaces	60
-------------------------	-----------

DEUXIÈME PARTIE : COMPÉTENCES ET MÉTIERS PORTEURS DANS LE SECTEUR INFORMEL: ENJEUX ET DÉFIS DE LEUR DÉVELOPPEMENT 61

CHAPITRE IV : CADRE NORMATIF D'EXERCICE DE CERTAINS MÉTIERS 62

I. RÉFÉRENTIELS DES COMPÉTENCES	62
A. Centres de formation professionnelle (CFP)	62
B. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE).....	63
II. RÉFÉRENTIELS ET EXERCICE DES MÉTIERS DANS LE SECTEUR INFORMEL.....	64
A. Exercice des métiers dans le secteur informel	64
B. Limites dans l'exercice des métiers	66

CHAPITRE V : MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL : ENJEUX ET DÉFIS DE LEUR DÉVELOPPEMENT..... 70

I. MÉTIERS IDENTIFIÉS COMME PORTEURS PAR L'ÉTUDE	70
A. Démarche utilisée pour l'identification des métiers porteurs.	70
B. Métiers porteurs du secteur informel identifiés par l'étude.....	73
II. ENJEUX ET DÉFIS DU DÉVELOPPEMENT DES MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL.	73
A. Enjeux du développement des métiers porteurs du secteur informel	74
B. Défis à relever pour le développement des métiers porteurs du secteur informel	74

TROISIÈME PARTIE : PROPOSITION D'UNE DÉMARCHE POUR LA MISE EN ŒUVRE PAR LE MINPMEESA DU PROGRAMME « TRAIN MY GENERATION » 76

CHAPITRE VI : MÉCANISME DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME TRAIN MY GENERATION POUR LA MIGRATION DES TRAVAILLEURS DES MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL VERS LE SECTEUR FORMEL 77

I. DÉROULÉ DU MÉCANISME	77
A. Composantes du mécanisme.....	77
B. Structure organique du mécanisme	78
C. Démarche d'intervention.....	79
II. OPÉRATIONNALISATION DU MÉCANISME.....	80
A. Déclinaison des activités du mécanisme	80
B. Mise en œuvre du mécanisme dans une région pilote.	84

CHAPITRE VII :FINANCEMENT DU MÉCANISME ET ÉVALUATION DU PROGRAMME	88
I. LES OUTILS DE FINANCEMENT CLASSIQUES DE L'ÉTAT.....	88
A. <i>Les instruments gouvernementaux de financement direct du secteur informel...</i>	88
B. <i>Les instruments de financement indirect du secteur informel par le Gouvernement.....</i>	90
C. <i>Quelques pistes de financement en faveur de la mise en œuvre du Programme « Train My Generation ».</i>	91
II. ÉVALUATION DU PROGRAMME	92
RECOMMANDATIONS.....	94
CONCLUSION GÉNÉRALE	95
BIBLIOGRAPHIE	97
EQUIPE DE REDACTION	98

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACEP Cameroun	: Agence de Crédit pour l'Entreprise Privée au Cameroun
BCA	: Bureau Communal de l'Artisanat
BIT	: Bureau International du Travail
C2D	: Contrat de Désendettement et de Développement
CAIM	: Cellule des Activités Informelles et des Migrations
CCIMA	: Chambre de Commerce, de l'Industrie, des Mines et de l'Artisanat
CFCE	: Centre de Formalités de Création d'Entreprise
CGA	: Centre de Gestion Agréé
CMPJ	: Centre Multifonctionnel de Promotion des jeunes
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DAMSI	: Direction de l'Artisanat et des Migrations du Secteur Informel
DSCE	: Document de Stratégie Pour la Croissance et l'Emploi
GIPA	: Groupement Inter Patronal des Artisans
IAI	: Institut Africain d'Informatique
IAO	: Institut Agricole d'Obala
INS	: Institut National de la Statistique
MEPC	: Nomenclature Camerounaise des Métiers, Emplois et Professions
MINADER	: Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINCOM	: Ministère de la Communication
MINDDEVEL	: Ministère de la Décentralisation et du Développement Local
MINMIDT	: Ministère des Mines et du Développement Technologique
MINEFOP	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINJEC	: Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique
MINPMEESA	: Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat
MIPROMALO	: Mission de Promotion des Matériaux Locaux
NMAC	: Nomenclature des Métiers de l'Artisanat du Cameroun
OIT	: Organisation Internationale du Travail
PAJER-U	: Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
PIAASI	: Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel
PIB	: Produit Intérieur Brut
PMEAA	: Programme d'Appui aux Petites et Moyennes Entreprises Agricoles et Agroalimentaires
SND30	: Stratégie Nationale de Développement pour la Période (2020-2030)
UPI	: Unité de Production Informelle

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Répartition des travailleurs selon le sexe	40
Graphique 2 : Mode d'acquisition du savoir-faire	40
Graphique 3 : Revenus mensuels moyens des travailleurs du secteur informel .	41
Graphique 4 : personnes ayant souscrit à une assurance volontaire	41
Graphique 5: Les sources de financement sont essentiellement les tontines.	42
Graphique 6: État des équipements utilisés	42
Graphique 7 : Principales formations offertes par les structures visitées	50
Graphique 8 : Coûts moyens des formations proposées par les structures	50
Graphique 9 : Perception des structures sur un éventuel partenariat avec le MINPMEESA	51
Graphique 10 : Principales attentes des structures vis-à-vis du MINPMEESA .	51
Graphique 11 : Commandes reçues par les acteurs interrogés.....	65
Graphique 12 : Rentabilité de l'activité	65
Graphique 13 : État des équipements utilisés	66
Graphique 14 : Difficultés à transporter les marchandises	67
Graphique 15 : Appartenance à un regroupement professionnel.....	67
Graphique 16 : Acteurs enregistrés dans un BCA	68
Graphique 17 : Acteurs ayant souscrit à l'assurance volontaire.....	68
Graphique 18 : Acteurs payant l'impôt libératoire (IL).....	68
Graphique 19 : Principaux métiers porteurs du secteur informel selon les acteurs.	72
Graphique 20 : Nature des clients, biens et services du secteur informel	75

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structures d'encadrement professionnelles visitées dans le cadre de l'étude	49
Tableau 2: Approche participative et intégrée d'appui à l'économie informelle	54
Tableau 3 : tableau des forces et faiblesses du secteur informel au Cameroun..	58
Tableau 4 : tableau des opportunités et des menaces du secteur informel au Cameroun.....	60
Tableau 5: les Principales limites observées et les problèmes qui en découlent	69
Tableau 6 : Liste des métiers retenus de la nomenclature par sondage interne au Groupe de travail « Train My Generation »	72
Tableau 7 : Liste synthétique des métiers porteurs du secteur informel identifiés par l'étude	73
Tableau 8 : Proposition de structure organique du mécanisme de mise en œuvre de « Train My Generation ».....	78

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La capitalisation des acquis en compétence du secteur informel est une problématique majeure adressée par la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30) dans ses orientations fixées pour la transformation structurelle de l'économie camerounaise.

La nécessité de disposer d'une main d'œuvre qualifiée utile à la construction du pays, appelle la mise en œuvre d'actions fortes visant à renforcer le capital humain, afin de tirer profit du potentiel entrepreneurial qui git sans formation véritable, dans le secteur informel où plus de 90 % d'actifs occupés au Cameroun y exercent, en grande majorité dans des petites unités de production.

En effet, si la formation apparaît comme l'élément majeur de la modernisation de ce secteur, il est important de rappeler que la formation spécifique en secteur informel vise à développer chez les acteurs, un accroissement de leurs compétences, une amélioration des conditions d'exercice de leurs activités et un relèvement du niveau de rentabilité de celles-ci.

Le Programme certifiant de formation de masse et de renforcement des capacités des travailleurs du secteur informel, « **Train My Generation** », se positionne comme un outil gouvernemental stratégique de promotion de la migration des acteurs du secteur informel vers le secteur formel.

« **Train My Generation** » s'établit au MINPMEESA sous le prisme de ses missions régaliennes d'acteur gouvernemental chargé de la formalisation du secteur informel. Sa mise en œuvre permettra donc d'identifier, de structurer via les Collectivités Territoriales Décentralisées, des potentiels bénéficiaires au profil préalablement défini, et auxquels des accompagnements financiers et non financiers seront apportés de manière efficiente. La finalité étant de construire sur l'ensemble du territoire, une masse critique d'acteurs formels de la très petite économie, pouvant soutenir de manière durable, l'essor d'un tissu entrepreneurial formel susceptible de booster la productivité et la compétitivité des PME.

À ce propos, la SND30 réaffirme que : « *L'essentiel du potentiel de la force de travail est localisé dans des petites unités du secteur informel [...]. Dès lors, [...] la politique de l'emploi du Gouvernement vise principalement à libérer cette formidable énergie créatrice du secteur informel, à la canaliser dans un premier temps vers les TPE, porte d'entrée dans le secteur formel puis à donner à cet étage supérieur constitué des Petites et Moyennes Entreprises plus d'attractivité, de productivité et de compétitivité, car c'est bien à cet étage des entreprises formelles que sont créés le plus d'emplois décents et stables.* » (p. 100).

INTRODUCTION

Les difficultés d'insertion en emploi formel salarié contraignent un nombre de plus en plus croissant de personnes à s'orienter vers le secteur informel afin d'y assurer leur survie par un emploi dont la connaissance ou non du métier ne conditionne pas toujours l'accessibilité.

S'agissant du développement de ce secteur, le résumé exécutif du diagnostic sur la formalisation des entreprises et de leurs travailleurs au Cameroun produit en 2017 par le BIT et le MINPMEESA, révèle que non seulement il n'a cessé de se développer depuis les années 1980, mais qu'en outre, ce secteur domine l'économie nationale en termes de contribution du PIB, de création de nouveaux emplois et du nombre d'entreprises et de travailleurs qui y exercent. Dans ce sens, les statistiques récentes sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun renseignent que l'essentiel de la main d'œuvre est logé dans le secteur informel avec plus de 90% des actifs occupés et que les profils y sont diversifiés et vont des déscolarisés aux diplômés de l'enseignement supérieur en passant par les techniciens formés parfois au gré de l'exercice quotidien d'un métier (INS, EESI, 2014).

Toutefois, en dépit de sa capacité à intégrer les travailleurs, son impact sur le climat socioéconomique du Cameroun est plutôt négatif, car il affecte considérablement l'économie nationale par des formes de concurrence déloyale, de manque à gagner sur le plan fiscal et de qualité des emplois.

La perspective de capitaliser les atouts socio-économiques endogènes pour la transformation structurelle de l'économie qu'ambitionne la SND30 suggère entre autres : **(i)** de développer et de renforcer le capital humain en vue de mettre à la disposition des circuits économiques une main d'œuvre suffisante et qualifiée, visant à satisfaire les nombreux besoins en métiers techniques pour la réalisation des projets structurants ; **(ii)** de promouvoir l'import substitution et l'accroissement des exportations par le développement du « Made in Cameroon », et de promouvoir un développement inclusif en vue de favoriser et d'améliorer les conditions de vie et le bien-être des populations.

C'est dans cette optique que le programme « *Train My Generation* » (forme ma génération) trouve son ancrage stratégique, car en effet, si la migration d'un grand nombre de travailleurs du secteur informel vers le secteur formel est un impératif pour l'atteinte des objectifs de développement, cette migration de l'informel vers le formel se ferait difficilement sans la valorisation des compétences et habiletés des travailleurs de ce secteur.

Le programme « *Train My Generation* », est une réponse stratégique forte que le Gouvernement apporte aux problématiques majeures du secteur informel liées au développement des compétences : « la formation professionnelle dans le secteur informel doit se donner des moyens d'accroître les compétences et les qualifications des employés et micro entrepreneurs de ce secteur, en améliorant leurs conditions de travail et les niveaux de rentabilité de leurs activités » (Richard WALTHER 2007).

Par la mise en œuvre du programme « ***Train My Generation*** », le Gouvernement du Cameroun voudrait accompagner les travailleurs du secteur informel vers un mieux-être, en leur donnant l’opportunité de bénéficier de formations certifiantes de masse, afin de permettre la capitalisation des aspects avantageux de ce secteur dans le grand chantier de la constitution du capital humain pour la construction du développement national.

En effet, l’étude sur la mise en œuvre du programme « ***Train My Generation*** » a pour objectif de proposer une démarche pertinente de renforcement de capacité des compétences des travailleurs techniques du secteur informel visant à faciliter leur inclusion professionnelle et le développement du capital humain susceptibles de répondre aux besoins de l’économie.

Spécifiquement, il sera question de ressortir un état des lieux du secteur informel et des compétences techniques y existantes ; de ressortir les métiers techniques du secteur informel à fort potentiel de croissance et d’emploi ; d’identifier les structures pouvant servir de lieu d’accroissement des compétences et de qualification des travailleurs du secteur informel dans ces métiers ; d’identifier les mécanismes juridiques pouvant faciliter l’encadrement des acteurs techniques du secteur informel par les structures identifiées ; de proposer une démarche de certification des compétences et de qualification des travailleurs techniques du secteur informel ; de proposer un mécanisme de structuration des travailleurs techniques du secteur informel en vue de la définition de leurs besoins en formation ; de ressortir le rôle majeur des communes dans l’identification et le regroupement par métier des travailleurs du secteur informel en vue de l’identification de leurs besoins pour la structuration et le développement des chaînes de valeurs ; de proposer une démarche pour l’organisation de l’offre de formation visant l’accroissement des compétences et de qualification des travailleurs techniques du secteur informel dans les métiers ciblés et de proposer un plan d’accompagnement au développement des travailleurs du secteur informel en vue de leur migration vers l’économie formelle.

Les données utilisées pour la réalisation de cette étude sont issues d’une enquête réalisée auprès des acteurs du secteur informel en exercice dans les 10 régions du Cameroun, des centres de formation professionnelle dans la ville de Yaoundé et ses environs, ainsi que de la revue documentaire.

Le plan de présentation de cette étude s’articulera autour de trois grandes parties à savoir :

- Partie I : Cadre conceptuel et état des lieux ;
- Partie II : Compétences et métiers porteurs dans le secteur informel : enjeux et défis de leur développement ;
- Partie III : Proposition d’une démarche pour la mise en œuvre du programme « ***Train My Generation*** » par le MINPMEESA.

PREMIÈRE PARTIE :

CADRE CONCEPTUEL ET ÉTAT DES LIEUX

La bonne appropriation d'un sujet donné nécessite que soient explicitée et clarifiée, sans équivoque, la terminologie des concepts qui gouvernent la compréhension globale de la problématique posée.

Cette clarification est un préalable qui détermine et donne de la crédibilité à la démarche descriptive des faits à investiguer.

Dans cette perspective conceptuelle, la première partie de l'étude TMG dont le thème central est la capitalisation par la formation et certification des acquis en compétence des acteurs du secteur informel en vue de leur inclusion professionnelle, il est question d'apporter un cadrage conceptuel au thème énoncé.

Cette première partie s'établit sur trois chapitres dont :

- La définition des concepts qui seront évoqués tout au long de l'étude ;
- L'état des lieux du secteur informel et,
- Le diagnostic sur le secteur informel au Cameroun.

CHAPITRE I

DÉFINITION DES CONCEPTS ET REVUE DOCUMENTAIRE

La définition des concepts évoquera les concepts clés et les concepts connexes liés au sujet.

I. DÉFINITION DES CONCEPTS

Pour mieux appréhender la vision du programme « *Train My Generation* », il est judicieux de clarifier les concepts essentiels en lien avec le secteur informel et la problématique de son processus de formalisation. Ils sont classés en concepts-clés et concepts connexes.

A. Concepts clés

- « **TRAIN MY GENERATION** » (*en français* « **FORME MA GÉNÉRATION** »)

Le Programme initié par le Gouvernement, visant la formation de masse et la certification des travailleurs du secteur informel dans le but de renforcer le capital humain nécessaire aux besoins de l'économie en vue de la transformation structurelle du Cameroun à l'horizon 2030.

- **Certification professionnelle**

La certification professionnelle est un diplôme professionnel reconnu par l'État et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Elle permet d'accéder à des professions, d'évoluer, voire de se faire reconverter. Les certifications correspondent à des niveaux de *qualification* et sont délivrées par des organismes habilités à délivrer les diplômes reconnus par l'État. Il existe de très nombreuses formations dans une multitude de domaines parmi lesquels : l'informatique, le marketing, la gestion, l'hôtellerie, la restauration, la mode, la communication numérique, la cosmétique, l'agriculture, l'élevage, la maçonnerie, le carrelage, la santé, l'électricité, la comptabilité. La certification permet donc d'obtenir un titre professionnel qui correspond à un certain niveau. La certification professionnelle est délivrée par les organismes habilités à délivrer les diplômes reconnus par l'État. Ces certifications permettent aux détenteurs d'accéder à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

- **Secteur informel**

De longs et anciens débats traversent la communauté scientifique quant à la définition de la notion de secteur informel. Pour autant, on peut considérer qu'il existe aujourd'hui un certain consensus sur l'économie informelle comme ensemble des activités génératrices de revenus, exercées plus ou moins (avec des degrés divers), en dehors des règles institutionnelles

ou du cadre des réglementations de l'État (législation pénale, sociale ou fiscale, comptabilité nationale) (Portès et Castell 1989 ; de Soto 1986 ; Feige 1990).

Les difficultés conceptuelles, elles-mêmes issues des difficultés d'approche et de délimitation, se rencontrent tant chez les statisticiens que les sociologues, anthropologues et économistes à chaque fois qu'il est question du secteur informel.

En 1993, lors de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), le Bureau international du travail (BIT) adopte quant à lui une nouvelle définition, plus précise et illustrative :

D'après le BIT (1993), le secteur informel est défini comme « *un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme* ». Il poursuit en précisant que le descriptif de l'indicateur du secteur informel est principalement « **l'informalité** ».

Selon les normes internationales adoptées par la 15^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST), le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises non constituées en sociétés, et qui ne sont donc pas constituées en tant qu'entités juridiques distinctes, indépendamment de leurs propriétaires. Elles appartiennent à des membres individuels du ménage ou à plusieurs membres du même ménage ou de différents ménages. Généralement, elles présentent un faible niveau d'organisation, fonctionnent à petite échelle et avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production.

- **Informalité**

L'informalité **désigne des activités ou des pratiques qui s'exercent hors des règles**. Il s'agit d'un terme générique forgé en référence au cadre réglementaire et institutionnel.

- **Économie informelle**

Désigne toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs et unités opèrent en marge de la loi ; ou bien qu'ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi ; ou bien encore que la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives.

L'économie informelle distingue :

(i). Les unités économiques de l'économie informelle qui comprennent :

- Les unités qui emploient de la main-d'œuvre (entreprise) ;
- Les unités détenues par des particuliers (entrepreneurs) travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux (ménage) non rémunérés;
- Les unités de l'économie sociale et solidaire.

(ii). Les travailleurs de l'économie informelle, qui peuvent être :

- *Une personne qui détient et administre des unités économiques*, y compris : le travailleur à son propre compte ; l'employeur ; le membre d'une unité de l'économie sociale et solidaire;
- *Le travailleur familial non rémunéré*, qui travaille dans une unité économique de l'économie formelle ou de l'économie informelle;
- *Le salarié ayant un emploi informel au sein d'une entreprise formelle ou une unité économique de l'économie informelle, ou travaillant pour elles*, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleur domestique rémunéré employé par un ménage ;
- *Le travailleur dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée.*

Le secteur informel doit être distingué de l'emploi informel, qui correspond aux travailleurs sans contrat écrit ni assurés d'une protection sociale dans les firmes formelles et informelles.

▪ **Entreprise du secteur informel**

Entreprises non enregistrées et/ou petites entreprises privées sans personnalité morale, engagée dans des activités non agricoles avec au moins une partie des biens ou services produits pour la vente ou le troc (sur la base de la 15^e CIST)

▪ **Travailleur du secteur informel**

Le travailleur du secteur informel est tout acteur d'une unité de production du secteur non constituée en société et non enregistrée, qui produit à très petite échelle et au moins en partie pour le marché et ne s'est pas enregistré.

▪ **Économie sociale et solidaire**

L'économie sociale et solidaire est un concept désignant les organisations qui produisent des biens, des services et des connaissances tout en poursuivant des objectifs à la fois

économiques et sociaux et en favorisant la solidarité. Ces entités, appelées organisations de l'ESS, comprennent en général des coopératives, des mutuelles, des entreprises sociales, des associations et des fondations.

- **Activité**

L'activité doit être comprise comme un processus, c'est à dire une combinaison de ressources (équipement, main d'œuvre, technique de fabrication ou produits) qui a pour résultat des biens ou des services spécifiques. Par convention, une activité unique est définie comme un processus aboutissant à une série homogène des produits. A chaque entreprise devrait correspondre une activité bien précise. Lorsque dans une même entreprise, tout ou partie des ressources sont utilisées pour la fabrication de deux produits différents, l'un des processus devrait être considéré comme une activité secondaire. La distinction se fait sur la base de la valeur ajoutée et le processus le moins contributif est considéré comme activité secondaire (nomenclature des activités et des produits du Cameroun, INS 2013)

- **Formalisation de l'entreprise**

Au Cameroun, l'entreprise formelle a été définie par Instruction N°004/CAB/PM du 25 mai 2012 relative aux formalités administratives de création d'entreprises au Cameroun. Selon cette instruction, la formalité est dépendante de la conformité avec le cadre législatif et réglementaire à savoir : l'administration fiscale, les services de la caisse nationale de prévoyance sociale et de l'administration judiciaire. De ce fait, est considérée comme une entreprise informelle, toute entreprise ne répondant pas à au moins l'un de ces trois critères. L'institut national de la statistique y ajoute la tenue d'une comptabilité formelle.

- **Secteur formel**

Le secteur formel est un ensemble d'activités ou d'entreprises qui ont un objet commun. Ce sont des activités officielles, reconnues par l'Etat et la statistique nationale en tient compte pendant l'évaluation du service public.

- **Artisanat**

L'artisanat est constitué de l'ensemble des activités d'extraction, de production de transformation, d'entretien, de réparation ou de prestation de service essentiellement manuelles exercées à titre principal (loi n°2007/004 du 03 juillet 2007) .

- **Artisanat d'art**

Selon la loi du 03 juillet régissant l'artisanat au Cameroun en son article 3, « les métiers du secteur de l'artisanat d'art se caractérisent par la fabrication et la commercialisation d'objets ayant essentiellement une valeur esthétique et culturelle, et révélant une bonne utilisation des ressources naturelles ainsi qu'un raffinement dans la présentation des formes et de l'expression de la beauté » ; par exemple : forgeron, vannier, bijoutier...

- **Artisanat de production**

L'article 4 de la même loi considère que les métiers de l'artisanat de production concernent la fabrication de biens d'usage courant mais sans un recours à la standardisation industrielle, par l'utilisation exclusive ou dominante du façonnage manuel. Exemple : transformateur de manioc, boulanger, fabricant de beignets...

- **Artisanat de service**

Les métiers de l'artisanat de service concernent la distribution à une petite échelle de biens de nécessité courante, ainsi que la fourniture de petits services nécessaires à la vie ordinaire. (Loi n°2007/004 du 03 juillet 2007).

- **Artisan**

Est considéré comme artisan, « tout travailleur autonome qui exerce une activité et en assure la pleine responsabilité de la direction et de la gestion, tout en participant lui-même au travail. ». Ce travail peut être exécuté manuellement ou à l'aide d'une force motrice, celle-ci pouvant être ou non la propriété de l'artisan. L'artisan peut assurer à la fois dans son domaine d'action, la recherche de la matière première, la production, la transformation, la commercialisation et le service après-vente. (L'article 08 (1) de la loi n° 2007/004 du 03 juillet 2007 régissant l'artisanat au Cameroun).

- **Entreprise**

Selon les Actes Uniformes OHADA, l'entreprise est considérée comme étant une unité économique qui implique la mise en œuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution reposant sur une organisation préétablie.

- **Entreprise artisanale**

Selon l'article 9(5) de la loi n° 2007/004 du 03 juillet 2007 régissant l'artisanat au Cameroun, est considérée comme entreprise artisanale « toute unité exerçant une activité artisanale employant moins de dix salariés, et réalisant un investissement minimum d'un million de F CFA.

- **Métier de l'artisanat**

Il indique l'exercice par une personne physique d'une activité artisanale telle que définie dans la loi régissant l'artisanat. (CCIMA).

B. Concepts connexes

- **Économie souterraine**

Le terme économie souterraine ou clandestine regroupe trois formes d'activités très différentes : l'économie générée par le travail au noir, les délits économiques ou les activités

criminelles ou délictuelles et leur recel. Les différentes économies souterraines ont toutes au moins trois points communs :

- Elles échappent aux règles économiques et sociales et au contrôle de l'État ;
- Elles ne donnent lieu à aucun prélèvement obligatoire (fiscal ou social) ;
- Elles faussent le jeu de la libre concurrence par rapport aux activités légales, soit du fait de leur propre activité — travail au noir —, soit du fait de l'intégration de sommes provenant d'activités délictuelles ou criminelles, cherchant à se réinvestir — blanchiment d'argent.

▪ **Ménage**

Tous les travailleurs des entreprises non constituées en société qui produisent des biens et des services exclusivement pour leur propre usage final. Il comprend, entre autres, les employés de maison rémunérés, l'agriculture de subsistance, la construction de logements propres, la fabrication de vêtements propres, de meubles propres, la collecte d'eau et de combustible pour son propre usage.

▪ **Secteur primaire**

Le secteur primaire regroupe l'ensemble des **activités** dont la finalité consiste en une exploitation des ressources naturelles : agriculture, pêche, forêts, mines, gisements. Ce secteur comprend l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière et l'exploitation minière. On désigne parfois les trois dernières par le terme « autres industries **primaires** ». Les **industries primaires sont** liées à l'extraction des ressources de la terre (Contact avec la nature, produit brut).

▪ **Secteur secondaire**

Le secteur secondaire regroupe l'ensemble des **activités** consistant en une transformation plus ou moins élaborée des matières premières (industries manufacturières, construction). Ce secteur regroupe les entreprises qui ont pour activité principale la transformation de la matière première issue du secteur primaire, comme par exemple l'industrie agroalimentaire ou la construction automobile.

▪ **Industrie manufacturière**

Sous-ensemble faisant partie du secteur secondaire, les industries manufacturières regroupent les industries de transformation des biens en produit consommable. Elles définissent également les industries de fabrication, c'est-à-dire un établissement où la plus grande partie du travail est faite à la main. Leurs activités ne se concentrent pas seulement à la fabrication et la transformation, mais peuvent également s'étendre à la réparation, l'installation d'équipements industriels et les opérations de sous-traitance pour un tiers offrant des services.

▪ **Secteur tertiaire**

Il s'agit d'un vaste champ d'activités qui s'étend du commerce à l'administration, en passant par les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale

- **Filière**

Une filière est un ensemble d'activités complémentaires qui concourent d'amont en aval à la réalisation d'un produit ou service. La filière intègre plusieurs corps de métiers. (CCIMA).

- **Métier**

Un métier désigne un travail dont on peut tirer des revenus pour gagner sa vie. Il peut être qualifié ou pas. (MEPC, 2013).

- **Corps de métiers**

Un corps de métiers désigne un ensemble de métiers connexes. Le corps de métier se distingue de **la corporation** qui indique une association de personne exerçant une même profession, en l'occurrence celle de l'artisan. (CCIMA).

- **Secteur d'activité**

Un secteur d'activité est un ensemble d'activités économiques, ayant des traits similaires. C'est également une subdivision macroéconomique de l'économie, regroupant l'activité des entreprises qui appartiennent à une même catégorie.

- **Branche d'activité**

Une branche d'activité est un ensemble des unités de production engagées dans le même type d'activités ou dans des types similaires.

- **Emploi**

Un emploi est un ensemble de tâches qui sont assignées (ou peuvent être assignées) à une personne et qui doivent être assumées par cette personne. Pour la classification dans la nomenclature MEPC (Métiers, emplois et professions du *Cameroun*), la détermination de la façon dont un emploi devrait être classé est basée sur la nature des compétences qui sont requises pour assumer les tâches de l'emploi et non pas sur la façon dont ces compétences ont été acquises. On ne tient pas non plus compte du fait que le titulaire d'un emploi ait des compétences qui ne sont pas requises pour l'emploi. (MEPC, 2013). Les emplois sont affectés d'un indice hiérarchique ou d'un coefficient qui permet de déterminer le salaire minimum conventionnel.

- **Profession**

Une profession est un métier spécialisé qui exige, dans la plupart des cas, une longue période de formation (médecins, avocats, comptables, etc.). Habituellement, les professions sont gérées par des associations qui offrent de la formation, s'occupent de la reconnaissance

des diplômes et fournissent différents services aux membres. Dans certains secteurs comme le génie civil et l'architecture, la reconnaissance du diplôme est obligatoire : l'on ne peut donc pas exercer la profession, ou même utiliser le titre professionnel sans avoir obtenu de certification professionnelle. (MEPC, 2013).

- **Qualification**

Une qualification désigne le processus d'attribution d'une qualité. Le niveau de qualification indique le type de formation nécessaire pour occuper un poste. Les niveaux de qualification permettent donc de répertorier les personnes dans différentes catégories selon leur niveau d'études. La classification professionnelle est composée de la qualification de l'emploi (ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre) d'un niveau et /ou d'un coefficient selon votre convention.

- **Qualification professionnelle**

D'après le dictionnaire Larousse, la qualification professionnelle est l'appréciation sur une grille hiérarchique, de la valeur professionnelle d'un salarié, en fonction de sa formation initiale, de son expérience professionnelle, de la nature de son travail et de son niveau de responsabilité. A chaque qualification professionnelle correspond une définition de poste ou une description des tâches de l'emploi.

- **Métier qualifié**

Peut être considéré comme métier qualifié, toute activité, industrielle, artisanale ou autre, dont l'exercice est reconnu, officiellement ou traditionnellement, comme exigeant des qualifications spéciales qui ne peuvent être acquises qu'après plusieurs années d'études, de formation ou de pratique. (MEPC, 2013).

- **Compétence**

Relève d'une capacité reconnue comme telle (Stroobants, 2007).

- **Syndicat**

Un *syndicat* est une association de personnes destinée à la défense de leurs intérêts professionnels communs.

Il regroupe des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes. Ils ont pour objet exclusif l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes visées par leurs statuts, à l'échelle de l'entreprise et au niveau national.

- **Travail décent**

Un travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il intègre l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la

protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et l'insertion sociale apportés aux individus et à leur famille, de l'argent qu'ils peuvent dépenser dans l'économie locale. Leur pouvoir d'achat alimente la croissance et la création d'entreprises durables, de petites entreprises surtout, qui sont à leur tour capables d'embaucher et d'améliorer la situation des travailleurs. Il accroît les recettes fiscales des états qui peuvent financer des mesures sociales pour protéger celles et ceux qui ne trouvent pas de travail ou qui ne peuvent pas travailler. Le travail décent permet de promouvoir l'emploi et l'entreprise, de garantir les droits au travail, d'étendre la protection sociale et d'encourager le dialogue social.

- **Contrat**

Le contrat est un engagement ou une convention qui crée des obligations entre deux ou plusieurs parties (Personne physique ou morale). Il existe plusieurs types de contrats : contrat de travail, de location, de mariage, de prestation de service, etc.

- **Contrat de travail**

C'est un contrat par lequel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail pour une autre (l'employeur) moyennant une rémunération. Il existe dès lors qu'une personne (salarié) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous les ordres et le contrôle d'une autre personne (l'employeur). Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. Les trois critères de l'existence d'un contrat de travail sont le lien de subordination, la prestation de travail et la rémunération. Les critères de validité d'un contrat sont le consentement des parties, leur capacité à contracter et une existence d'un contenu licite et certain. Il existe les contrats à durée indéterminée (CDI) ; les contrats à durée déterminée et (CDD) ; les contrats de travail temporaire et les contrats de travail intermittent.

- **Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

Le Contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Le CDI ne prévoit pas d'échéance ; c'est sa principale caractéristique. Cela ne signifie pas que le salarié est embauché à jamais. Les contractants s'engagent à respecter les clauses du contrat, mais peuvent y mettre un terme unilatéralement ou d'un commun accord, sous conditions (démission, licenciement ou rupture conventionnelle), assortie de préavis et d'indemnités éventuellement. Le CDI n'est pas nécessairement écrit l'employeur doit alors remettre au salarié, au choix un double de la déclaration préalable à l'embauche.

- **Contrat de travail à durée déterminée (CDD)**

Prévoit un terme ou une date de fin. Il est donc temporaire et doit être conclu pour une raison précise expliquée dans le contrat ; il peut être renouvelé deux fois sous conditions et à moins d'être transformé en CDI, sa fin donne lieu au versement d'indemnités, prime de précarité, sauf exception.

- **Contrat de travail temporaire (CTT ou Contrat d'intérim) :**

Il s'agit d'un contrat de travail conclu pour l'exécution d'une tâche précise.

- **Certification**

Selon l'AFNOR (Association Française de normalisation), la certification est une activité par laquelle un organisme reconnu, indépendant des parties en cause, donne une assurance écrite qu'une organisation, un processus, un service, un produit ou des compétences professionnelles sont conformes à des exigences spécifiques dans un référentiel.

- **Certificat de qualification professionnelle**

Le certificat de qualification professionnelle est une certification nationale qui atteste de l'acquisition d'une qualification et d'une reconnaissance professionnelle nationale dans un emploi propre à une branche professionnelle ou à un secteur.

- **Certification officielle**

La certification officielle est celle qui aboutit à la délivrance de certificats officiels ou attestations officielles dans le cas prévu par les règles du domaine.

- **Expérience professionnelle**

L'expérience professionnelle se définit comme ce qui est produit sur l'homme par sa pratique, c'est-à-dire par la réalisation des tâches d'un domaine, sur un temps relativement long.

- **Insertion socio-professionnelle**

L'insertion socio-professionnelle est le processus qui permet à un individu ou un groupe d'individus d'entrer sur le marché du travail dans les conditions favorables à l'obtention d'un emploi.

- **Sécurité sociale**

La sécurité sociale peut se définir comme tout programme de protection sociale créé par la législation ou quelque autre disposition obligatoire visant à fournir aux citoyens un certain degré de sécurité lorsqu'ils sont confrontés aux risques vieillesse, survivants, incapacité, invalidité, chômage ou enfants à charge. Ces programmes ou dispositions peuvent également inclure l'accès à des soins médicaux curatifs ou préventifs.

C'est également l'organisme (en général un Service public de l'Etat) en charge de cette protection.

- **Dialogue social**

Selon l'Organisation Internationale du Travail(OIT), le dialogue social désigne l'ensemble des négociations, des consultations et des échanges entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.

II. REVUE DOCUMENTAIRE SUR LE SECTEUR INFORMEL

Depuis la nuit des temps, l'environnement économique a toujours été meublé par des petites activités relevant de l'artisanat, de l'agropastoral, des services et des petites industries connues par les économistes sous le vocable de « *secteur non structuré* ».

A. Historique du secteur informel

A.1. De « *secteur non structuré* » à « *secteur informel* »

En menant des recherches sur l'origine du secteur informel dans le monde, et surtout en Afrique, l'on découvre un article particulièrement édifiant du chercheur en sciences sociales **Yolaine Samantha EPOMA**, titulaire d'un Master recherche en Droit privé et publié sur <https://guide.dadupa.com/le-secteur-informel-en-afrique/> qui retrace l'origine du secteur informel en ces termes : « L'expression « secteur informel » est apparue pour la première fois en 1972 dans le rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui portait sur la mission globale sur l'emploi au Kenya. L'une des principales conclusions de ce rapport fut que, dans les pays en développement comme le Kenya, le véritable problème n'était pas le chômage, mais l'existence d'une importante population de « travailleurs pauvres », dont beaucoup peinaient très durement pour produire des biens et des services sans que leur activité soit pour autant reconnue, enregistrée, protégée ou réglementée par les pouvoirs publics. **Le rapport parlait à cet effet de « secteur non structuré ».** La mission avait alors avancé l'idée qu'avec une aide et une protection légale minimale, certaines activités de ce secteur pourraient offrir des emplois plus nombreux et plus sûrs. Beaucoup d'études **ont été menées suite à ce constat pour mieux comprendre le phénomène du secteur informel, mais il n'existe pas de définition légale, officielle de ce secteur.** La notion est explicitée ici et là en fonction des intérêts et des objectifs de recherche. Nous élargirons cette vision globale du secteur informel en Afrique par les définitions suivantes proposées par quelques experts :

Le Professeur Filiga Michel SAWADOGO, définit le secteur informel comme étant l'ensemble des activités économiques qui se font un peu en marge de la légalité, en marge des exigences légales. Pour lui, parler d'un secteur ce n'est pas très exact, puisque le secteur informel regroupe des activités très variées, et pratiquement toutes les activités économiques ont des pans dans le domaine du secteur informel.

Selon l'économiste Emmanuel SEDEGAN, pour pouvoir définir le secteur informel il faut d'abord savoir ce que c'est que le produit intérieur brut (PIB). Il s'agit de la somme monétaire des biens et services produits dans une nation pendant une période donnée, de préférence un an ; il s'agit de la richesse créée. Il définit ensuite le secteur informel comme étant cette partie du PIB, de cette richesse qui a été effectivement créée mais qui n'a pas été comptabilisée dans la comptabilité nationale parce que la comptabilité nationale ne pouvait pas

saisir ce qui a été fait pour que ces richesses soient créées. D'après lui, c'est seulement la partie officielle, les acteurs économiques qui se sont enregistrés que l'Etat peut évaluer, et le secteur informel c'est la partie non comptable qui ne rentre pas dans la comptabilité officielle de l'Etat.

Du point de vue du Professeur NOUKPO AGOSSOU, il n'est pas certain que l'approche économique soit satisfaisante en matière de définition du secteur informel, car c'est un secteur qui intègre presque tous les aspects de la vie (la vie sociale, religieuse, économique, culturelle...), rien n'échappe au secteur informel. Selon lui, on ne peut donc pas se contenter d'une définition restrictive, il faut élargir le champ pour avoir une définition satisfaisante de ce secteur.

L'Institut National de la Statistique (INS) du Cameroun, stipule que : « le secteur informel concentre l'ensemble des unités de production dépourvues de numéro de contribuable ou ne tenant pas de comptabilité écrite formelle au sens du plan comptable OHADA ».

De plus, et à la suite de ces définitions, il convient de préciser ici un facteur non moins important dénommé : « **la caractérisation du secteur informel** » et qui s'appesantit sur le fait que :

« Il a été relevé que les activités du secteur informel en Afrique doivent être distinguées des activités illicites ou inciviques et des activités souterraines. En effet, la grande majorité des activités du secteur informel produit des biens et services dont la production et la distribution sont parfaitement légales, ce qui s'oppose aux activités souterraines et aux activités criminelles ou de production illicite. Cette précision a été faite par des statisticiens dans une résolution adoptée en janvier 1993 par la conférence internationale des statisticiens du travail en sa quinzième session qui ont tenu à clarifier la nature des activités informelles ; ». (www.guide.dadupa.com/le-secteur-informel-en-afrique).

L'historique de ce secteur au Cameroun permet de comprendre, selon le rapport provisoire de **Gabriel NKODO** relatif à « *l'étude sur les possibilités de migration des acteurs du secteur informel vers l'artisanat, la très petite entreprise, la petite et moyenne entreprise* », que plusieurs études et enquêtes ont été réalisées sur l'artisanat et le secteur informel. Dans ces études on parle de « secteur non structuré moderne » qui est d'un apport important dans l'économie du pays en termes de chiffre d'affaires, d'emplois et de formation.

Selon l'une des études susmentionnées qui a été menée en 1993 par l'OIT sur l'environnement institutionnel et réglementaire des entreprises du secteur non structuré dans le cadre du programme des emplois et des compétences techniques en Afrique. Cette étude qui se situait dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel de la Banque Mondiale, avait pour but de :

- « faire un inventaire des politiques qui affectent directement ou indirectement le développement du secteur non structuré,
- Etablir une documentation exhaustive sur les changements intervenus ou en cours dans les politiques économiques dans le contexte du programme d'ajustement structurel,
- Analyser et évaluer les conséquences des nouvelles mesures et programmes d'action sur le développement du secteur non-structuré, afin d'en dégager des mesures correctives et la conception de programmes et de projets de développement plus efficaces, susceptibles de renforcer l'emploi productif dans le secteur non structuré».

Il s'agissait en fait de voir si, dans le contexte de l'ajustement structurel, le secteur informel pouvait être « ciblé comme solution de rechange à la capacité de plus en plus limitée du secteur public à créer des emplois ».

Cette étude a été faite sur la base d'un recensement de 6 000 entreprises, dans la ville de Yaoundé et ses environs, qui employaient 27 500 personnes.

Les principales conclusions de cette étude ont été les suivantes :

Entreprises et Importance du secteur informel.

Les extrapolations de cette enquête ont permis d'estimer à 260 000 entreprises le secteur non structuré urbain au Cameroun en 1991. Ces entreprises employaient environ 1 200 000 personnes soit 23 % de la population active totale, et 39 % de la population active urbaine. A cette même période, le secteur moderne ne représentait que 12% de la population active dans le pays.

Ce secteur contribuait en 1991 à près de 30% du produit intérieur brut.

Le salaire moyen distribué était estimé à 15 885 FCFA et le montant total des salaires distribués par ce secteur représentait environ 70 % de la consommation des ménages au Cameroun.

En ce qui concerne la formation des jeunes exclus du système éducatif conventionnel, ce secteur contribuait largement à leur formation professionnelle, puisqu'on comptait environ 600 000 apprentis dans les entreprises de ce secteur.

A.2. Explosion du secteur informel

Pour l'OIT (<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--fr/index.htm>), le développement du secteur informel peut s'expliquer ou même se justifier par plusieurs causes essentiellement économiques et sociales. Les causes profondes de l'informalité

comprennent des éléments liés au contexte économique, aux cadres juridique, réglementaire et politique et à certains micro-facteurs, tels que le faible niveau d'éducation, la discrimination, la pauvreté, l'absence d'accès aux ressources économiques, à la propriété, aux services financiers et autres services aux entreprises, ainsi qu'aux marchés. La forte prévalence de l'économie informelle est un défi majeur pour les droits des travailleurs et les conditions de travail décentes et a des effets négatifs sur les entreprises, les recettes publiques, le champ d'action des gouvernements, l'harmonie des institutions et la concurrence loyale.

L'étude de **Gabriel NKODO** réalisée au Cameroun en 2009 et citée sur « *Les possibilités de Migration des acteurs du secteur informel vers l'artisanat, la très petite entreprise, la petite et moyenne entreprise* » analyse les causes de l'explosion de l'économie informelle aux niveaux macroéconomique, méso économique et microéconomique.

A.2.1. Au niveau macroéconomique

La crise économique des années 1986 à 1996 et ses corollaires liés aux plans d'ajustement structurel :

- Une baisse du PIB de plus de 11 %,
- Une réduction de la consommation totale,
- Une forte réduction des dépenses publiques,
- Un déclin important de la demande intérieure,
- La liquidation des établissements publics ou parapublics avec le licenciement de plus de 12 000 personnes,
- La restructuration du secteur bancaire avec la liquidation de certaines banques,
- La réduction des effectifs de la fonction publique,
- Le gel des salaires et des effets financiers des avancements,
- Le gel des recrutements dans la fonction publique,
- La réduction des effectifs d'élèves et étudiants dans les écoles de formation administrative,
- La mise systématique à la retraite du personnel atteint par la limite d'âge,
- etc.

Face aux conséquences de cette crise, le Cameroun a continué à avoir :

- Un taux de croissance démographique de près de 2, 7% par an,
- Un déversement annuel sur le marché de l'emploi de plus de 165 000 jeunes diplômés ou déperdus du système scolaire.

Une forte tension de la demande face à une offre d'emploi de plus en plus réduite a fait en sorte que plusieurs personnes n'ayant pu accéder ou ayant perdu leur emploi salarié, se sont orientées vers le secteur informel et notamment en auto emploi.

A.2.2. *La baisse du pouvoir d'achat*

La crise économique, la dévaluation du Franc CFA intervenue en 1994 et la forte baisse des salaires aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé ont énormément détérioré le pouvoir d'achat des camerounais.

Le niveau de vie de la majorité des camerounais ne leur permettait plus d'accéder aux biens de première nécessité, surtout ceux importés, avec le même niveau de qualité et de prix qu'avant ces deux événements.

Il s'est donc développé dans les villes, un secteur informel de plus en plus dynamique et répondant aux besoins des ménages à des niveaux de prix qui correspondent à leur capacité d'achat, malgré une qualité relativement médiocre.

A.2.3. *Les difficultés d'accéder à un emploi salarié*

Les nombreux licenciements dans les entreprises en liquidation, les déflatés de la fonction publique, ceux des banques en restructuration dans un contexte de crise, ne pouvaient accéder à des emplois salariés de plus en plus rares ; ajoutés à ceux-là, tous les chercheurs d'un premier emploi quand on sait que la population camerounaise est constituée à plus de 50% de Jeunes.

Toute cette population ne pouvant être insérée ou réinsérée en emploi salarié, s'est orientée en suivant les recommandations faites dans ce sens, vers l'emploi indépendant et notamment l'auto emploi.

A.3. *Manifestations et segments du secteur informel*

A.3.1. *Manifestations du secteur informel*

L'économie informelle se manifeste sous des formes variées d'un pays à l'autre ou à l'intérieur des économies.

Le lien (<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--fr/index.htm>) de l'OIT permet de comprendre que le travail dans l'économie informelle est souvent caractérisé par des lieux de travail petits ou indéfinis, des conditions de travail peu sûres et malsaines, un faible niveau de compétences et de productivité, des rémunérations basses ou irrégulières, une longue durée de travail et l'absence d'accès à l'information, aux marchés, aux services financiers, à la formation et à la technologie. Les travailleurs de

l'économie informelle ne sont pas reconnus, enregistrés, régis ou protégés par la législation du travail ou la protection sociale.

Ainsi, ce secteur est caractérisé par (<https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-informality/>) :

- Absence de couverture par le système de sécurité sociale ;
- Absence de droit à un congé annuel payé ou à un congé de maladie ;
- Absence de contrat de travail écrit.

Une entreprise du secteur informel répond aux critères suivants:

- Elle n'est pas constituée en tant qu'entité juridique distincte de ses propriétaires ;
- Elle est détenue et contrôlée par un ou plusieurs membres d'un ou plusieurs ménages.
- Il ne s'agit pas d'une quasi-société (elle ne dispose pas d'un jeu complet de comptes, y compris de bilans) ;
- C'est une entreprise de marché : cela signifie qu'elle vend au moins une partie des biens ou des services qu'elle produit. Elle exclut donc les ménages qui emploient des travailleurs domestiques rémunérés ;

Et au moins un des critères suivants :

- Le nombre de personnes engagées/employés sur une base continue, est inférieur à un seuil déterminé par le pays
- L'entreprise n'est pas enregistrée
- Les employés de l'entreprise ne sont pas enregistrés.

Selon l'encyclopédie en ligne Wikipédia, le secteur informel peut se caractériser par les éléments suivants :

- La facilité d'accès aux activités ;
- L'utilisation de ressources locales ;
- L'échelle restreinte des opérations ;
- L'utilisation de techniques simples et le nombre réduit de travailleurs ;
- Des qualifications qui s'acquièrent en dehors du système scolaire officiel ;
- Des marchés échappant à tout règlement et ouverts à la concurrence (wikipédia).

A.3.2. Segments du secteur informel

Jean-Philippe Berrou, Maître de Conférences à Sciences Po Bordeaux, dans son article intitulé « **L'économie informelle : un défi au rêve d'émergence des économies africaines ?** » propose un essai pertinent de segmentation du secteur informel qui prend en compte sa complexité. Il décrit ce secteur ainsi :

« Les origines et les causes de l’informalité peuvent, elles aussi, varier. La littérature développée depuis plus de 30 ans sur l’informel a conduit à un constat relativement partagé sur **la coexistence, au sein de ce « secteur », d’activités de subsistance conduites par nécessité (survie dans un contexte de pauvreté, exclusion du formel) et de véritables entrepreneurs saisissant les opportunités offertes par l’informalité (choix volontaire, exit) (Backiny-Yetna 2009).** Du côté du segment inférieur, majoritaire, se concentrent une part importante d’autoentrepreneurs, des travailleurs plutôt jeunes et peu qualifiés. Ce segment est davantage un refuge en l’absence d’emploi dans le secteur formel : les plus pauvres créent leurs propres entreprises plus par défaut que par choix. **Du côté du segment supérieur, minoritaire en nombre,** se trouvent notamment les petits patrons de micro et de petites entreprises, dont les revenus sont souvent supérieurs au salaire minimum en vigueur, voire au salaire moyen dans le secteur formel (Charmes 2009). Ils ont des caractéristiques sociodémographiques inverses de celles du précédent segment. Ce « gros informel », tel que le qualifient Benjamin et Mbaye (2012) dans leur étude du secteur informel en Afrique de l’Ouest, se retrouve notamment dans l’import-export, le commerce de gros et de détail, le transport et la construction. Si, sur le plan des indicateurs de performance, ces entreprises ne diffèrent guère de leurs homologues du secteur formel, sur le plan des méthodes de gestion et de leur organisation, elles se rapprochent plus de celles du « petit informel ». Cette vision dualiste masque très probablement une multisegmentation bien plus complexe (Fields 2005). Des travaux structuralistes, qui voient l’informalité comme une réponse à une situation de crise, soulignent l’existence d’« entrepreneurs exploités et dépendants », insérés dans les réseaux de sous-traitances des entreprises formelles (Portès *et al.* 1989). Dans un autre registre, Grimm *et al.* (2012) identifient dans le secteur informel urbain [...] un segment intermédiaire qui parvient à atteindre de hauts niveaux de productivité avec peu ou pas de capital. On constate donc un continuum de situations avec des motivations complexes, mêlant nécessités et opportunités.

B. Revue documentaire sur la migration du secteur informel vers le secteur formel

Assurer la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle est un objectif majeur de l’OIT et du Cameroun qui en est membre. C’est dans ce sens que le Cameroun a ratifié la recommandation 204 de l’OIT relative à la transition du secteur informel vers l’économie formelle. Ce cadre normatif est appuyé par un cadre institutionnel de mise en œuvre de ces engagements et dispositions juridiques qui est le MINPMEESA au Cameroun. Il veille à prendre en compte toutes les normes au plan international et national dans la réalisation des actions initiées dans ce sens.

Pour le Groupement Interpatronal du Cameroun (GICAM), le secteur informel au Cameroun représente une proportion hautement significative de l'économie (*Etude sur la migration de l'économie informelle vers l'économie formelle : proposition de stratégie pour le groupement inter-patronal du Cameroun 2016*). Selon lui, les UPI font face à de nombreuses difficultés qui les maintiennent dans l'économie informelle et limitent leur possibilité de migrer vers le secteur formel. Ces difficultés ont trait entre autres, au manque de liquidités, au manque de clientèle, l'excès de concurrence, au manque de matières premières, au manque de machines/équipements, aux problèmes techniques de fabrication, à l'excès de réglementation/impôts/taxes, aux tracasseries des agents publics et la saisonnalité des activités. Leurs besoins portent généralement sur : la facilitation de l'accès à de grosses commandes. L'accès au crédit intervient au second rang des besoins exprimés, suivi par l'accès à l'information sur les marchés, la formation technique et l'assistance pour les approvisionnements.

Le Groupement des patrons propose une stratégie pour accroître efficacement la migration des acteurs du secteur informel et inciter les micros entreprises informelles à se formaliser à savoir :

- Attirer durablement les micros entreprises informelles vers le club TPE du GICAM ;
- Retenir durablement ces nouveaux adhérents dans le club TPE du GICAM.

En termes d'objectif spécifique, cette stratégie vise à augmenter la représentativité des associations des TPE/PE/coopératives au sein du GICAM

Mais dans ces efforts du gouvernement camerounais pour assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, on note le ralentissement de cette migration. Le processus est en effet encore entravé considérablement par des contraintes sociologiques, financières, fiscales et juridico-administratives qui freinent le rythme souhaité de la transition. (**BIT, Cadre normatif, réglementaire et politique de mise en œuvre de la transition vers l'économie formelle au Cameroun, 2017**). Dans ce sens, le « **Diagnostic sur la formalisation des Entreprises et de leurs travailleurs au Cameroun** » (BIT, 2017) révèle que les acteurs du secteur informel n'ont pas de couverture sociale; pas d'accès aux marchés; ils se plaignent des lourdeurs des procédures administratives. Le diagnostic formule quelques propositions pour la migration. Il préconise notamment de :

- Sensibiliser les acteurs à la migration ;
- Améliorer les relations entre l'administration et les acteurs du secteur informel ;
- Faciliter les procédures d'enregistrement aux CFCE et les administrations habilitées ;
- Mettre en place une fiscalité adaptée aux acteurs ;

- Permettre l'accès aux services financiers formels des UPI et l'accès aux marchés ;
- Déterminer les mécanismes d'affiliation au système de protection sociale ;
- Accroître des appuis gouvernementaux pour ce secteur.

C. Données du secteur informel dans quelques pays d'Afrique au Sud du Sahara

Selon une statistique de la Banque africaine de développement rendue publique en 2015, le secteur informel représente près de 55% du PIB cumulé de l'Afrique subsaharienne. Deux ans plus tard, un rapport publié par le fonds monétaire international (FMI) en 2017, révèle que le marché informel représentait déjà entre 20% et 65% du produit intérieur brut (PIB) des pays d'Afrique subsaharienne. Il ressort également de l'étude faite par le FMI que dans les pays comme l'Afrique du Sud ou encore la Namibie, l'économie informelle varie entre 20% et 25% du PIB tandis que dans d'autres comme le Bénin, le Nigéria, la Tanzanie, elle varie entre 50% et 65% du PIB. En Afrique, le secteur informel compte pour environ 40% du PIB en moyenne pour les pays à faibles revenus ; 35% du PIB environ pour les pays à revenus intermédiaires.

Les pays mis en relief par cette étude sont notamment le Sénégal pour les similitudes entre son secteur informel avec celui du Cameroun et l'Île Maurice et le Rwanda qui sont des exemples de réussite de transformation de leurs secteurs informels.

C.1. Cas du Sénégal

Le Sénégal, à travers son Plan Sénégal Émergent (PSE), ambitionne aujourd'hui de réaliser une transformation structurelle de son économie afin de promouvoir une croissance durable et inclusive et fournir des emplois décents.

Cependant, neuf travailleurs sénégalais sur 10 occupent un emploi informel et 97% des entreprises sont dans le secteur informel. Le PSE identifie donc l'économie informelle comme l'une des contraintes majeures qu'il convient de lever afin de bâtir un tissu d'entreprises formelles et moderniser son économie.

L'économie sénégalaise se caractérise par une forte présence du secteur informel qui contribue à hauteur de 41,6 % du PIB et 39,8% de la production nationale (Direction de la Prévision et des Études Économiques (DPEE), 2018).

L'économie informelle recouvre une multiplicité de situations mais aussi une conséquence commune : un déficit de travail décent. Cela se traduit par un manque d'accès à un emploi rémunérateur, aux protections liées à l'emploi (sécurité sociale et du travail), aux droits ainsi qu'à la représentation et à la possibilité de défendre ses intérêts. Cela signifie également, dans le cas des entrepreneurs, un difficile accès au financement, aux marchés et à la

propriété pénalisant considérablement leur capacité à s'engager dans des contrats commerciaux, à développer l'activité et à produire à un niveau efficient.

Face à ce constat, le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à faire de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle l'une de ses priorités. De multiples structures et programmes ont été mis en place et divers acteurs sont mobilisés avec néanmoins le constat d'un besoin de coordination et de mise en cohérence de ce large éventail de mesures politiques et de coopération entre les organes et autorités concernés. Le Bureau de l'OIT au Sénégal, en collaboration avec l'appui du Haut Conseil Sénégalais du Dialogue Social et d'autres structures Nationales que sont les Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la jeunesse, des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie ainsi que l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), a engagé depuis 2015 un processus visant à sensibiliser, informer et accompagner le Sénégal dans le processus de formalisation et de suivi de la Recommandation n° 204 de l'OIT. Le rapport de synthèse du diagnostic produit, l'identification de huit (8) sous-secteurs de l'économie informelle et les actions menées en vue de la mise en place d'un mécanisme efficace de suivi et de coordination posent les bases pour le développement de projets pilotes.

C.2. *Ile Maurice et Rwanda*

La comparaison des périodes 2010-14 et 1996-2000 montre qu'à Maurice, l'informalité, déjà minime au départ, a diminué d'encore 4 points de PIB et se situe au même niveau que dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Dans le même temps, le Rwanda a lui aussi considérablement réduit la taille de son secteur informel. Ces évolutions reflètent la transformation d'entreprises familiales en petites et moyennes entreprises (PME) formelles, résultat d'une politique active visant à créer un environnement économique propice à l'essor des PME, à supprimer les obstacles qui gênaient la formalisation et à renforcer les capacités de ces entreprises pour les rendre plus compétitives.

Le Rwanda a réformé le droit du commerce, amélioré la réglementation pour faciliter l'accès au crédit et accéléré l'enregistrement des entreprises commerciales et des biens immobiliers. S'agissant des procédures de création d'une entreprise formelle, le Rwanda se classe devant les pays de l'OCDE. À Maurice, depuis les réformes qui ont ouvert l'économie au début des années 80, les gouvernements successifs se sont activement employés à soutenir les PME en améliorant leur accès aux financements, en fournissant gratuitement des renseignements sur les marchés d'exportation et en créant des zones industrielles. Les efforts en ce sens se sont intensifiés après la perte de préférences commerciales dans les secteurs du textile et du sucre et le début de la crise financière mondiale, en 2007. Les réformes du marché du travail ont protégé les travailleurs plutôt que les emplois, tout en libéralisant l'accès à la réserve mondiale de travailleurs qualifiés et non qualifiés. Des programmes ont été mis sur pied en concertation étroite avec les milieux économiques en vue de partager les risques avec le

système bancaire pour permettre aux PME d'obtenir des prêts au taux préférentiel. L'immatriculation des entreprises a été informatisée pour permettre une création dans la journée et les PME disposent d'un guichet unique pour obtenir de l'aide et des informations concernant les financements et la délivrance de permis et de licences. Avec la réforme de la fiscalité, il est devenu plus facile pour les PME de respecter leurs obligations dans ce domaine. Le ministre des Finances ayant renoncé à ses pouvoirs discrétionnaires, toutes les entreprises sont traitées sur un pied d'égalité depuis l'informatisation à grande échelle, qui permet notamment de payer ses impôts en ligne, tandis que la réglementation évolue, substituant la vérification ex post à l'autorisation préalable. En dépit de la crise financière mondiale et des autres chocs, le secteur des PME a continué de créer des emplois à Maurice de 2005 à 2010, et même davantage que les entreprises de plus grande taille (graphique 3.1.1). Surtout, les PME jouent un rôle économique de premier plan : le fait qu'elles représentent près de 40 % du PIB et environ 45 % de l'emploi.

Au regard du train de mesures remarquables tant en nombre qu'en qualité, l'on apprécie l'éloquence des résultats enregistrés par ces deux pays.

CHAPITRE II

ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR INFORMEL

Ce chapitre met en exergue la situation du secteur informel de manière spécifique au Cameroun. Il se penche en outre sur les politiques publiques du Cameroun en faveur de la migration dudit secteur vers le secteur formel.

I. DÉLIMITATION DU SECTEUR

La délimitation du secteur de l'étude s'appuie sur des éléments de définition qui convergent vers les réalités contextuelles de ce secteur au Cameroun.

A. Éléments de définition du secteur informel

La définition du concept de « secteur informel » retenue dans le cadre de cette étude est celle énoncée par le BIT lors de la 15^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de 1993, car elle est plus globalisante et plus représentative.

D'après le BIT (1993) Le secteur informel est défini comme « *un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme* ». Il poursuit en précisant que le descriptif de l'indicateur du secteur informel est principalement « **l'informalité** ».

L'essence du Programme « **Train My Generation** », portée vers le renforcement des capacités, la formation de masse et la certification des travailleurs du secteur informel suggère la prise en compte segmentaire de sa structure qui décèle la coexistence, au sein de ce « secteur », d'activités de subsistance conduites par nécessité (survie dans un contexte de pauvreté, exclusion du formel) et de véritables entrepreneurs saisissant les opportunités offertes par l'informalité (choix volontaire, exit). **Du côté du segment inférieur, majoritaire**, se concentrent une part importante d'auto-entrepreneurs, **des travailleurs plutôt jeunes et peu qualifiés**. Ce segment est davantage un refuge en l'absence d'emploi dans le secteur formel : les plus pauvres créent leurs propres entreprises plus par défaut que par choix. **Le segment supérieur est minoritaire en nombre**.

Vu sous cet angle, il impose de circonscrire notre champ d'étude au segment inférieur qui concentre **un plus grand nombre de pauvres et d'acteurs caractérisés par la pauvreté**.

L'étude s'applique donc aux activités du secteur informel qui, **au sens de la Loi n°2007/004 du 03 juillet 2007** régissant l'artisanat au Cameroun, relèvent de l'extraction, de la production, de la transformation, de l'entretien, de la réparation ou de la prestation de services, essentiellement manuelles et exercées à titre principal.

B. Les entités du secteur informel

En considération de ce qui précède, l'étude concernera donc les travailleurs et les unités économiques de production non constituées en entreprises et qui produisent au moins en partie pour le marché et ne sont pas enregistrés.

B.1. Les travailleurs opérant dans le secteur informel

- ***Personne qui détient et administre une unité économique***, y compris :
 - Le travailleur à son propre compte ;
 - L'employeur ;
 - Le membre d'une unité de l'économie sociale et solidaire;
- ***Travailleur familial non rémunéré***, qu'il travaille dans une unité économique de l'économie formelle ou de l'économie informelle;
- ***Salarié ayant un emploi informel au sein d'une entreprise formelle ou une unité économique de l'économie informelle, ou travaillant pour elles***, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleur domestique rémunéré employé par un ménage ;
- ***Travailleur dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée.***

B.2. Unités économiques du secteur informel

- Unités qui emploient de la main-d'œuvre;
- Unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés;
- Organisations de l'économie sociale et solidaire.

L'étude exclut les ménages qui produisent exclusivement pour leur propre usage final, l'agriculture de subsistance, la construction de logements propres, l'économie souterraine et les activités illicites.

Il est à relever que les activités du secteur informel doivent être distinguées des activités illicites ou inciviques et des activités souterraines. Cette précision a été faite par des statisticiens dans une résolution adoptée en janvier 1993 par la conférence internationale des statisticiens du travail en sa quinzième session qui ont tenu à clarifier la nature des activités informelles : « *les activités exercées par les unités de production du secteur informel ne sont pas nécessairement*

réalisées avec l'intention délibérée de se soustraire au paiement des impôts ou des cotisations de sécurité sociale ou d'enfreindre la législation du travail, d'autres législations ou d'autres dispositions administratives. Par conséquent, le concept des activités du secteur informel devrait être différencié de celui des activités de l'économie dissimulée ou souterraine. »

II. DONNÉES DU SECTEUR INFORMEL AU CAMEROUN

Le secteur informel est une composante essentielle de l'économie camerounaise qui contribue pour une part importante au Produit Intérieur Brut. Dans cette section, nous présentons d'abord des données issues de diverses sources donnant un aperçu général du secteur informel au Cameroun ; puis viennent les données issues de l'enquête conduite par le MINPMEESA.

A. Aperçu général du secteur informel au Cameroun

Les données présentées portent principalement sur :

- La structure de l'emploi en secteur informel ;
- Les caractéristiques des actifs dans le secteur informel ;
- Le niveau d'instruction ;
- La formation professionnelle ;
- Les conditions d'exercice de l'activité ;
- Les revenus et le taux de salarisation
- La sécurité sociale des travailleurs ;
- L'état du dialogue social ;

Selon les statistiques sur la structure des actifs occupés de manière générale, l'INS relève que 3,7 % d'actifs occupés exercent dans le secteur privé formel et moins de 6% dans le secteur public. Le secteur informel reste le plus grand pourvoyeur d'emplois avec 90% d'actifs occupés. (ESSI 2, 2011, Page 75.).

a) - Structure de l'emploi en secteur informel

Sur les 90% d'actifs occupés sus-évoqués, le secteur informel agricole est dominant avec 53%, alors que le secteur informel non agricole emploie 37% des actifs.

Plus de la moitié des actifs occupés exerce dans le secteur primaire. Le secteur de l'industrie emploie 12,5% d'actifs occupés tandis que le secteur tertiaire emploie 34,1% dont 11% dans le commerce et 23 % dans les services (ESSI 2, 2011, Page 47.).

b) - Caractéristiques des actifs occupés dans le secteur informel

Selon le sexe, 52% d'hommes contre 47,8 de femmes de manière générale travaillent dans le secteur informel et le taux d'emploi est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. L'âge varie de 15 à 35 ans. Selon le sexe, les hommes autant que les femmes exercent en majorité dans le secteur informel. L'âge moyen est de 33 ans et la durée moyenne dans l'entreprise est de 9 ans.

c) - En ce qui concerne le niveau d'instruction, les acteurs du secteur informel sont en général peu scolarisés, le niveau d'éducation à 40% est celui du primaire. Mais ce profil a évolué avec le temps et actuellement, on trouve de plus en plus de diplômés de l'enseignement supérieur. Les personnes non scolarisées sont les plus occupées (73%) suivies des personnes de niveau primaire (69,6%). La main d'œuvre la moins utilisée est celle des personnes ayant le niveau d'instruction supérieur. Le nombre moyen d'années d'études réussies est de 7 ans.

d) - S'agissant de la formation professionnelle, on note une faible demande de la formation professionnelle. 01 personne sur 04 a déjà suivi une formation. 42% des personnes qui résident en milieu urbain ont déjà suivi une formation professionnelle, et 18% en milieu rural. La proportion des personnes ayant suivi une formation professionnelle est plus élevée dans les métropoles. La plupart des personnes qui ont suivi une formation professionnelle l'ont été sur le tas (39%) ; dans un centre ou institut de formation (19%) et de niveau supérieur 16 %. La formation est importante pour l'accès à l'emploi.

e) - Conditions d'exercice de l'activité

Les conditions d'exercice se caractérisent par une grande précarité de l'emploi matérialisée par la prédominance du contrat verbal ou l'absence de contrat écrit. Une très faible proportion des travailleurs en secteur informel dispose d'un bulletin de paie (Secteur informel non agricole : 11 % ; en milieu rural : 8% et 0,6 dans le secteur informel agricole). L'instabilité est traduite ici par la facilité d'entrée et de sortie dans le secteur informel en général et de l'informel non agricole en particulier, les actifs y mettent en général peu de temps. Cette instabilité qui caractérise les emplois de ce secteur conforte sa vulnérabilité et traduit le fait qu'il ne peut véritablement pas servir de socle à l'économie. Le secteur informel agricole qui occupe 53% de travailleurs présente l'ancienneté moyenne dans l'emploi la plus élevée 17,3 ans, reste un secteur à faible revenus d'activité. Cette stabilité dans l'emploi pourtant moins générateur de revenus peut traduire le manque d'autres opportunités d'emplois pour ceux qui exercent.

Certaines activités se font de manière ambulante. 37% ne disposent pas de local, 44,9% sont implantées dans les domiciles et très peu détiennent un local (17%).

Le taux de salarisation reste très bas en secteur informel. Les horaires de travail généralement en-dessous de la moyenne traduisent la situation de sous-emploi en secteur informel. 28% travaillent moins de 35 heures par semaine contre 37% qui travaillent plus de 48 h par semaine. La couverture sociale des actifs en informel est très marginale.

f) - Les revenus et le taux de salarisation : selon ESSI 2, le taux de salarisation est le rapport du nombre de salariés à la population active occupée. En secteur informel, l'INS révèle que ce taux est très bas de manière générale 1,8 % (informel non agricole) P77 un indicateur de la mesure du travail décent.

Le secteur informel agricole et non agricole qui emploie 90% d'actifs occupés est le secteur qui enregistre les plus faibles niveaux de rémunération soit 15,000 contre 145,000 en secteur public. (ESSI 2 page 35) or le SMIG au Cameroun est de 36,000 francs CFA

g) - Sécurité sociale : la couverture sociale des travailleurs est très faible dans le secteur informel

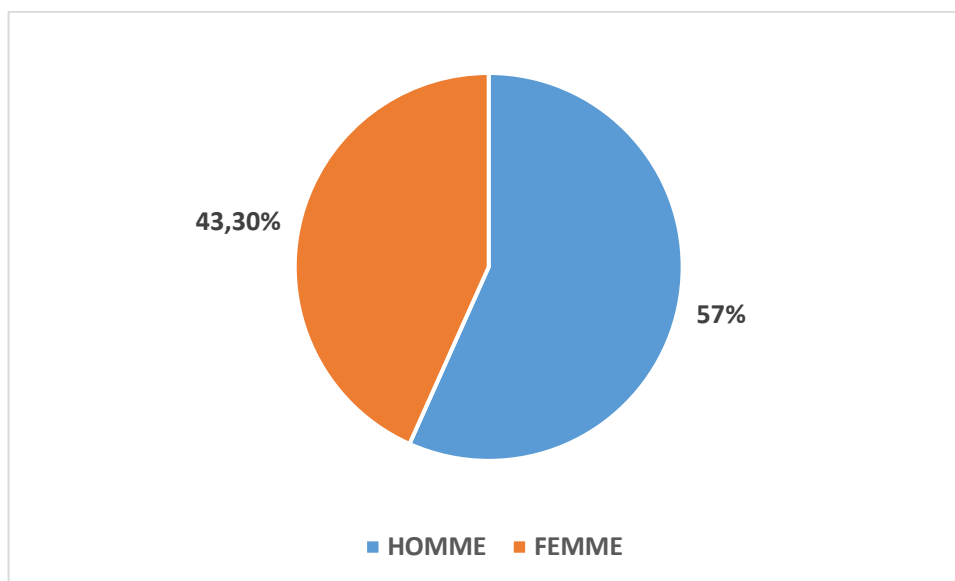
h) - Le dialogue Social a pour objectif d'encourager le consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Il permet de prévenir les conflits sociaux. L'appartenance à un syndicat est faible. La plupart appartiennent à une forme d'association (GIC, association professionnelle ou syndicale, tontines, regroupement entraide sociale et financière).

B. Résultats de l'enquête conduite par le MINPMEESA

Les résultats de notre enquête révèlent également des informations qui convergent vers celles de l'INS. En effet, il ressort de cette enquête que 17,3% de nos travailleurs du secteur informel exercent dans les métiers de l'art ; 31,7% dans les métiers de service et 51% sont dans les métiers de production.

Pour ce qui est de la répartition des travailleurs du secteur informel par sexe ; l'enquête révèle que 56,7% des travailleurs sont des hommes contre 43,3% des femmes.

Graphique 1 : Répartition des travailleurs selon le sexe

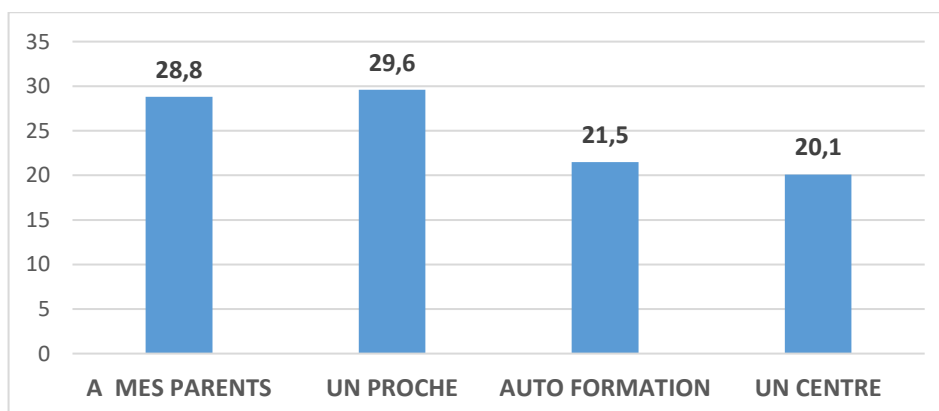


Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

En ce qui concerne le niveau d'instruction, les acteurs du secteur informel sont en général peu scolarisés. En effet, **54,8%** des acteurs ont au plus un BEPC / CAP. Cependant l'on a de plus en plus des personnes qui sont des diplômés de l'enseignement supérieur.

S'agissant de la formation professionnelle on note une grande proportion de travailleurs formés par un proche ou par un parent (29,6% et 28,8% respectivement). Nous remarquons une faible demande de formation dans les centres professionnels (environ une personne sur cinq).

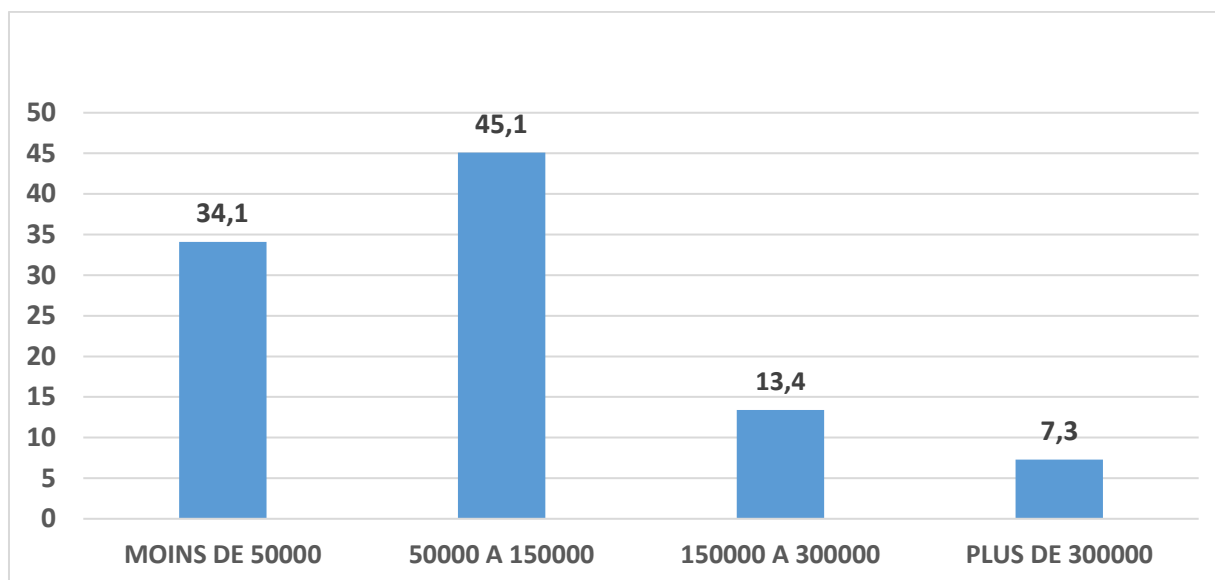
Graphique 2 : Mode d'acquisition du savoir-faire



Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

S'agissant des revenus des acteurs du secteur informel, il ressort que les travailleurs sont moins rémunérés que ceux du secteur formel. En effet, plus de 79,2 % des travailleurs gagnent moins des 150.000 F CFA par mois.

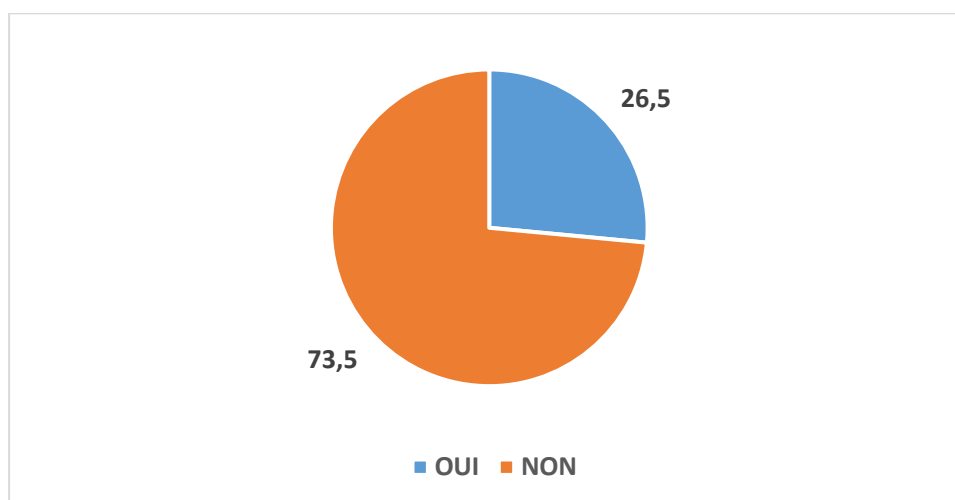
Graphique 3 : Revenus mensuels moyens des travailleurs du secteur informel



Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

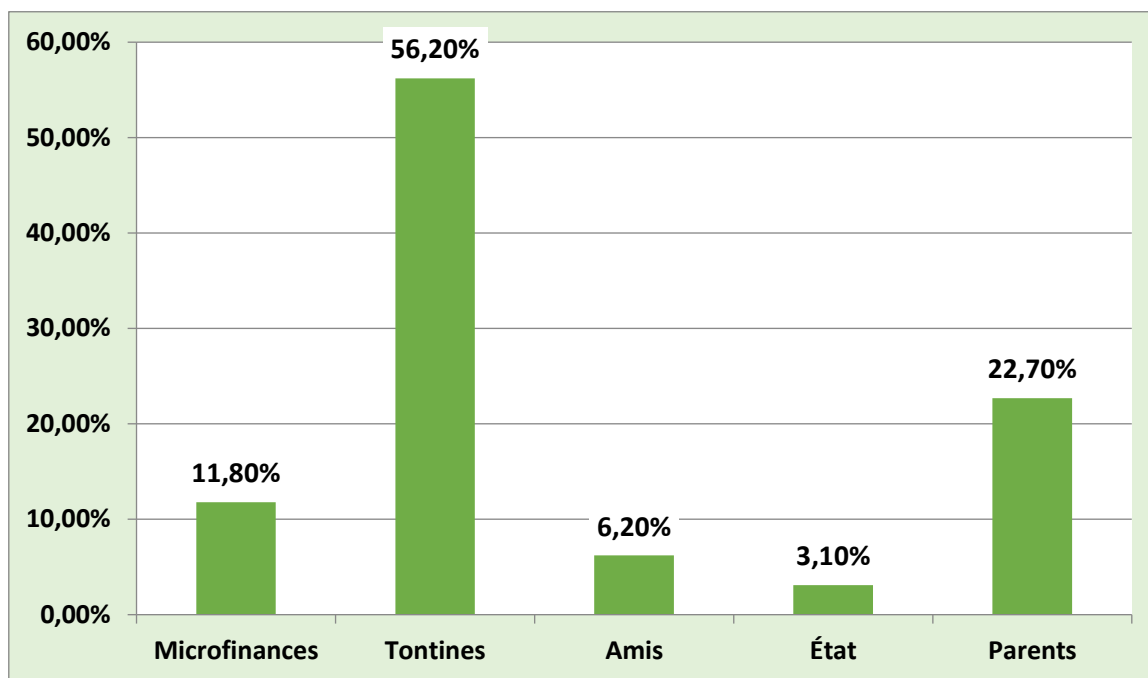
Pour ce qui est de la Sécurité sociale, l'on note qu'elle est faible dans le secteur informel. En effet, seulement 26,5 % des travailleurs possèdent une assurance volontaire.

Graphique 4 : personnes ayant souscrit à une assurance volontaire



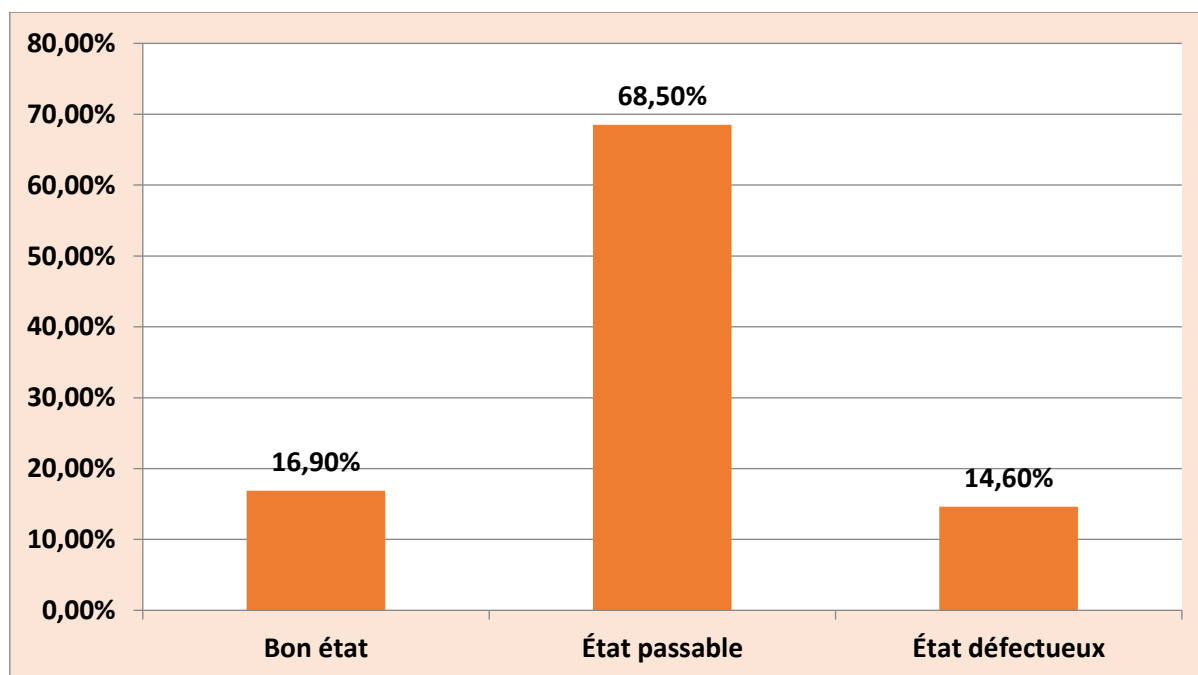
Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

Graphique 5: Les sources de financement sont essentiellement les tontines.



Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

Graphique 6: État des équipements utilisés



Source : MINPMESSA – Données d'enquête.

■ Principaux constats faits de l'état des lieux.

Le secteur informel emploie une masse importante de travailleurs qui ont certes des revenus constants, mais dont les conditions d'exercice présentent une grande précarité et vulnérabilité, ainsi qu'un déficit de mesures d'encadrement.

- Si l'utilisation récurrente du terme « secteur informel » suggère une certaine homogénéité de cet ensemble, il est en réalité extrêmement hétéroclite et multiforme ;
- Le secteur informel (au sens de l'INS) emploie 90% des actifs occupés dont 53% dans le secteur agricole et 37% non agricole.

En milieu urbain, le commerce est prédominant (36%) suivi des services (33,3%) et de l'industrie (30,6%) ;

En milieu rural l'activité agricole est prédominante. Les activités agricoles sont majoritaires, suivies de l'élevage ;

- Le secteur tertiaire est dominé par le commerce et le primaire par l'agriculture, l'élevage, la pêche et sylviculture (*l'activité d'entretien des forêts en vue de leur exploitation commerciale*).
- Les tontines, les parents et les établissements de micro finance sont les principales sources de financement du secteur informel ;
- L'âge moyen des travailleurs est de 33ans ;
- La durée moyenne de l'entreprise est de 9 ans ;
- Les actifs sont peu scolarisés mais les personnes non scolarisées sont les plus nombreuses ;
- La faible demande de la formation professionnelle (la formation se fait en grande majorité sur le tas) ;
- Le secteur héberge les plus faibles niveaux de rémunération : le salaire moyen est de 15 000 F CFA contre 36 000 F CFA pour le SMIG au Cameroun ;
- L'emploi est précaire (absence de contrat de travail écrit) et instable (facilité d'entrée et de sortie du secteur) ;
- La couverture sociale des risques liés au travail est quasi-inexistante ;
- Les travailleurs ont, en effet, le plus souvent un faible niveau de qualification, de mauvaises conditions de travail et des revenus insuffisants pour répondre à leurs besoins essentiels. **Tous les secteurs d'activités y sont représentés**, mais les différentes études font état d'une prédominance du secteur tertiaire (commerce et services).
- Le dialogue social est très faible.

III. SITUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DU SECTEUR INFORMEL.

Les politiques publiques évoquées dans le cadre de cette étude concernent les normes pertinentes en faveur de la formalisation du secteur informel. Elles prennent aussi en compte les structures mises en place pour l'encadrement des acteurs de ce secteur.

A. Normes pertinentes et mesures stratégiques en faveur de la formalisation du secteur informel

Plusieurs normes existantes tant sur le plan international que national promeuvent la formalisation du secteur informel. Quelques-unes qui apparaissent pertinentes en rapport avec le contexte de l'étude peuvent être énumérées.

A.1. *Au plan international*

➤ Les objectifs de développement durable (ODD)

L'expression est couramment utilisée pour désigner les dix-sept objectifs qui ont été adoptés par les états membres des Nations-unies en septembre 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030.

Les 17 ODD sont intégrés - reconnaissant que les interventions dans un domaine affecteront les résultats dans d'autres et que le développement doit équilibrer les aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Les pays se sont engagés à accélérer les progrès pour ceux qui sont le plus en retard. Les ODD sont conçus pour mettre fin à la pauvreté, à la faim, au SIDA et à la discrimination à l'égard des femmes et des filles.

La créativité, le savoir-faire, la technologie et les ressources financières de toute la société seront nécessaires pour atteindre les objectifs dans tous les contextes.

Les ODD n°1, 2, 8, 15 et 17 peuvent être retenus comme pertinents dans le cadre de cette étude/

(a) **ODD n°1 : Pas de pauvreté ;**

Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde. Éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes demeure l'un des plus grands défis de l'humanité. Une trop grande part de la population mondiale peine toujours à subvenir à ses besoins fondamentaux. Pour ce faire, il est indispensable d'aider les plus vulnérables,

d'améliorer l'accès aux ressources et aux services de base, et de soutenir les communautés.

(b) ODD n°2 : Faim « Zéro »

Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable. La faim continue de freiner le développement de multiples pays. La sous-nutrition et l'insécurité alimentaire augmentent presque partout en Afrique et en Amérique du Sud. L'éradication de ce fléau implique d'encourager des pratiques agricoles durables, d'améliorer les moyens d'existence et les capacités des petits paysans, de permettre une égalité d'accès à la terre, aux technologies et aux marchés.

(c) ODD n°8 : Travail décent et croissance économique

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Ce huitième objectif reconnaît l'importance d'une croissance économique soutenue, partagée et durable afin d'offrir à chacun un emploi décent et de qualité. Il vise à éradiquer le travail indigne et à assurer une protection de tous les travailleurs. Malheureusement, il est constaté un ralentissement de la croissance, de plus en plus d'inégalités, une augmentation de la population active plus rapide que celle des offres sur le marché de l'emploi.

La solution préconisée est de promouvoir le développement d'opportunités de formation et d'emploi pour les nouvelles générations, accompagné d'une montée en compétences sur les emplois "durables". L'ODD8 prévoit également une coopération internationale renforcée pour soutenir la croissance et l'emploi décent dans les pays en développement grâce à une augmentation de l'aide, à la mise en place de politiques axées sur le développement et à une stratégie mondiale pour l'emploi des jeunes.

(d) ODD n°15 : Vie terrestre

Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, car la vie humaine dépend autant de la terre que des océans. Les végétaux fournissent 80 % de notre alimentation, et nous dépendons de l'agriculture en tant que ressource économique et moyen de développement. La forêt, qui couvre 30 % de la surface de la terre, fournit un habitat vital pour des millions d'espèces, une source saine et importante d'air et d'eau, et elle est également cruciale dans la lutte contre le changement climatique.

Il est urgent de prendre des mesures pour réduire la perte d'habitats naturels et de biodiversité, qui font partie de notre patrimoine commun, contribuent à la sécurité mondiale alimentaire et de l'eau, à l'atténuation du changement climatique et l'adaptation, ainsi que la paix et la sécurité.

(e) **ODD n°17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs ;**

Le monde actuel est plus interconnecté que jamais auparavant. L'amélioration de l'accès aux technologies et à la connaissance favorise nettement le partage des idées et l'innovation. Des partenariats efficaces entre les gouvernements, le secteur privé et la société civile sont nécessaires pour la réalisation des objectifs du développement durable (ODD) au niveau mondial, régional, national et local. Ces partenariats doivent être inclusifs, construits sur des principes et des valeurs communes, et plaçant au cœur de leur préoccupation les peuples et la planète.

➤ **Recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée en juin 2015.**

Il s'agit de la première norme internationale qui traite de l'économie informelle dans sa totalité et sa diversité et qui affirme explicitement que la transition vers l'économie formelle est la voie obligée pour faire du travail décent une réalité pour tous et pour promouvoir un développement inclusif.

La recommandation, instrument non contraignant de portée universelle, prend acte de la grande diversité des situations d'informalité, et tient notamment compte de la spécificité des contextes nationaux et des priorités des divers pays.

Elle vise à orienter les États membres vers l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies intégrées afin de permettre la formalisation de l'économie informelle et notamment de :

- (a) faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat;
- (b) promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales;
- (c) prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

Au-delà de ces objectifs à atteindre, la recommandation 204 suggère aux États des principes directeurs qui pourraient guider leur action. Elle propose notamment de prendre en compte, entre autres :

- La diversité des caractéristiques, des situations et des besoins des travailleurs et des unités économiques dans l'économie informelle et la nécessité d'y répondre par des approches spécifiques ;
- Le fait que des stratégies multiples et diverses peuvent s'appliquer afin de faciliter la transition vers l'économie formelle ;

- La préservation et le développement, lors de la transition vers l'économie formelle, du potentiel entrepreneurial, de la créativité, du dynamisme, des compétences et des capacités d'innovation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle;

➤ **Droit OHADA**

- Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique signé le 17 octobre 1993 à Port-Louis (Ile Maurice).
- Acte uniforme révisé portant sur le droit commercial général adopté le 15 décembre 2010 à Lomé (Togo) sur le régime de l'entrepreneur.

A.2. Au plan national

Le Gouvernement camerounais a pris en compte, dans ses politiques publiques, les normes pertinentes internationales promouvant la migration du secteur informel vers le secteur formel.

- Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat (MINPMEESA) est l'institution gouvernementale chargée du secteur informel notamment de sa migration vers le secteur formel à travers la formalisation des travailleurs et de leurs entreprises. Le Décret N° 2013 du 27 mai 2013 portant organisation de ce ministère stipule qu'il est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de développement des petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'artisanat. Concernant spécifiquement la transition du secteur informel vers l'économie formelle, de l'identification et de l'étude des possibilités de migration des acteurs du secteur informel vers l'artisanat et les micros entreprises en vue du développement et de la promotion de l'initiative privée et de l'entrepreneuriat

Dans cette optique, un cadre légal et réglementaire a été aménagé pour encadrer la migration des acteurs de l'économie informelle vers l'Artisanat, la PME ou l'économie sociale.

- Le Gouvernement a initié de nombreuses actions dont notamment la mise en place des structures permettant l'opérationnalisation des politiques élaborées en faveur de la migration du secteur informel. Dans cette veine, l'on peut citer : les Bureaux Communaux de l'Artisanat (BCA) dans les trois cent soixante communes du Cameroun ; des villages artisanaux régionaux et spéciaux, respectivement dans les chefs-lieux des régions et certaines villes stratégiques ; des Centres de Formalités de Création des Entreprises (CFCE) ; l'Agence de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises (APME) ; les Centres de Gestion Agréés (CGA) et des programmes d'encadrement tels que le PAJER-U (Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et

Urbaine), le PIAASI (Programme Intégré aux Acteurs du Secteur Informel) et bien d'autres.

- Mais de manière générale, plusieurs Départements ministériels déploient dans leurs aspects sectoriels des stratégies pour la migration des acteurs informels qui sont engagés dans le processus de formalisation (MINFI ; MINCCE ; MINMIDT ; MINEPIA ; MINADER ; le MINDDEVEL).
- La politique de Décentralisation mise en œuvre depuis la loi de 2004 fixant les règles applicables aux communes fait de la commune la collectivité territoriale décentralisée de base pour le développement local et l'amélioration du cadre et des conditions de vie de ses habitants. C'est en droite ligne de cette politique que le décret N° 2011/003 du 13 janvier 2011 fixant les modalités d'exercice des compétences transférées aux communes en matière de promotion des activités de production artisanales a confié aux communes quelques compétences. Selon ce Décret, les communes sont notamment chargées de :
 - L'organisation des salons de l'artisanat au niveau local ;
 - L'appui aux artisans et aux entreprises artisanales au niveau local

Également, le cadre réglementaire de l'économie sociale met la commune au cœur de l'encadrement des initiatives locales de développement des communautés et des territoires à la base.

- La stratégie Nationale de Développement pour la période 2020-2030 (SND30), prescrit la promotion de la migration d'un grand nombre de travailleurs de l'informel vers le formel.

Malgré toutes ces initiatives, l'on note la persistance du développement des activités informelles au Cameroun. Mais, la dynamique de migration est positive et le partenariat entre les secteurs public et privé concourt à conjuguer des efforts pour adresser durablement la question de la migration de l'informel vers le formel.

B. Structures d'encadrement et leurs modalités de prise en charge des acteurs

Les statistiques de l'INS révèlent que la plupart des acteurs informels en exercice ont acquis leurs formations sur le tas. Toutefois, plusieurs structures sont mises en place par le gouvernement à travers le MINEFOP pour offrir aux acteurs désireux de se former, des formations en lien avec les besoins du marché de l'emploi. Et plusieurs autres départements ministériels sectoriels (MINJEC, MINADER, MINPMEESA, MINPROFF) donnent, à travers leurs structures opérationnelles, des formations adéquates (Les villages artisanaux, l'APME, CMPJ, Maisons de la femme).

Une offre de formation est également faite par des privés, des organisations d'acteurs et quelques fois aussi par des collectivités locales dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de décentralisation. Peut être également pris en compte le rôle des faitières et des organisations qui en leur sein apportent des formations et de l'encadrement à leurs membres. ; les CGA ; la CCIMA ; les associations, les faitières, les coopératives, les GIC.

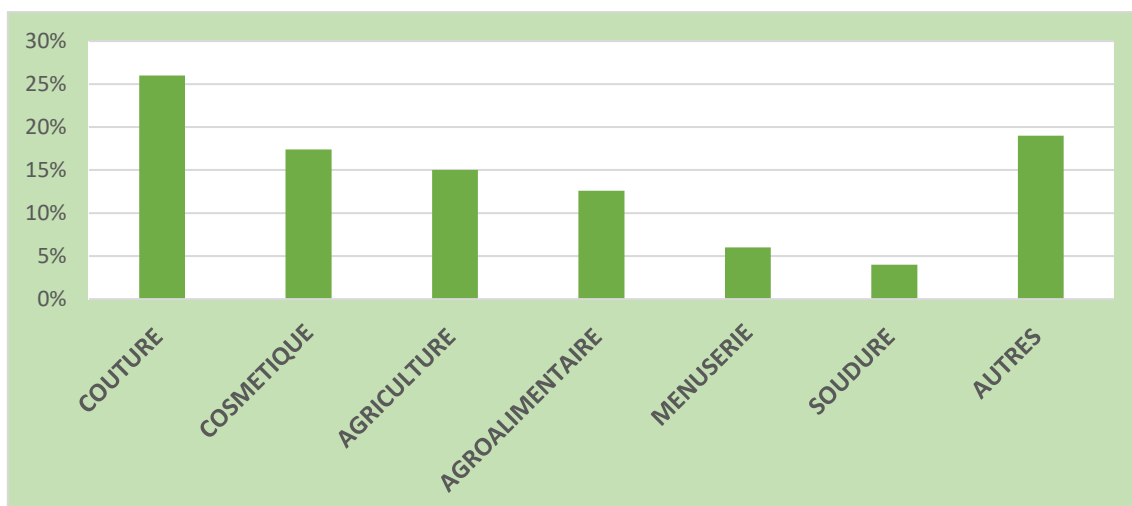
B.1. Structures d'encadrement visitées dans le cadre de l'étude

Les descentes effectuées sur le terrain dans le cadre de cette étude ont permis de recenser quelques structures de formation. Le tableau ci-dessous en donne une liste nominative.

Tableau 1 : Structures d'encadrement professionnelles visitées dans le cadre de l'étude

N°	NOM DE LA STRUCTURE	PRINCIPAUX METIERS ENSEIGNES PAR LES CENTRES
01.	CFP Elana Style	Couture, accessoires de mode
02.	VAL CONCEPTION	Modéliste
03.	MINJEC DPEJ	Plusieurs domaines
04.	GIC BOOT	Agroalimentaire, agriculture, élevage
05.	FKENG MODE	Coiffure, esthétique, massothérapie, décoration
06.	Interprofession Bois	Séchage du bois, machinerie, formation à l'étude de projet
07.	Artisan au féminin	Accessoires de mode, bois
08.	Institut Agricole d'Obala (IAO)	Agroalimentaire, agriculture, élevage
09.	Centre de Promotion de la Femme et de la Famille	Coiffure, esthétique, TIC
10.	Centre FOGAH	Conduite
11.	Centre de formation aux métiers du bâtiment	Soudure
12.	AMA DEI FASHION	Modéliste
13.	IAI	Informatique (Bureautique, infographie, etc)
14.	MINPROMALO	matériaux locaux de construction

Graphique 7 : Principales formations offertes par les structures visitées

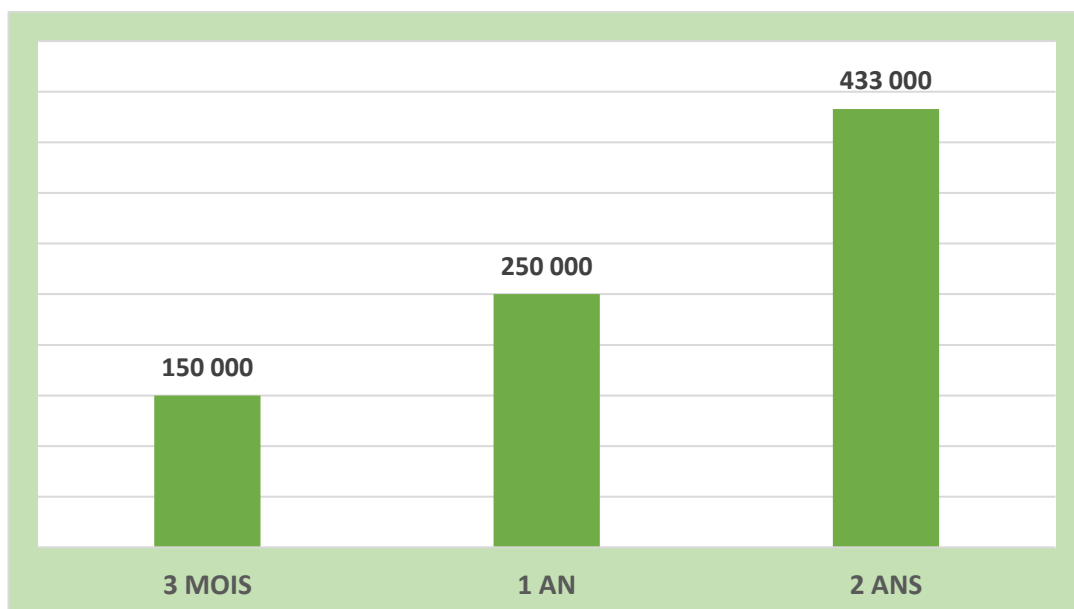


Source : MINPMEEESA – Données d'enquête

B.2. Modalités de prise en charge des acteurs du secteur informel par les structures d'encadrement

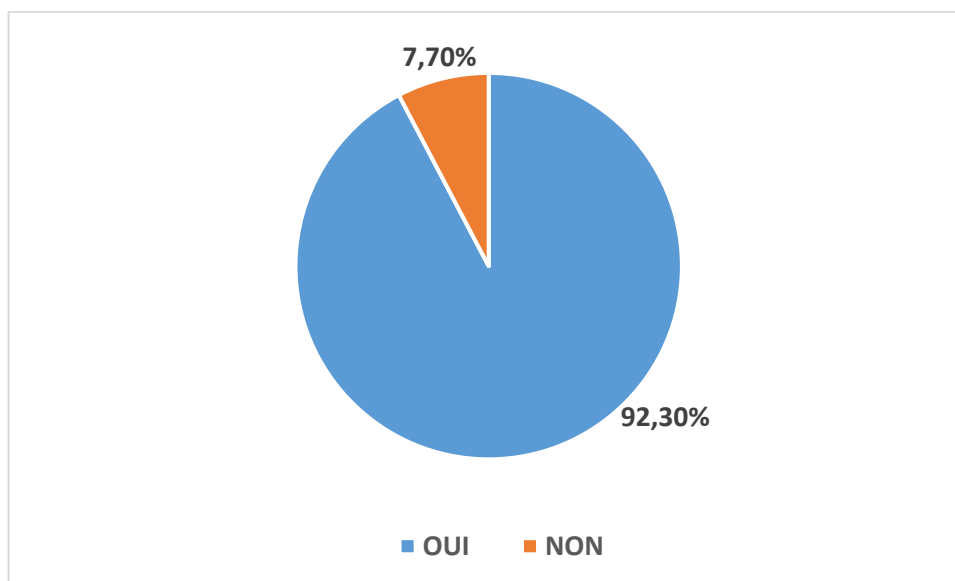
Les données collectées sur le terrain dans un échantillon de structures ont permis de ressortir les informations sur les coûts moyens de formation, ²

Graphique 8 : Coûts moyens des formations proposées par les structures



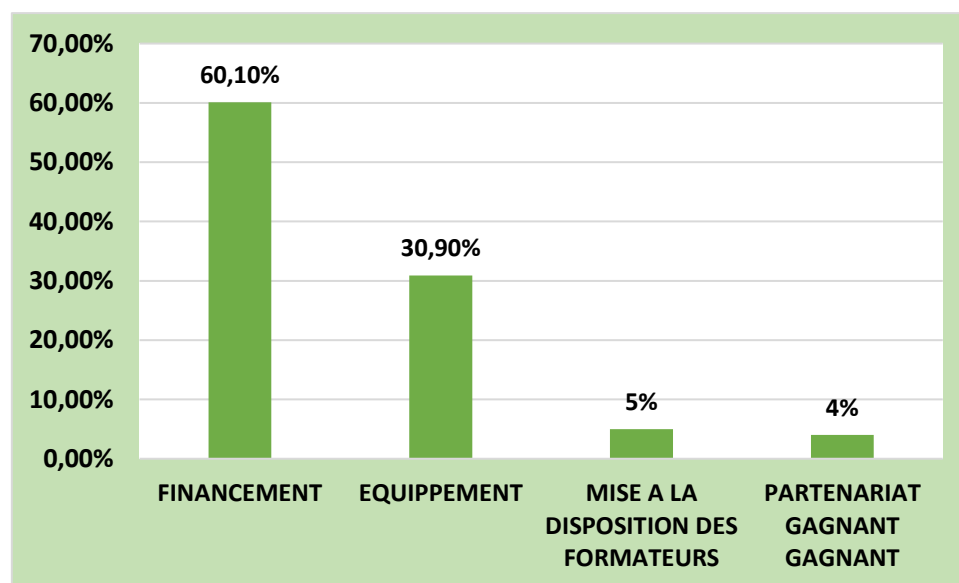
Source : MINPMEEESA – Données d'enquête

Graphique 9 : Perception des structures sur un éventuel partenariat avec le MINPMEESA



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

Graphique 10 : Principales attentes des structures vis-à-vis du MINPMEESA



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

C. Processus d'accompagnement des acteurs du secteur informel et illustration de quelques exemples mis en œuvre au Cameroun.

Le présent chapitre met en lumière quelques types d'accompagnement identifiés et susceptibles d'inspirer la proposition de démarche de la mise en œuvre par le MINPMEESA du programme « *Train My Generation* ».

Le premier point se focalise sur les types d'accompagnement identifiés par l'étude, et le second illustre quelques exemples mis en œuvre au Cameroun (PIAASI et PAJER - U).

C.1. Généralités sur l'accompagnement

De façon sommaire, l'on définit l'accompagnement comme une action ou un ensemble d'actions qui visent à développer qualitativement chez un individu ou dans une structure, des potentialités à même de modifier les façons traditionnelles de l'individu ou de la structure d'agir ou de fonctionner.

De façon spécifique, l'accompagnement est l'action de rencontrer régulièrement un travailleur informel, d'unité de production, afin de le conseiller et de vérifier, au fil des rencontres, l'avancement de son projet et ce, jusqu'à la mise en œuvre finale, c'est-à-dire la création de l'entité. D'autres assimilent l'accompagnement à un dispositif qui vise à orienter, informer et aider un futur créateur à élaborer son projet en le conseillant, le formant et l'insérant dans les réseaux pertinents de la création, afin que ce projet puisse se concrétiser et atteindre une certaine maturité¹.

Il peut être évoqué notamment l'accompagnement professionnel, l'accompagnement social et le parrainage.

L'accompagnement professionnel est une forme d'accompagnement centrée sur un champ professionnel et tendu vers « l'entreprise ».

L'accompagnement social quant à lui est une forme d'accompagnement à visée plus globale. Il n'est pas centré sur la mise au travail immédiate mais vise à en créer les conditions.

Le parrainage enfin est un accompagnement global, où un parrain sert de passeur pour accéder à l'entreprise vue comme un « autre monde ». Si ces formes d'accompagnement restent encore génériques, elles ne spécifient pas le type d'action à mener sur le bénéficiaire de l'accompagnement.

¹ [Dominique Siegel](#), « Quelles stratégies pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ? » In [La Revue des Sciences de Gestion](#) 2006/3 (n°219), pages 35 à 44.

On distingue plusieurs modes de mise en œuvre d'un accompagnement à savoir : le coaching, le mentorat, le tutorat, la formation, la psychanalyse, la thérapie et la consultation ou conseil². Quel que soit le mode d'accompagnement, il apparaît ici que l'action à mener sur le sujet de l'accompagnement est bien spécifiée. L'accompagnateur, celui qui agit sur le sujet pose des actions spécifiques en fonction des attentes ou besoins du sujet.

Si **le coach** suscite des questionnements amenant les clients à la découverte d'eux-mêmes, il ne peut réussir que si le sujet accompagné est à mesure, du fait de sa maturité, de se définir des buts et objectifs qu'il affine progressivement avec son coach.

Le mentor quant à lui partage son expérience et ses connaissances avec une autre personne moins expérimentée. Le sujet de l'accompagnement ici n'apprend que ce que son mentor connaît et est disposé à transmettre.

Le tuteur est une personne expérimentée qui accompagne une autre, novice, dans l'apprentissage de ses tâches, l'acquisition de savoir-faire et l'intégration dans un milieu de travail selon un processus de progression déterminé. Il suit un programme qui a pour finalité de l'intégrer dans un milieu de travail avec plus de potentiel.

La formation a pour objectif d'enseigner des habiletés ou des connaissances spécifiques en vue de qualifier quelqu'un pour son emploi, sa profession ou sa carrière, reste la forme d'accompagnement la plus usitée.

Le consultant, est un spécialiste extérieur à une organisation à qui l'on fait appel afin d'obtenir un avis (conseil) au sujet d'une question ou de l'aide pour résoudre un problème précis. Du fait des coûts souvent élevés de ses prestations, cette forme d'accompagnement est le plus réservée aux professionnels. Quel que soit le mode ou la forme d'accompagnement choisi, un encadrement spécifique est nécessaire et des acteurs spécifiques aussi.

Dans le cadre de cette étude et afin de permettre à l'État de tirer davantage profit des opportunités du secteur informel qui reste l'un des rares secteurs à fournir une issue à la crise de l'emploi, l'accompagnement renvoie aux initiatives d'appui qu'il pourrait élaborer et mettre à la disposition des acteurs de ce secteur, en vue de leur migration vers la formalisation.

Les enquêtes menées sur le terrain révèlent que les acteurs de l'économie informelle font face à quatre obstacles majeurs qui entravent leur épanouissement et leur migration vers la formalisation. Ce sont : **les difficultés d'accès aux financements, les problèmes techniques et productifs, de commercialisation et ceux d'ordre organisationnel.**

² <https://icfquebec.org/differences-autres-professions>, consulté le 11/06/2022

En réponse à ces obstacles, l'Organisation Internationale du Travail propose une approche participative et intégrée d'appui aux acteurs de ce secteur, afin de les aider à se formaliser (BIT, 2004 *Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone*, Genève, 2004). Cette approche est présentée dans le tableau ci-après.

Tableau 2: Approche participative et intégrée d'appui à l'économie informelle

Problème	Objectif	Moyen d'appui	Instruments
Financier	Accroître la capacité d'investissement et de garantie des petits producteurs	Systèmes d'épargne et de crédit en vue des investissements productifs	Mutuelles d'épargne et de crédit, caisses populaires et banques artisanales
Technique et productif	Améliorer la capacité productive des unités économiques	Perfectionnement des compétences, recherches et développement de nouveaux produits et techniques	Ateliers et bases d'appui proposant des services à la production
Commercial	Meilleure insertion des entreprises dans les marchés	Diversification de l'offre, amélioration de la qualité, recherche et élargissement des débouchés	Systèmes associatifs d'approvisionnement et de commercialisation. Ouverture de nouveaux marchés
Organisationnel	Accroître la capacité collective de négociation des petits producteurs avec le système institutionnel en place	Animation, programmation et évaluation participative visant l'organisation et l'action collective	Groupements solidaires, associations par métier et fédérations socio-professionnelles

Cette démarche, intéressante à plus d'un titre, est susceptible d'inspirer la mise en œuvre du programme « **Train My Generation** », afin d'aider le Gouvernement à construire une masse critique d'acteurs du secteur informel ayant migré vers le secteur formel. Toutefois, pour arriver à formuler un modèle, il importe de passer en revue quelques exemples ayant été réalisés au Cameroun.

C.2. Quelques formes d'accompagnement mises en œuvre au Cameroun

Plusieurs programmes et projets ont été institués par le gouvernement afin d'appuyer ou d'accompagner des acteurs en quête d'insertion socioprofessionnelle ou de migration de l'informel vers le formel. L'on énoncera quelques cas dont le modèle d'accompagnement du PAJER-U et du PIAASI.

C.2.1. *Le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U)*

D'après la *Décision du N°008/2016/D/MINJEC/CAB* du 23 Février 2016, portant réorganisation et fonctionnement du Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U), il s'agit d'un mécanisme de mobilisation, de formation et d'accompagnement des jeunes à leur intégration dans les circuits de production. À ce titre, il est chargé de contribuer à la promotion de l'insertion socio-économique des jeunes par le biais d'un encadrement technique, entrepreneurial et managérial en vue d'en faire le moteur véritable du développement de la nation.

Les cibles du PAJER-U sont des jeunes non-scolarisés ou déscolarisés, diplômés ou non, à la recherche ou en attente d'un emploi, âgés de 15 à 35 ans.

Le PAJER-U repose sur quatre principaux piliers qui sont :

- **La mobilisation** : processus de sensibilisation, d'information et d'inscription des jeunes dans une filière d'activité en fonction de leurs habilités et de leurs ambitions en vue de leur sélection ;
- **La sélection** : opération de recrutement des jeunes dans l'une ou l'autre structure en fonction de leurs habilités et de leurs ambitions. Elle est effectuée par les comités de sélection ;
- **Formation** : ensemble des actions destinées à développer chez tous les jeunes sélectionnés, les compétences dont ils ont besoin pour exercer leur métier et/ou pour développer leur auto-emploi ou leur entreprise ;
- **L'accompagnement** : à la fois l'encadrement et le suivi des jeunes bénéficiaires. Cet encadrement comprend l'appui/conseil technique ainsi que le soutien entrepreneurial et managérial à l'installation et à l'expansion des projets productifs des jeunes.

L'inscription se fait exclusivement au niveau des antennes d'Arrondissements ou Départementales. Les dossiers d'inscription des antennes communales sont transmis par bordereau au Chef d'antenne départementale. Le Comité de sélection départemental des jeunes bénéficiaires assure la sélection des jeunes du département.

Chaque jeune sélectionné dans le cadre du PAJER-U suit une formation civique en collaboration avec l'Agence du Service Civique National de Participation au Développement. (...) Il suit également une formation entrepreneuriale et managériale, indépendamment du suivi par ce bénéficiaire d'un autre cursus de qualification avant ou pendant ces formations.

Le processus de formation entrepreneuriale et managériale au sein du PAJER-U est organisé autour de deux phases : une phase de développement des compétences en auto-emploi,

en entrepreneuriat et en management des projets productifs et une phase d'élaboration des projets productifs. (...)

La formation entrepreneuriale et managériale peut avoir lieu dans les centres de ressources, propriétés des organisations intermédiaires, ou dans les structures d'encadrement de proximité de la jeunesse extrascolaire du Ministère de la Jeunesse et de L'Éducation Civique.

À l'issue de leur formation, les jeunes accompagnés dans le cadre du PAJER U sont ceux qui bénéficient de crédits octroyés par le FONIJ ou d'autres formes de financements accordés par d'autres guichets de financement après avoir été présentés à ces différents guichets. Les fonds octroyés aux jeunes sont remboursables suivant des mécanismes préétablis.

C.2.2. Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI)

Ce programme a été créé en 2004 et mis en œuvre en 2005. Rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), le PIAASI a pour objectif principal d'assurer un meilleur encadrement des jeunes massivement installés dans le secteur informel de l'économie nationale et de maximiser en quantité et en qualité les possibilités de création de nouveaux emplois productifs, stables et décents. Il vise spécifiquement :

- **L'appui à l'organisation du secteur informel :**

Il s'agit du renforcement des capacités organisationnelles des acteurs du secteur informel, l'élaboration de la typologie des activités dans chaque circonscription (un fichier national des acteurs du secteur informel élaboré dans chaque région et qui constitue un document de référence pour les pouvoirs publics).

- **L'appui à la formation** des acteurs du secteur informel à travers le renforcement des capacités techniques et managériales;
- **L'appui au financement** de microprojets par la mise en place d'un fonds rotatif de financement des activités du secteur informel.

- **Structure Organisationnelle :**

- Une Coordination Nationale ;
- 10 Antennes Régionales (les chefs-lieux de régions) ;
- 58 Points Focaux Départementaux ;
- 310 arrondissements couverts par le Programme soit un taux de couverture de 86% ;

Les appuis du PIAASI sont essentiellement orientés vers les activités liées à l'artisanat, à la production et aux services les moins favorisés en capital, en équipements, en compétences techniques et en revenus. Le PIAASI a pour objectif de faciliter la mutation du secteur informel vers le secteur formel en renforçant les capacités des acteurs par un soutien à l'organisation, la

formation des acteurs et le financement de leurs activités dans le secteur informel. Ce projet octroie des crédits remboursables suivant un échéancier courant sur quinze (15) mensualités à un taux d'intérêt annuel de 6%. Les bénéficiaires retenus après soumission d'un dossier de candidature signent un contrat de crédit avec le PIAASI dans lequel il est clairement stipulé que les promoteurs s'exposent à des poursuites judiciaires en cas de non remboursement. Ils disposent d'un différé de onze mois entre le moment de la réception du Crédit et celui du remboursement.

Les bénéficiaires se recrutent parmi les vendeurs à la sauvette, les vanniers, les briquetiers, les maçons. Sans oublier, les coiffeurs, les mécaniciens, les bayam-sellam, les tenanciers de bars, restaurants et cafétéria, les couturiers, les petits agriculteurs et les petits artisans.

➤ **Modalités d'accès aux prestations du PIAASI :**

- Une inscription du projet au créneau du PIAASI ;
- Un business plan ou fiche technique de projet justifiant la viabilité et l'intérêt du projet
- La caution morale du maire
- Un certificat d'avaliste

La fourchette de financement se situe entre 100 000 et 4 000 000 FCFA.

- **Les modalités de remboursement** s'énoncent comme suit : Un différé de six (6) mois est accordé à tous les acteurs bénéficiaires à compter de la date de retrait des fonds. Ils pourront exercer leur activité en toute quiétude durant cette période. C'est au terme de ce différé (à compter du douzième (12^{ème} mois) qu'ils devront commencer à rembourser. La durée du remboursement s'étale sur quinze (15) mois, pour un taux d'intérêt de 6%. Un avantage pour les jeunes débutants.

Le PIAASI collabore étroitement avec les communes. Les autorités communales sont alors chargées de vérifier la localisation du domicile du promoteur et aussi l'exécution effective du projet de ce dernier.

CHAPITRE III

DIAGNOSTIC DU SECTEUR INFORMEL AU CAMEROUN

Depuis la crise économique survenue au milieu des années 80, le secteur informel a considérablement gagné du terrain dans l'économie camerounaise et occupe une place importante dans la création d'emplois au Cameroun. Il absorbe aujourd'hui près de 90 % de la population active et contribue à 57,6% du Produit Intérieur Brut. En dépit de sa capacité à absorber et à intégrer socialement les travailleurs, l'impact du secteur informel sur le climat socio-économique au Cameroun est plutôt négatif. La prépondérance de l'économie informelle nuit grandement à l'activité économique nationale, engendre une perte des revenus et limite les opportunités de croissance des entreprises. La qualité de l'emploi s'en trouve également affectée car globalement, le secteur informel compte un plus grand défi de travail décent.

Alors que ce secteur ne regorgeait que 50% des actifs en 1987, sa taille s'est stabilisée autour de 88,7% entre 2005 et 2014. En 2010, il existait 2,5 millions d'unités de production informelles (UPI) non-agricoles en activité au Cameroun (EESI 2). Ce secteur n'a cessé d'évoluer et domine quasiment l'économie du pays.

Afin de nourrir de manière pertinente le contenu de la proposition à suggérer dans le cadre de la mise en œuvre du programme « *Train My Generation* » par le MINPMEESA, il est utile d'établir un diagnostic rigoureux qui ressorte les forces et les faiblesses, ainsi que les menaces et les opportunités qui entourent le secteur informel au Cameroun.

I. FORCES ET FAIBLESSES DU SECTEUR INFORMEL

Les forces et les faiblesses que l'on peut trouver au secteur informel découlent des caractéristiques de ce secteur issues de l'état des lieux de la présente étude. En effet, certaines de ces caractéristiques constituent des atouts alors que d'autres sont de véritables obstacles à sa mutation vers le secteur formel. Le tableau ci-dessous ressort les principales forces et faiblesses liées à ce secteur.

Tableau 3 : tableau des forces et faiblesses du secteur informel au Cameroun.

A. Forces du secteur informel

B. Faiblesses du secteur informel

A. Forces du secteur informel	B. Faiblesses du secteur informel
• Grand pourvoyeur d'emplois	• Difficultés d'identification / enregistrement des acteurs
• Disponibilité de la main d'œuvre	• Faible structuration des acteurs
• Pourvoyeur de biens et de services nécessaire à la vie courante, notamment pour les ménages et les petites bourses.	• Faibles revenus financiers (entretien un grand nombre de pauvres)
• Facilité d'accès aux chercheurs d'emplois.	• Entretien une concurrence déloyale contre les entreprises formelles
• Lieu d'apprentissage de l'entrepreneuriat.	• Très faible contribution aux recettes fiscales.
• Lieu de (pré)professionnalisation.	• Faible niveau d'organisation de l'activité
• Assure la subsistance de segments entiers de la population.	• Équipements rudimentaires
• Terreau de la croissance économique.	• Difficultés d'accès aux institutions bancaires.
• Contribution non négligeable à la création des richesses (PIB)	• Absence de comptabilité de l'activité
• Contribue à la cohésion sociale	• Faible couverture des risques encourus dans l'exercice de l'activité (déficit de travail décent)
	• Activités exercées dans des conditions précaires et instables
	• Difficultés d'accès aux marchés conventionnels
	• Vulnérables aux chocs économiques
	• Qualité approximative des produits
	• Manque des liquidités
	• Manque de clientèle pour certains
	• Excès de réglementation

II. OPPORTUNITÉS ET MENACES DU SECTEUR INFORMEL

Tableau 4 : tableau des opportunités et des menaces du secteur informel au Cameroun.

A. Opportunités	B. Menaces
• Incapacité du secteur formel à rendre disponible et accessible pour tous, les biens et services.	• l'inflation précisément des matières premières
• Augmentation des coûts de production des biens et services dans le secteur formel.	• Règlementation de plus en plus allégée dans la libre circulation personnes et des biens et dans la sous-région
• Un grand marché de consommation à satisfaire au plan national et international	• insuffisance et l'instabilité des sources d'énergie
• La Pandémie covid19	• La pandémie Covid 19
• La digitalisation	• Les crises sécuritaires internes et/ou externes
• les conflits aux plans national et international	Les chocs économiques
• Position stratégique du Cameroun comme porte d'entrée de nombreux pays de la sous régions	
• Expansion urbaine	
• Règlementation de plus en plus allégée dans la libre circulation des personnes et des biens et dans la sous-région	

DEUXIÈME PARTIE :

COMPÉTENCES ET MÉTIERS PORTEURS DANS LE SECTEUR INFORMEL: ENJEUX ET DÉFIS DE LEUR DÉVELOPPEMENT

La plupart des métiers du secteur informel sont exercés par des acteurs qui ont acquis leur savoir-faire sur le tas, c'est-à-dire au gré de la pratique. Pourtant, certains de ces métiers, dits « **porteurs** » du fait de leur capacité à générer des emplois et des richesses, pourraient, s'ils étaient bien encadrés, contribuer de façon substantielle au PIB national. La transformation structurelle de l'économie nationale requiert la disponibilité d'un capital humain compétent et compétitif. Lequel capital humain est indispensable pour le développement inclusif du pays s'il est bien formé et disponible.

Or, il se trouve justement que, bien que possédant un savoir-faire servant de métier qui leur procure des revenus, et en dépit des efforts continuels du gouvernement à leur endroit, au travers de la mise en œuvre de programmes spécifiques (PAJER-U, PIAASI, FONIL, PTS, etc), la très grande majorité des acteurs du secteur informel, du fait du déficit en formation professionnelle conforme aux référentiels de compétence établis, ne peuvent, ni aspirer à des marchés compétitifs, ni prétendre à un emploi qui requiert une certification, encore moins, contribuer de manière optimale et efficiente à l'édification d'un Cameroun émergent à l'horizon 2035.

Du fait de ces insuffisances en savoirs, en savoirs-faire et en savoirs-être, leurs unités de production/métiers, restent mal organisés, peu crédible (financements) et par conséquent très peu productives, quoique potentiellement porteur d'emplois et de richesses. Le programme « **Train My Generation** » au MINPMEESA se donne donc la vocation de détecter dans le secteur informel, des métiers « porteurs », afin de procéder à un renforcement des capacités des travailleurs qui les exercent. Les enjeux d'une telle aspiration sont multiples et leur atteinte est déterminée par la qualité de l'implémentation du Programme.

Aussi, le premier chapitre de cette partie présente-t-il le cadre normatif d'exercice de certains métiers. Dans le second chapitre, il sera question de présenter quelques métiers porteurs identifiés dans le cadre de cette étude, et de lister les enjeux et les défis liés à leur développement.

CHAPITRE IV

CADRE NORMATIF D'EXERCICE DE CERTAINS MÉTIERS

Ce chapitre permettra de rappeler que bien que l'essentiel des travailleurs du secteur informel soit formé sur le tas, il existe bel et bien une réglementation qui fixe les référentiels de compétences, de formation, ainsi que des voies alternatives aux circuits classiques pour la certification.

I. RÉFÉRENTIELS DES COMPÉTENCES

Les référentiels de compétences **renseignent sur les compétences attendues dans l'exercice d'un métier donné**. Il détaille les compétences qu'il faudra posséder pour pratiquer ledit métier. Elles se décomposent en plusieurs rubriques, généralement :

- **Savoir** : ensemble des connaissances théoriques acquises
- **Savoir-faire** : expériences et maîtrises sur le métier et les outils professionnels
- **Savoir-être** : comportements, attitudes et capacité relationnelles (qualités personnelles)

Au Cameroun, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle créé le 08 décembre 2004 par Décret N°2004/320 du 08 décembre 2004 portant organisation du Gouvernement a pour mission d'établir des référentiels de compétence qui s'appliquent comme normes d'exercice des métiers référencés.

L'acquisition des compétences attachées à un métier donné peut se faire, soit dans le tas, soit par voie institutionnelle (centre de formation, établissements scolaires et universitaire, etc.). la voie institutionnelle est encadrée par des référentiels de formation professionnelle.

A. Centres de formation professionnelle (CFP)

D'après l'Arrêté n°050/A/MINEFOP du 28 février 2011 en son article 3, les centres de formation professionnelle (CFP) sont des structures qui, à travers la formation initiale continue et par la voie d'apprentissage, ont pour mission de contribuer à :

- Assurer l'acquisition des connaissances et des aptitudes professionnelles en vue de la maîtrise des technologies ;
- Adapter et mettre à jour les qualifications professionnelles et la compétitivité des ressources humaines ;
- Participer au développement des référentiels de formation professionnelle spécifiques aux besoins locaux
- Développer des activités génératrices de revenus.

Au Cameroun, les processus d'apprentissage dans un CFP sont définis et validés par le MINEFOP, à travers des référentiels de formation professionnelle.

Le **référentiel de formation professionnelle**, en complément au référentiel de compétence, est le cadre qui décrit **comment s'effectue la formation des pratiquants d'un métier**. Ils sont des instruments élaborés pour guider la formation et l'apprentissage des acteurs sortis des circuits formels de formation.

À l'issue de la formation, une reconnaissance est donnée aux apprenants : Le Diplôme de Qualification Professionnelle (DQP). C'est un diplôme qui atteste de la qualification d'une personne à tenir un emploi clairement identifié dans une activité spécifique. Il est délivré par le MINEFOP pour leur compétence en matière d'emploi et de qualification professionnelle. Il permet à son détenteur d'obtenir une qualification opérationnelle reconnue. Ils s'inscrivent dans une logique de compétences en répondant aux besoins spécifiques de l'apprenant ou de sa structure.

Dans le cadre de cette étude, des enquêtes menées auprès d'un échantillon de centres de formation professionnelle ont révélé que le coût des formations oscille entre 150 000F CFA et 1 500 000 F CFA. Ce qui vraisemblablement se révèle être exorbitant pour les bourses très modestes des acteurs du secteur informel. L'alternative offerte pour leur certification a été pensée et mise en place par le MINEFOP à travers la démarche de la valorisation des acquis de l'expérience.

B. Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

- La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche qui permet d'obtenir un diplôme sans avoir suivi les études correspondantes, mais en faisant plutôt reconnaître son expérience professionnelle. La VAE **concerne tout le monde**, sans distinction d'âge, de statut, de formation ou de quoi que ce soit d'autre. Le seul et unique prérequis est d'avoir cumulé un **minimum d'expérience professionnelle** à temps complet directement liée avec la certification voulue. Ainsi, la personne désireuse de faire valoir ses acquis du milieu de travail, peut entreprendre une telle démarche **de façon volontaire** où qu'elle se trouve dans sa carrière. La VAE permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle

Au Cameroun, l'institution gouvernementale chargée de valider les acquis de l'expérience est le MINEFOP. Par ailleurs, en ayant recours à ce type de procédé, la personne obtient une certification qui a tout à fait la même valeur que si elle avait effectué les études en question. Pour avoir recours à cette démarche, le requérant doit se rapprocher de l'institution en charge de cette question (MINEFOP). Au regard de son attractivité (coût amoindri), ce

procédé pourrait être fortement recommandé aux acteurs du secteur informel en quête de valorisation et de certification de leur savoir.

L'opportunité de faire émerger dans le secteur informel des acteurs susceptibles de bénéficier d'une reconnaissance à travers la VAE s'avère corrélé à la nécessité d'identifier les métiers porteurs logés dans le secteur informel.

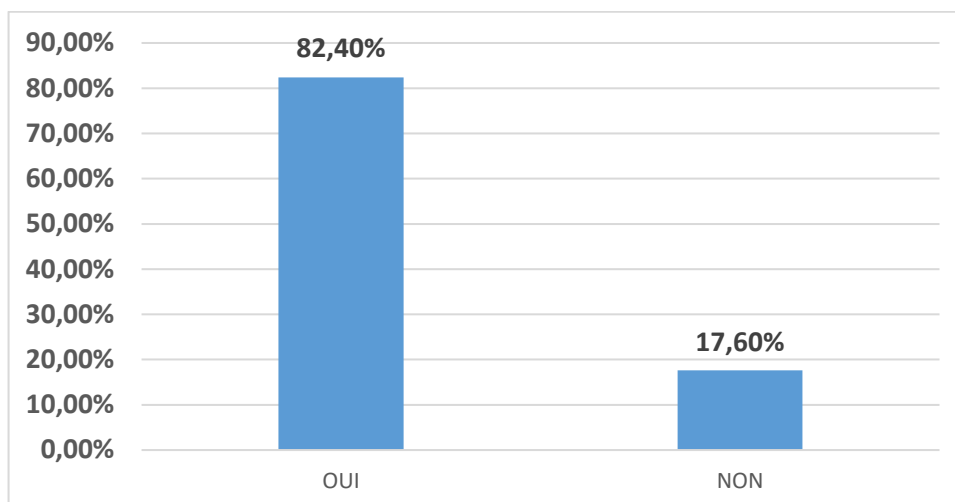
II. RÉFÉRENTIELS ET EXERCICE DES MÉTIERS DANS LE SECTEUR INFORMEL.

Il existe une forte corrélation entre la qualité de la prestation et la possession des savoirs et des savoir-faire, des aptitudes et des attitudes qui traduisent en somme le professionnalisme dans le métier. Ainsi, le professionnalisme suggère par exemple qu'un bon technicien ait la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de son métier. Qu'en est-il de l'exercice des métiers dans le secteur informel ?

A. Exercice des métiers dans le secteur informel

Le secteur informel apparaît pour certains comme un secteur vers lequel on s'oriente pour échapper au chômage dans un contexte de rareté de l'emploi formel. N'exigeant aucune condition à l'entrée, il accueille ainsi différents types de travailleurs qui, pour la plupart, ont acquis leurs compétences dans l'exercice quotidien d'un métier qui leur sert de gagne-pain (apprendre en faisant, apprendre en répétant et en imitant, par l'auto-formation ou dans un environnement marqué par la transmission des pratiques et de la continuité des techniques et gestes parfois traditionnels ou dépassés). Cette diversité de profils impacte positivement ou négativement, la qualité des prestations rendues par ces acteurs. Mais de manière générale, comme l'a révélé l'enquête menée dans le cadre de cette étude, leurs services sont sollicités comme le traduit le graphique des commandes ci-dessous obtenu sur la base des données relatives à la question : « *avez-vous des commandes ?* »

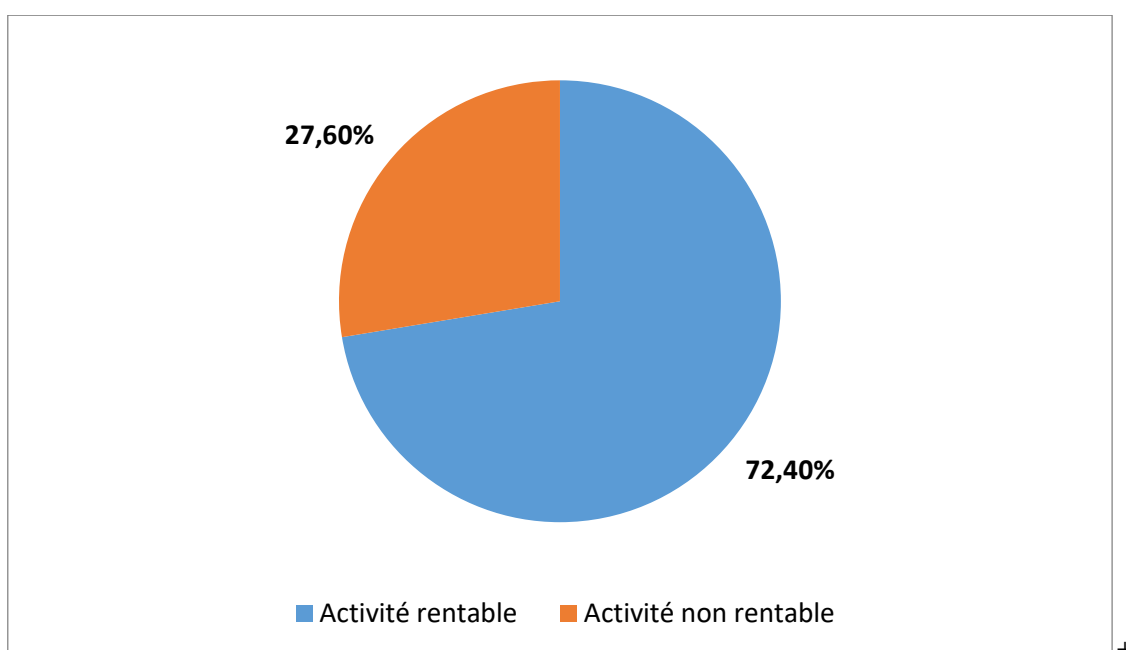
Graphique 11 : Commandes reçues par les acteurs interrogés



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

Bien plus encore, ces activités se révèlent rentables comme l'indique le graphique de rentabilité ci-dessous :

Graphique 12 : Rentabilité de l'activité



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

Toutefois, bien qu'ils aient des commandes, il ressort de l'enquête effectuée qu'ils sont souvent dans l'incapacité de satisfaire qualitativement parlant leur clientèle, du fait de la maîtrise insuffisante de la bonne pratique du métier fondée sur les référentiels de compétences.

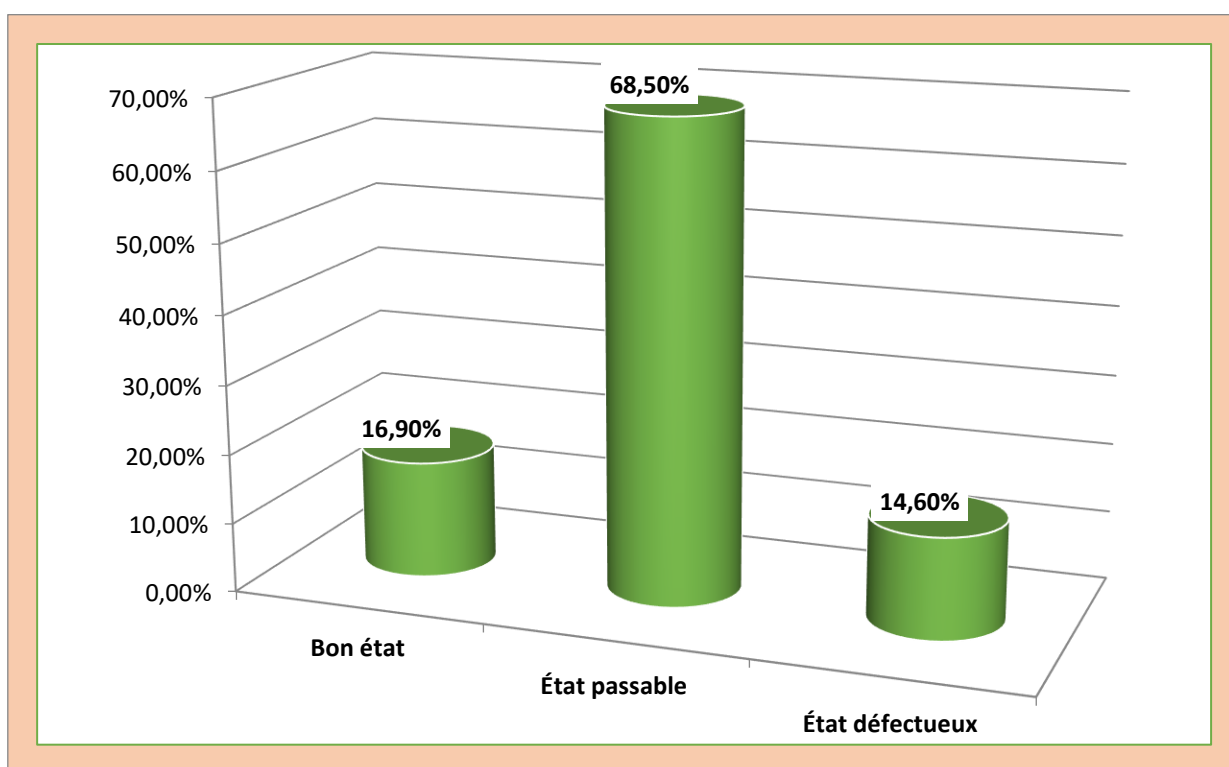
La nécessité d'un renforcement de leurs capacités prenant en compte l'expérience qu'ils ont acquise sur le terrain pourrait donc se justifier dans un tel contexte.

B. Limites dans l'exercice des métiers

Du fait du déficit de professionnalisme, découlant lui-même de la méconnaissance des référentiels de compétences, l'exercice des métiers dans le secteur informel est émaillé de nombreux problèmes qui impactent négativement la qualité des services rendus. Dans cette veine, l'on peut relever tous azimuts : la qualité approximative des travaux exécutés notamment au niveau des finitions, les retards dans les livraisons des commandes, l'absence de locaux décents, le faible niveau d'organisation et de structuration entre les acteurs, la méconnaissance des technologies innovantes de production, la perte de la crédibilité auprès des clients, la cherté des équipements de production, le déficit en compétences techniques, le faible niveau de production, l'utilisation des équipements légers ou archaïques, le déficit de planification des opérations à réaliser dans le cadre de la réalisation d'une commande, la méconnaissance des incitations financières accordées par le Gouvernement entre autres.

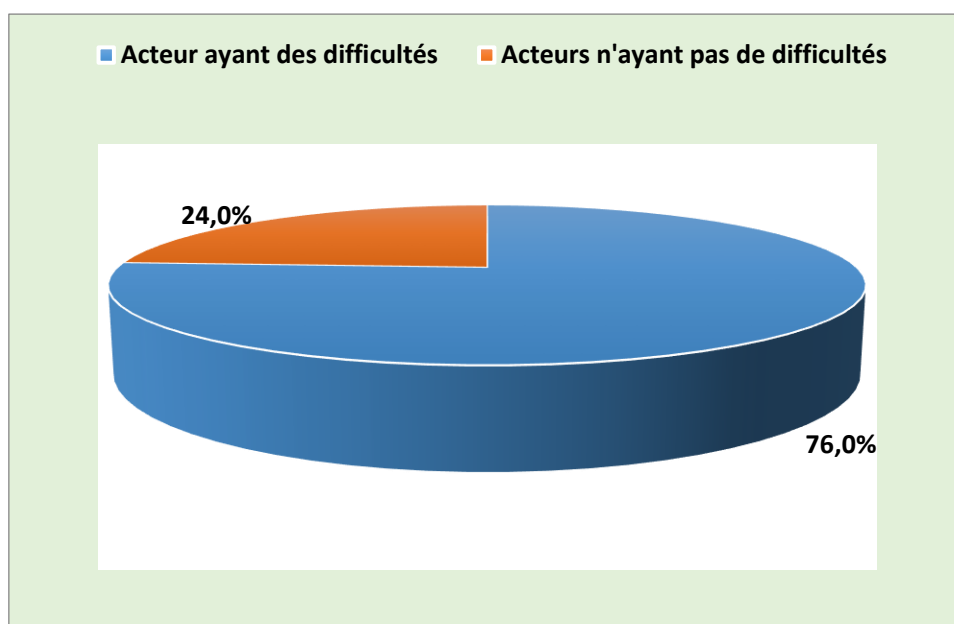
Les figures ci-dessous traduisent quelques-unes de ces limites relevées.

Graphique 13 : État des équipements utilisés



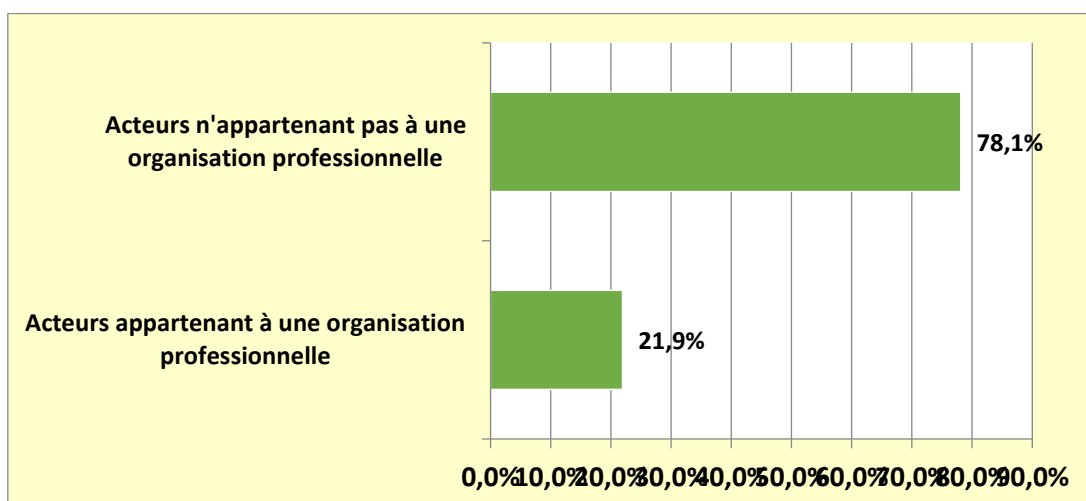
Source : MINPMEESA – Données d'enquête

Graphique 14 : Difficultés à transporter les marchandises



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

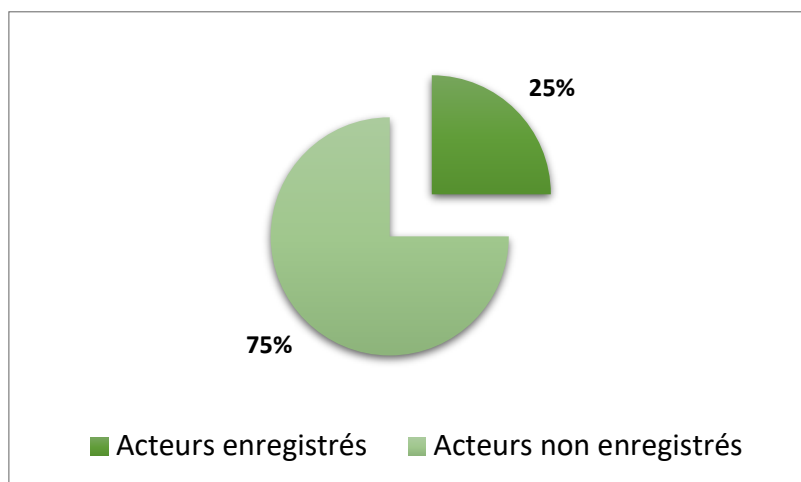
Graphique 15 : Appartenance à un regroupement professionnel



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

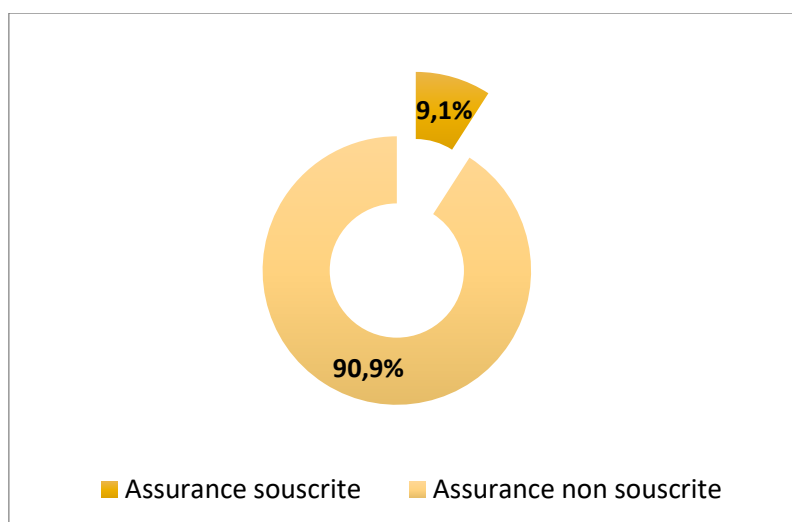
D'autres limites identifiées tiennent au faible niveau de formalisation qui se traduit par les graphiques suivants :

Graphique 16 : Acteurs enregistrés dans un BCA



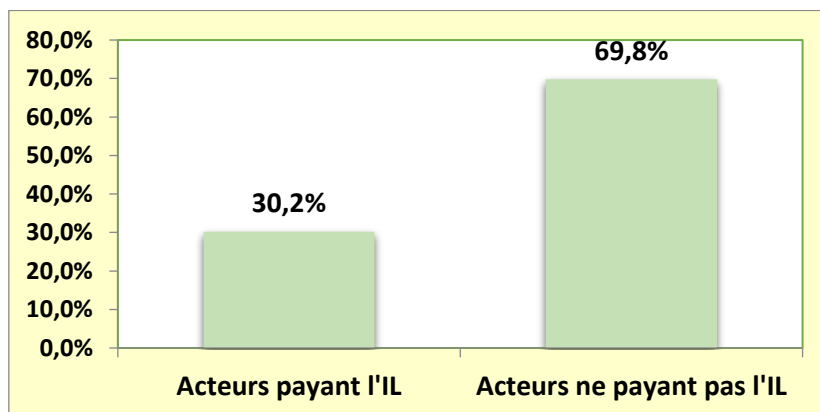
Source : MINPMEEESA – Données d'enquête

Graphique 17 : Acteurs ayant souscrit à l'assurance volontaire



Source : MINPMEEESA – Données d'enquête

Graphique 18 : Acteurs payant l'impôt libératoire (IL)



Source : MINPMEEESA – Données d'enquête

Ci-après, il est présenté le tableau synoptique des principales limites à l'exercice des activités des acteurs du secteur informel.

Tableau 5: les Principales limites observées et les problèmes qui en découlent

N°	Principales limites observées	Problèmes qui en découlent
1	Limites d'ordre technique	Qualité relative des travaux exécutés (problèmes de finition)
		Déficit en compétences techniques
2	Limites d'ordre technologique	Méconnaissance des technologies innovantes de production
		Déficit de compétence à l'utilisation des équipements modernes
3	limites d'ordre managérial	Déficit de professionnalisme
		Tenue facultative de la comptabilité
		retard dans la livraison des commandes
		Déficit de planification des opérations à réaliser dans le cadre de la réalisation d'une commande
		Méconnaissance des incitations financières accordées par le Gouvernement
4	Limites relatives au local et à l'équipement	Équipements vétustes / rudimentaires
5	Limites d'ordre financier	Cherté des équipements
6	Faible niveau de formalisation	Exclusion de la commande publique
		Acteurs et activités non assurés
		Exclusion des programmes d'accompagnement offerts par l'État
7	Faible niveau de structuration	Revendications et doléances inaudibles (défense de leurs droits, etc)

Les données du tableau ci-dessus permettent de se projeter sur les axes de renforcement des capacités des acteurs exerçant dans le secteur informel, dans une perspective de leur participation au développement inclusif. Les principaux axes de renforcement des capacités qui peuvent être suggérés sont d'ordre technique, managérial, comptable, déontologique, etc.

CHAPITRE V

MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL : ENJEUX ET DÉFIS DE LEUR DÉVELOPPEMENT

De nombreuses études ont montré que la différence de productivité entre les entreprises du formel et celles du secteur informel, en Afrique comme ailleurs dans le monde, est considérable et qu'une entreprise informelle est beaucoup moins productive que son homologue formelle. Pourtant, ce secteur dispose d'un important potentiel en termes de création de richesses et d'emplois et contribue déjà de manière significative au PIB. Pour tirer profit du potentiel dont dispose ce secteur, l'État se doit d'y dénicher des métiers qui puissent avoir un impact certain dans la transformation structurelle de l'économie projeté pour 2030.

I. MÉTIERS IDENTIFIÉS COMME PORTEURS PAR L'ÉTUDE

Au sens de notre étude, un métier porteur est celui exercé par un nombre important d'acteurs du fait de sa capacité à générer des emplois et des richesses, et conséquemment, contribue substantiellement au PIB national. Un tel métier nécessite que des compétences liées à sa pratique soient acquises et maîtrisées par le travailleur.

A. Démarche utilisée pour l'identification des métiers porteurs.

L'identification des métiers porteurs dans le secteur informel s'est faite à trois niveaux.

A.1. *Métiers des filières prioritaires*

La nomenclature des métiers de l'artisanat élaborée par le MINPMEESA et validée par l'INS, a servi d'outil de référence. Ainsi les métiers rattachés aux filières prioritaires de la SND 30 ont été identifiés dans cet outil et répertoriés notamment, les métiers des trois filières prioritaires ciblées par le MINPMEESA à savoir l'Agro-alimentaire, la forêt-bois et le coton-textile-cuir. Les métiers découlant de ces filières ont été répertoriés par la nomenclature statistique des métiers artisanaux :

Numéro d'ordre	Intitulé du métier
----------------	--------------------

Numéro d'ordre	Intitulé du métier
Agro-alimentaire, alimentation, restauration	
	Producteur d'huile (d'arachide, de karité, de sésame, de Neem, etc.) Meunier Transformateur de cacao Boulangier Restaurateur (traiteur, café tourne dos, vendeur de beignets haricot) Chocolatier Apiculteur
Forêt-bois	
	Abatteur-scieur Brossier Bûcheron Charbonnier Constructeur de pirogues et autres embarcations Ébéniste Fabricant de manches ou support d'outils Fabricant de mortiers et accessoires Fabricant de tamis Machiniste en menuiserie bois Menuisier-agenceur Tonnelier Tourneur en bois
Textile, peaux et cuirs	
	Tanneur Maroquinier Fileur de coton Chapelier Brodeur Tailleur / couturier Tisserand

A.2. Métiers retenus de la nomenclature par sondage interne au Groupe de travail « Train My Generation »..

Fort de leur expérience dans le cadre de l'exercice de leurs missions au MINPMEESA, chaque membre du groupe de travail a établi une pré-liste de 15 métiers de la nomenclature des métiers Artisanaux du Cameroun qu'il a jugé porteurs. Le croisement de ces différentes pré-listes a donné lieu à une liste synthétique de trente métiers contenus dans le tableau ci-après :

Tableau 6 : Liste des métiers retenus de la nomenclature par sondage interne au Groupe de travail « Train My Generation »

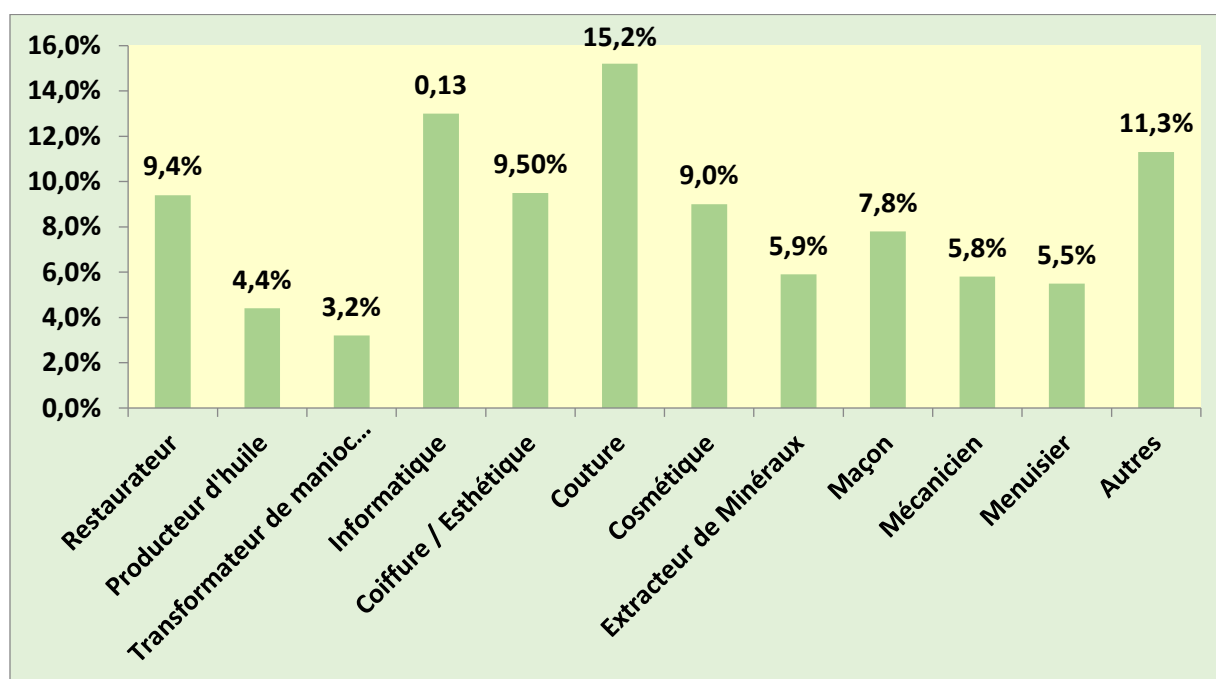
NUM	METIER
1	Boulangier
2	Chocolatier
3	Electricien
4	Électricien automobile
5	Maçon
6	Plombier
7	Bijoutier
8	Cordonnier
9	Couturier
10	Mécanicien automobile
11	Producteur de produits laitiers
12	Producteur et transformateur de miel
13	tôlier
14	Transformateur du manioc
15	Boucher

NUM	METIER
16	Brodeur
17	Tradipraticien
18	Charpentier
19	Chaudronnier
20	Décorateur
21	Ebéniste
22	Exploitants de petit café, débit de boisson
23	Exploitants de petit restaurant
24	Fabricant de boissons alcoolisées
25	Ferrailleur
26	Fleuriste
27	Maroquinier
28	Menuisier métallique
29	Pâtissier
30	Peintre en bâtiments

A.3. Métiers porteurs identifiés par l'enquête auprès des acteurs.

L'enquête réalisée auprès des travailleurs du secteur informel dans le cadre de cette étude a permis de constater l'existence de deux segments de métiers dont l'un est constitué des activités potentiellement porteuses d'emplois (métiers évolutifs) et l'autre de métiers épars dont il est difficile d'établir l'apport véritable à la création d'emplois et à l'amélioration des conditions de vie de ses acteurs (métiers involutifs). Seuls les métiers évolutifs ont été retenus dans le cadre de cette étude.

Graphique 19 : Principaux métiers porteurs du secteur informel selon les acteurs.



Source : MINPMEESA – Données d'enquête

B. Métiers porteurs du secteur informel identifiés par l'étude

La synthèse de toutes les listes issues de la démarche a permis de ressortir à titre indicatif une liste d'une vingtaine de métiers du secteur informel identifiés comme porteurs. Cette liste prend également en compte la délimitation faite du champ de l'étude. Le tableau illustratif de ces métiers est présenté ci-dessous.

Tableau 7 : Liste synthétique des métiers porteurs du secteur informel identifiés par l'étude

N°	Liste des métiers
1.	Producteur d'huile
2.	Transformateur de manioc (tapioca, couscous, cossettes, etc)
3.	Apiculture
4.	Coiffure et esthétique
5.	Extracteur de minéraux
6.	Transformateur de cacao
7.	Cosmétique
8.	Couture
9.	Décoration
10.	Charpentier
11.	Informatique
12.	Maçonnerie
13.	Restauration
14.	Maroquinerie
15.	Mécanicien
16.	Menuiserie
17.	Tradipraticien /Naturopathe
18.	Tôlerie
19.	Plomberie
20.	Cordonnier

Toutefois, la mise en œuvre de TMG, dans la composante identification et structuration, permettra de confronter aux réalités du terrain, la pertinence des métiers qu'elle contient, afin de ne retenir effectivement, dans une localité donnée que des métiers qui ont un ancrage territorial avéré et susceptibles d'impacter positivement la résilience de la localité et d'améliorer les conditions de vie des acteurs y exerçant.

II. ENJEUX ET DÉFIS DU DÉVELOPPEMENT DES MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL.

La plupart des métiers du secteur informel identifiés comme porteurs par cette étude ont fait l'objet d'un encadrement juridique dans le cadre de la publication par le MINPMEESA de la liste des métiers artisanaux.

En outre, les acteurs informels de ces métiers peuvent également régulariser leur situation à travers la formalisation au Centre de formalités de Création des Entreprises (CFCE), afin d'exercer dans un environnement formel. L'entrepreneuriat de groupe, donne l'opportunité à plusieurs acteurs du secteur informel dans une filière donnée, de mutualiser leurs forces et d'exercer de manière groupée et associative au sein des structures de l'économie sociale. C'est dire donc qu'un canevas est balisé pour permettre aux métiers du secteur informel d'être capitalisé et de concourir, par le renforcement des capacités des acteurs, la disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée et la production des biens et services compétitifs, respectant les normes requises. Les enjeux et les défis s'examinent donc sous le prisme des projections du développement économique du Cameroun orientés par la SND 30.

A. Enjeux du développement des métiers porteurs du secteur informel

L'enjeu étant ce que l'on pourrait gagner ou perdre dans un contexte donné, il est question ici, de ressortir les aspects bénéfiques qui pourraient découler de l'encadrement idoine apporté aux acteurs du secteur informel et à leurs activités dans les métiers porteurs.

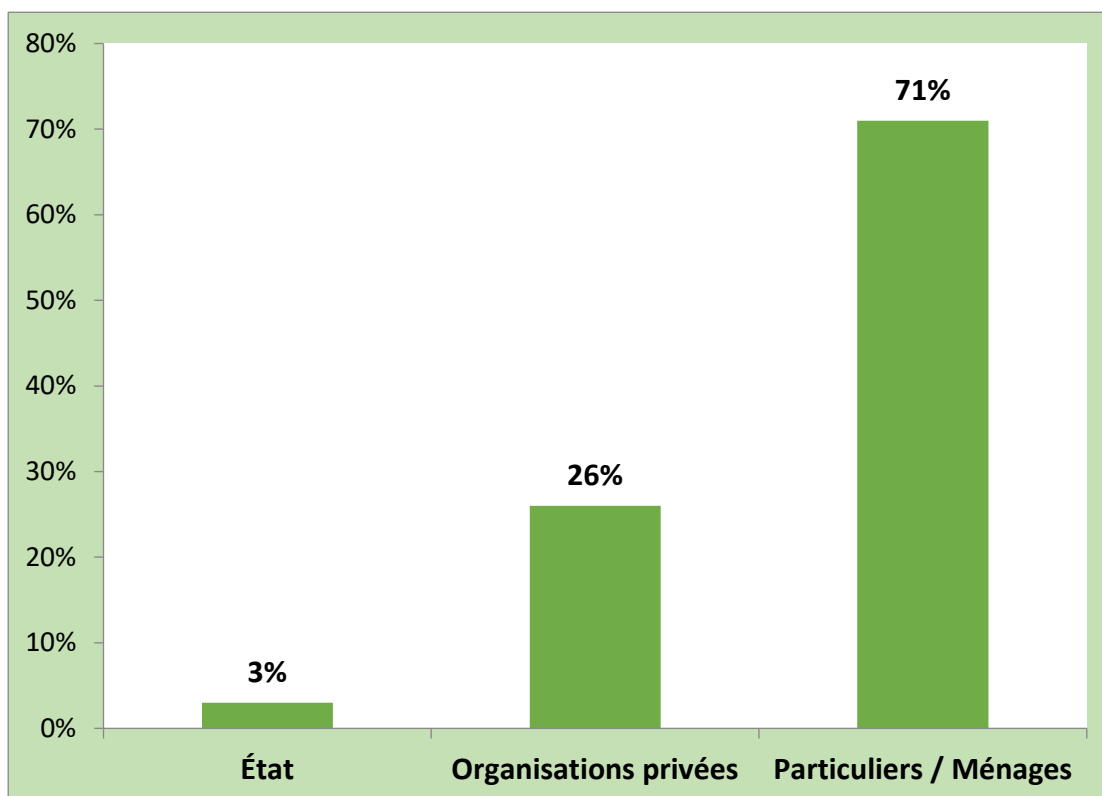
Tous azimuts peuvent être cités ici :

- Le développement du capital humain qui contribuerait à rendre disponible et opérationnelle, une main d'œuvre qualifiée ;
- La valorisation des acteurs en quête de reconnaissance en vue d'une évolution positive dans la catégorisation des statuts du métier
- Création au niveau local, des emplois par le développement et promotion de l'entrepreneuriat ;
- Amélioration des conditions d'exercice de l'activité et de la vie des acteurs (Travail décent) ;
- L'amélioration de la qualité des biens et des services produits ;
- Amélioration du niveau des revenus des acteurs ;
- Élargissement de l'assiette fiscale des localités.
- Résilience économique des localités ;

B. Défis à relever pour le développement des métiers porteurs du secteur informel

Afin de donner aux acteurs du secteur informel exerçant des métiers porteurs, l'opportunité de contribuer à la réalisation des enjeux sus-évoqués, il est stratégiquement important d'adresser de manière forte, déterminée, constructive, conséquente et durable, les challenges qui freinent l'émergence d'acteurs susceptibles d'impacter positivement par leur contribution, la marche vers la transformation de l'économie camerounaise.

Graphique 20 : Nature des clients, biens et services du secteur informel



Les acteurs du secteur informel, qui sont des acteurs de la très petite économie, parce que produisant à très petite échelle, des biens et services qui rencontrent prioritairement les besoins des ménages et des petites bourses (*Graphique 20 ci-dessus*), mériteraient qu'un encadrement révolutionnaire leur soit apporté, afin qu'ils puissent être valorisés et reconnus par la nation pour leur rôle déterminant d'acteurs actifs de la cohésion sociale et de la résilience économique.

Pour y parvenir, les défis suivants doivent pouvoir être de manière systématique et systémique, relevés :

- Identification des acteurs ;
- Identification de leurs besoins
- Organisation et structuration des acteurs ;
- Formalisation des acteurs ;
- Accompagnement efficient des acteurs (financier et non financier) ;
- Certification des acteurs ;
- Promotion des acteurs et de leurs activités ;
- Suivi des acteurs et de leurs activités ;

TROISIÈME PARTIE :

PROPOSITION D'UNE DÉMARCHE POUR LA MISE EN ŒUVRE PAR LE MINPMEESA DU PROGRAMME « *TRAIN MY GENERATION* »

- Partant du constat que l'essentiel de la main d'œuvre est logé dans le secteur informel où plus de 90% des actifs y exercent et que, la plupart de ces travailleurs est formée sur le tas, par conséquent dépourvue de reconnaissance officielle ;
- Considérant le postulat que la formation est l'élément majeur de la modernisation du secteur informel en ce sens qu'elle doit parvenir à atteindre **l'accroissement des compétences des acteurs, l'amélioration de leurs conditions d'exercice et le relèvement du niveau de profitabilité de leurs activités** ;
- Considérant les missions régaliennes du MINPMEESA comme acteur gouvernemental chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du Gouvernement en matière de développement des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat, notamment dans sa prérogative d'identification des possibilités de migration des acteurs du secteur informel vers l'artisanat et les micro-entreprises ;

Et en cohérence avec les orientations sectorielles de la stratégie nationale de développement 2020-2030 (SND 30) qui stipulent que ; « *Une stratégie efficace consisterait donc à agir sur des leviers pouvant permettre de promouvoir la formalisation des activités du secteur informel en levant réellement les goulots d'étranglement à l'entrepreneuriat formel,*

Une migration réussie des activités de l'informel vers le formel nécessite inéluctablement de mettre en place des mesures relatives aux questions du financement, de la fiscalité, de la garantie des débouchés, des procédures administratives et du cadre juridique ». La préoccupation serait donc que « **Train My Generation** » puisse s'opérationnaliser au MINPMEESA suivant une démarche intégrée qui combine les éléments du postulat énoncé plus haut.

Dans l'optique de la mise en œuvre du programme « **Train My Generation** » par le MINPMEESA, la démarche suggérée est une fusion de stratégies pratiquées ici et ailleurs. Elle est un mécanisme d'accompagnement qui propose une action intégrale qui organise, valorise, encourage et facilite l'autonomisation des acteurs informels par un accompagnement efficient à même de faire basculer véritablement la migration d'un plus grand nombre de ces acteurs vers l'économie formelle (chapitre V) et dont le financement appelle l'exploration de quelques pistes (chapitre VI).

CHAPITRE VI

MÉCANISME DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME « TRAIN MY GENERATION » POUR LA MIGRATION DES TRAVAILLEURS DES MÉTIERS PORTEURS DU SECTEUR INFORMEL VERS LE SECTEUR FORMEL

Le dynamisme et l'évolution perpétuelle des réalités du secteur informel exigent une recherche permanente des méthodes d'intervention qui s'adaptent aux nouveaux défis de ce secteur. Le mécanisme proposé s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques sur la migration des unités de production informelles vers le formel par la formation et la valorisation des acteurs.

Au-delà de la certification à leur faire acquérir, le mécanisme prend en compte leurs besoins en :

- Structuration ;
- Renforcement des capacités techniques, managériales et financières ;
- Équipements ;
- Suivi d'eux-mêmes et de leurs activités.

De façon simplifiée, le mécanisme se structure autour de quatre composantes à savoir la structuration des acteurs, le renforcement des capacités, le financement et le suivi-évaluation. Il consiste à proposer un dispositif opérationnel et fonctionnel d'accompagnement permettant la migration des travailleurs techniques du secteur informel vers le secteur formel, assorti d'un chronogramme d'opérationnalisation de la présente étude.

I. DÉROULÉ DU MÉCANISME

Le déroulé du mécanisme est constitué de ses composantes, de sa structure organique et de sa démarche d'intervention.

A. Composantes du mécanisme

Le mécanisme proposé est constitué de quatre composantes à savoir :

- Communication ;
- Structuration des acteurs dans les communes ;
- Renforcement des capacités et accompagnement des acteurs à la certification ;
- Appuis à l'installation et à la promotion des acteurs.

B. Structure organique du mécanisme

La structure organique est l'ensemble des instances chargées de la mise en œuvre du programme. Elle pourrait se présenter comme suit :

Tableau 8 : Proposition de structure organique du mécanisme de mise en œuvre de « Train My Generation »

ORGANE	RESPONSABLE	AUTRES PARTIES PRENANTES	Missions
Comité de pilotage	SG / MINPMEESA		• Les missions de ces différents organes et leur composition seront élaborées dès la validation de l'étude en général et du mécanisme en particulier. • L'équipe de coordination nationale du programme TMG, se chargera de préparer les cahiers de charges de mise en réseau, de suivi des accompagnements et tout autre document utile à la mise en œuvre aisée de TMG.
Coordination nationale	Un coordonnateur national nommé par le MINPMEESA		
Antenne régionale	Les délégués régionaux		
Antenne départementale	Les délégués départementaux		
Antenne communale	Le Maire	• Les acteurs du secteur informel ; • Les organisations faîtières ; • Les structures de formations ; • Les personnes ressources • Le DD/MINPMEESA	

C. Démarche d'intervention

La démarche d'intervention sera élaborée dès la validation du programme TMG. Mais, de manière générale, elle commencera par l'identification des acteurs dans les bureaux communaux de l'artisanat (BCA). Ensuite, il sera procédé à leur structuration par métiers et l'antenne communale présidée par le Maire, assisté par le DD/MINPMEESA sélectionnera, sur la base des critères préalablement définis, les acteurs des métiers porteurs susceptibles de bénéficier des accompagnements disponibles dans le cadre du programme ***Train My Generation***.

Un suivi périodique des activités sera fait sous la coordination technique du délégué départemental et la supervision du maire. Les mairies dont les acteurs auront été accompagnés par TMG, se porteront garant de mettre à disposition des espaces de rencontre et de promotion des acteurs des métiers porteurs de leur localité.

II. OPÉRATIONNALISATION DU MÉCANISME

L'opérationnalisation du mécanisme décline les activités qui seront menées dans chaque composante.

A. Déclinaison des activités du mécanisme

Composante	Objectifs	Activités	Tâches	Coûts	Indicateurs	Cible	Extrant
1. Communication	Permettre l'appropriation de Train My Generation	Information	Organisation d'une conférence presse de lancement et de présentation du programme devant 20 médias.	10 000 000	Nombre invités et présents	20 médias	Rapport d'organisation de la conférence
			Production de 5000 brochures de présentation de Train My Generation	5 000 000	Nombre de brochures produites	5000 acteurs informels	Rapport de distribution des brochures
		Sensibilisation	Organisation des 10 ateliers régionaux de sensibilisation des exécutifs communaux et des structures d'encadrement	150 000 000	Nombres d'ateliers organisés	1440 responsables communaux	Rapport général de l'organisation des ateliers
			Achat d'espace dans les médias régionaux	10 000 000	Nombres d'espace achetés	Grand public	Rapport technique du passage dans les medias
COÛT TOTAL COMPOSANTE 1				175 000 000 F (Cent soixante-quinze millions)			

Composante	Objectif	Activités	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
2. Structuration des acteurs dans les communes	Permettre une bonne organisation des acteurs dans les communes	Organisation des acteurs informels autour des métiers porteurs	Identification des acteurs et des métiers et des besoins dans les communes	720 000 000	Nombre d'acteurs identifiés		
			Regroupement des acteurs des métiers porteurs	72 000 000	Nombre de regroupements constitués	1080 de 3 métiers par communes	Rapports communaux de mise en réseaux
			Identification des structures d'encadrement et des mentors	30 000 000	Nombre de structures et mentors identifiés	500 structures et mentors	Rapport de l'activité d'identifications
		Mise en réseaux	Organisation des sessions de présentation et de validation des métiers porteurs	150 000 000	Nombre de sessions de présentation et de validation des métiers porteurs organisés	10 sessions	Rapport d'organisation des sessions de présentation et de validation des métiers porteurs
			Organisation des ateliers de mise en réseaux des acteurs par métiers	72 000 000	Nombre d'ateliers organisés	360	Rapport d'organisation des ateliers
		Accompagne ment à la formalisation des acteurs mis en réseaux	Renforcement des capacités matérielles de 360 Bureaux communaux de l'artisanat	360 000 000	Nombre de bureaux équipés	360 BCA	Rapport d'équipement des BCA
			Accompagnement à la formalisation des mentors informels	36 000 000	Nombre de mentors formalisés	360 mentors	Rapport de formalisation des mentors
			Accompagnement à la formalisation des acteurs mis en réseaux	108 000 000	Nombre de réseaux accompagnés à la formalisation	1080 réseaux	Rapport de formalisation des réseaux
		COÛT TOTAL COMPOSANTE 2				1 548 000 000 F (UN MILLIARD CINQ CENT QUARANTE-HUIT MILLIONS)	

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
3. Renforcement des capacités et accompagnement des acteurs à la certification	Améliorer les performances des acteurs mis en réseau afin de les rendre plus compétitifs	Renforcement des capacités des acteurs informels	Organisation des ateliers d'examen et validation des modules de formation	150 000 000	Nombre d'ateliers organisés	10 ateliers	Rapport d'organisation des ateliers
			Organisation des sessions de formations	720 000 000	Nombre de sessions de formation organisés	1080 sessions	Rapport d'organisation des sessions de formation
		Accompagne ment des acteurs à la certification	Organisation des tests d'aptitude aux acteurs	116 000 000	Nombre d'acteurs ayant passé le test	3000 acteurs	Rapport du déroulement des tests
			Organisation des cérémonies de remise des parchemins	116 000 000	Nombre de cérémonies de remise des parchemins organisés	58 cérémonies	Rapport d'organisation des cérémonies de remise des parchemins
COÛT TOTAL COMPOSANTE 3				1 102 000 000 F (Un milliard cent deux millions)			

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
4. Appui à l'installation et à la promotion des acteurs	Accompagner financièrement les acteurs et les mentors à l'acquisition des équipements nécessaires à l'exercice de leurs métiers	Appui à l'installation	Acquisition et installation des équipements techniques de production	2 160 000 000	Nombre de réseaux appuyés	1080 réseaux	Rapport d'accompagnement financier
			Formation à l'utilisation des équipements technique de production	108 000 000	Nombre de réseaux formés à l'utilisation des équipements	1080 réseaux	Rapport de formation à l'utilisation des équipements
		Promotion des acteurs dans les communes	Appui à l'aménagement des espaces de promotion	360 000 000	Nombre d'espaces aménagés	360 espaces	Rapport d'aménagement d'espaces
			Appui en équipements aux « Sections formation » dans 12 villages artisanaux	36 000 000	Quantité d'équipement installées	12 villages	Rapport d'installation des équipements
			Appui à la mise en place des « maisons de promotion des métiers porteurs »	360 000 000	Nombre de « maisons de promotion des métiers porteurs » mises en place	360 maisons	Rapport de mise en place des « maisons de promotion des métiers porteurs »
		Suivi des activités	Mise en place d'un comité communal de suivi	360 000 000	Nombre de comités mis en place	360 comités	Rapport de comité de suivi
			Descente de contrôle d'évolution des activités	180 000 000	Nombre de descentes effectuées	360 descentes	Rapport de contrôle d'évolution des activités
COÛT TOTAL COMPOSANTE 4				3 564 000 000 (Trois milliards cinq cent soixante-quatre millions)			
COÛT TOTAL DU PROGRAMME				6 389 000 000 F (SIX MILLIARDS TROIS CENT QUATRE-VINGT-NEUF MILLIONS)			

B. Mise en œuvre du mécanisme dans une région pilote.

Le choix de la région-pilote sera fait en temps opportun.

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
1. Communication	Permettre l'appropriation de train my generation dans la Région de l'Adamaoua	Information	Organisation d'une conférence presse de lancement et de présentation du programme à l'endroit des médias de la Région de l'Adamaoua	1 000 000 F	Nombre d'invités et présents	05	Rapport d'organisation de la conférence
			Production de 500 brochures de présentation de Train My Generation dans la Région de l'Adamaoua	500 000 F	Nombre de brochures produites	250 acteurs informels	Rapport de distribution des brochures
		Sensibilisation	Organisation d'un atelier régional de sensibilisation des exécutifs communaux et des structures d'encadrement à l'appropriation de <i>Train My Generation</i>	15 000 000 F	Nombres d'ateliers organisés	63 responsables communaux	Rapport général de l'organisation des ateliers
			Achat d'espaces dans les médias de la Région de l'Adamaoua	1 000 000 F	Nombre d'espaces achetés	Grand public	Rapport technique du passage dans les médias
COÛT DE LA PHASE 1				17 500 000 F (DIX-SEPT MILLIONS CINQ CENT MILLE)			

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
2. Structuration des acteurs dans les communes de la Région de l'Adamaoua	Permettre une bonne organisation des acteurs dans les communes de la Région de l'Adamaoua	Organisation des acteurs informels autour des métiers porteurs de la Région de l'Adamaoua	Identification des acteurs des métiers porteurs et des besoins dans 21 communes de la Région de l'Adamaoua	42 000 000 F	Nombre d'acteurs des métiers porteurs identifiés et nombre de besoins recensés	Acteurs du secteur informel	Rapports et Procès-verbaux de structurations des 21 communes de Région de l'Adamaoua
			Regroupement des acteurs des métiers porteurs de la Région de l'Adamaoua	7 200 000 F	Nombre de regroupements constitués	63 en raison de 3 métiers par communes	Rapports communaux de mise en réseaux de la Région de l'Adamaoua
			Identification des structures d'encadrement et des mentors	3 000 000 F	Nombre de structures et mentors identifiées	50 structures et mentors	Rapport de l'activité d'identification
		Mise en réseaux	Organisation de la session de présentation et de validation des métiers porteurs	15 000 000 F	Nombre de sessions de présentation et de validation des métiers porteurs organisés	1 session	Rapport d'organisation de la session de présentation et de validation des métiers porteurs
			Organisation des ateliers de mise en réseaux des acteurs par métiers	4 200 000 F	Nombre d'ateliers organisés	21	Rapport d'organisation des ateliers dans les 21 communes de la Région de l'Adamaoua
		Accompagnement à la formalisation des acteurs mis en réseaux	Renforcement des capacités matérielles des bureaux communaux	21 000 000 F	Nombre de BCA équipés	21 BCA	Rapport d'équipement des BCA
			Accompagnement à la formalisation des mentors informels	3 600 000 F	Nombre de mentors formalisés	21 mentors	Rapport de formalisation des mentors
			Accompagnement à la formalisation des acteurs mis en réseaux	10 800 000 F	Nombre de réseaux accompagnés à la formalisation	63 réseaux	Rapport de formalisation des réseaux
		COÛT DE LA PHASE 2				106 800 000 F (CENT SIX MILLIONS HUIT CENTS MILLE)	

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
3. Renforcement des capacités et accompagnement des acteurs à la certification	Améliorer les performances des acteurs mis en réseau afin de les rendre plus compétitifs	Renforcement des capacités des acteurs informels	Organisation d'un atelier d'examen et validation des modules de formation	15 000 000 F	Nombre d'ateliers organisés	01 atelier	Rapport d'organisation des ateliers
			Organisation des sessions de formation	42 000 000 F	Nombre de sessions de formation organisées	63 sessions	Rapport d'organisation des sessions de formation
		Accompagnement des acteurs à la certification	Organisation des tests d'aptitude aux acteurs	11 600 000 F	Nombre d'acteurs ayant passé le test	300 acteurs	Rapport du déroulement des tests
			Organisation des cérémonies de remise des parchemins	11 600 000 F	Nombre de cérémonies de remise des parchemins organisées	5 cérémonies	Rapport d'organisation des cérémonies de remise des parchemins
COÛT DE LA PHASE 3				80 200 000 F (QUATRE-VINGTS MILLIONS DEUX CENT MILLE)			

Composante	Objectif	Activité	Tâches	Coûts	Indicateur	Cible	Extrant
4. Appui à l'installation et à la promotion des acteurs	Accompagner financièrement les acteurs et les mentors à l'acquisition des équipements nécessaires à l'exercice de leurs métiers	Appui à l'installation	Acquisition et installation des équipements techniques de production	216 000 000 F	Nombre de réseaux appuyés	63 réseaux	Rapport d'accompagnement financier
			Formation à l'utilisation des équipements technique de production	10 800 000 F	Nombre de réseaux formés à l'utilisation des équipements	63 réseaux	Rapport de formation à l'utilisation des équipements
		Promotion des acteurs dans les communes	Appui à l'aménagement des espaces de promotion	36 000 000 F	Nombre d'espaces aménagés	21 espaces	Rapport d'aménagement d'espaces
			Appui en équipements aux « sections formation » des villages artisanaux	3 000 000 F	Nombre de villages artisanaux équipés	1 « section formation » d'un village artisanal	Rapport d'équipements installés
			Appuis à la mise en place des « maisons de promotion des métiers porteurs »	36 000 000 F	Nombre de « maisons de promotion des métiers porteurs » mises en place	21 maisons	Rapport de mise en place des « maisons de promotion des métiers porteurs »
		Suivi des activités	Mise en place d'un comité communal de suivi	36 000 000 F	Nombre de comités mis en place	21 comités	Rapport de comité de suivi
			Descente de contrôle d'évolution des activités	18 000 000 F	Nombre de descentes effectuées	21 descentes	Rapport de contrôle d'évolution des activités
COÛT DE LA PHASE				355 800 000 F (TROIS CENT CINQUANTE-CINQ MILLIONS HUIT CENTS MILLE)			
COÛT TOTAL DE LA PHASE PILOTE				560 300 000 F (CINQ CENT SOIXANTE MILLIONS TROIS CENTS MILLE)			

CHAPITRE VII

FINANCEMENT DU MÉCANISME ET ÉVALUATION DU PROGRAMME

Le financement de la mise en œuvre du programme « *Train My Generation* » peut se présenter comme une préoccupation majeure dans un contexte de rareté des ressources. Toutefois, l'enjeu de la nécessité de former massivement les acteurs du secteur informel en vue de leur migration vers le secteur formel, conduit à mener une réflexion profonde visant à explorer des pistes de financement de ce programme qui se présente comme un outil capital à l'atteinte de l'un des objectifs majeurs de la SND30 : « *faire migrer un plus grand nombre de travailleurs du secteur informel vers le secteur formel* ».

Avant d'explorer les pistes proprement dites, il sera rappelé les mécanismes classiques de financement utilisés jadis par l'État en pareille circonstance.

I. LES OUTILS DE FINANCEMENT CLASSIQUES DE L'ÉTAT

Pour ce qui est du financement des acteurs du secteur informel en vue de leur migration, le gouvernement a par le passé mis à disposition, des ressources permettant à ces acteurs de développer leurs activités. A cet égard, nous nous attèlerons à mettre en lumière les instruments gouvernementaux de financement direct du secteur informel (A) et les instruments de financement indirect du secteur informel (B).

A. Les instruments gouvernementaux de financement direct du secteur informel.

Ces instruments vont des Programmes intégrés à la mise à disposition des ressources auprès de certains établissements de micro finance en vue de financer les TPE du secteur informel. Nous pouvons noter entre autres :

- Le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI) ;
- La mise à disposition par le MINPMEESA des lignes de financement auprès de certains établissements de micro finance (ACEP Cameroun).

A.1. *Le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIASSI).*

Ce programme est sans aucun doute, l'un des instruments phares de la politique des pouvoirs publics en la matière. Le Gouvernement du Cameroun, à travers lui, a déboursé plusieurs milliards de francs CFA destinés au financement de milliers de projets portés par ces jeunes entrepreneurs opérant dans le secteur informel. La mise sur pied d'un tel outil visait en effet à « assurer un meilleur encadrement des jeunes massivement installés dans le secteur

informel de notre économie et maximiser en quantité et en qualité les possibilités de création de nouveaux emplois productifs, stables et décents ».

Spécifiquement, nous relevons entre autres :

- l'appui à l'organisation du secteur informel, dans ce sens qu'il vise la structuration des acteurs du secteur informel, le renforcement des capacités organisationnelles, l'élaboration dans chaque circonscription d'un fichier national des acteurs informels élaboré région par région et constituant un document de référence pour les pouvoirs publics.
- l'appui à la formation des acteurs du secteur informel : il s'agit de la formation des acteurs dans les filières, le renforcement des capacités techniques et managériales.
- l'appui au financement de micro-projets, par la mise en place d'un fonds rotatif de financement des activités du secteur informel au taux d'intérêt de 6% remboursable en 10 mensualités après un différé de 6 mois.

Pour ce qui est du financement des projets du secteur informel, les appuis du PIASSI sont essentiellement orientés vers les activités liées à l'artisanat, à la production et aux services les moins favorisés en capital, en équipement, en compétences techniques et en revenus.

Ainsi, 10 fichiers régionaux des acteurs du secteur informel ont été élaborés, 465 maîtres artisans ont été formés dans divers corps de métiers, 13.915 acteurs ont été formés, 12.651 microprojets ont été financés dans la région de l'Extrême Nord Cameroun. De manière générale, le programme opte pour la création de plus de 50 000 emplois aux jeunes camerounais. Le rayon de couverture des projets financés sur le territoire national est de 310 arrondissements couverts sur les 360. Des conventions de partenariat signées avec 70 communes, plus de 940 millions de francs CFA versés par les projets financés entre 2005 et 2015 au titre de patentes et impôts libératoires. Les appuis de ce Programme étaient en effet multiformes, et les résultats issus de sa mise en œuvre ont été plus ou moins prometteurs, selon les responsables. Y faisant suite, sur les 50 000 emplois projetés à terme, le PIAASI a permis la création de plus de 20 000, soit 5012 emplois directs et 15 530 emplois indirects en faveur des jeunes. Aussi, dans le cadre de sa mission de suivi, « des descentes régulières ont été organisées sur le terrain en vue d'évaluer la mise en œuvre des différents microprojets ».

Enfin, pour le triennat (2017-2019), le PIAASI s'était fixé des ambitions plus importantes encore. Notamment structurer à terme 750 micro entreprises à raison de 250 par an, mutées vers le secteur formel. Il était aussi question du renforcement des capacités

techniques et managériales de 5 400 promoteurs de groupes, sur une période de trois ans, soit 1 500 au cours de la première année, 1 800 la deuxième année et 2 100 la dernière.

A.2. Les lignes de financement du MINPMEESA auprès de certains Etablissements de Micro finance : cas d'ACEP Cameroun.

Dans le but de booster le secteur informel, le MINPMEESA a signé avec l'établissement de micro finance ACEP, un accord qui lui a permis de mettre à la disposition de cet établissement, des moyens financiers en vue de lui permettre de se déployer dans les zones reculées du triangle national en vue d'accompagner les acteurs du secteur informel et les TPE en leur accordant des concours financiers de très court terme pour leur permettre de migrer vers le formel.

B. Les instruments de financement indirect du secteur informel par le Gouvernement

Certains acteurs du secteur informel au Cameroun, bien que parfois mis à rude épreuve et pourchassés, notamment ceux des activités involutives, continuent de résister et tiennent le coup dans la poursuite de leurs activités. Cette situation est due au fait que ces acteurs qui se sont spécialisés dans leurs activités y ont pris goût et ne veulent pas d'une sorte de reconversion. Cela pourrait davantage s'expliquer par un accompagnement indirect du gouvernement vis-à-vis d'eux. Il s'agit entre autres de l'inexistence d'une fiscalité y dédiée ou moins contraignante et des exonérations de tous ordres.

De plus, ces acteurs ne tiennent pas de comptabilité. Dans ces circonstances, l'absence de fiscalité contribue indirectement au financement de ce secteur qui se sent plus libre, et se refinance grâce aux bénéfices générés par leurs activités. Il n'y a ni patente, ni registre de commerce, ni carte de contribuable à payer, ni de précomptes sur loyers. Par contre, ceux des activités évolutives sont soumis à l'Impôt Libératoire dont les taux, allant de 10 000 FCFA à 100 000 FCFA par an, varient en fonction du volume et du type d'activité menée. Cet impôt aussi est moins contraignant, puisqu'il peut se payer par trimestre ou annuellement.

Si par le passé, l'État a pu se donner des moyens de mettre en œuvre des programmes en faveur des acteurs du secteur informel, il pourrait toujours, dans le cadre de TMG, reproduire le même schéma.

C. Quelques pistes de financement en faveur de la mise en œuvre du Programme « Train My Generation ».

Le financement du programme « *Train My Generation* » pourrait se faire à travers un certain nombre d'outils.

C.1. Le financement par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

Il sera question ici, de mener des recherches auprès de nos PTF, lesquels accompagnent techniquement et financièrement les acteurs du secteur informel à la migration vers le secteur formel. Avec le rapport définitif de l'étude qui servira en même temps d'élément de maturité et de plaidoyer, celui-ci sera soumis aux PTF. Ces derniers, vont à cet effet donner aux demandeurs les conditions à remplir pour pouvoir être accompagnés, et lorsque toutes ces conditions seront remplies, cela aboutira à la signature d'une convention de partenariat où les différents axes à financer seront mis en relief.

C.2. La mise en place d'un compte d'Affectation Spécial.

L'autre outil pour le financement des acteurs du secteur informel à leur migration vers le secteur formel serait la mise en place par le MINFI d'un Compte d'Affectation Spécial. Comme son nom l'indique, le « CAS » est un compte ouvert par le trésor public auprès d'une autre administration publique, et qui sert au financement exclusif des activités liées à la promotion d'une politique quelconque. Ses ressources sont issues du prélèvement d'une fraction ou un certain pourcentage sur les revenus générés par la mise en œuvre de cette politique.

Dans le cas d'espèce, le secteur informel étant un contributeur au PIB, il serait de bon ton qu'un certain pourcentage soit prélevé pour le financement de ces acteurs à la migration vers le secteur formel afin que, non seulement ils deviennent de véritables entrepreneurs qui créent la richesse et des emplois, mais, qu'ils contribuent davantage au PNB.

C.3. Le financement des activités prioritaires du mécanisme par le BIP.

Pendant la préparation du Budget d'investissement public de l'année N+1, les activités prioritaires de chacune des composantes du mécanisme seront mûries en vue de leur prise en compte dans le CDMT et par conséquent dans le budget. Cette option est prise en compte en dernier ressort si aucun partenaire ne manifeste son intérêt et si aucun autre outil de financement n'a été mis en place, notamment le compte d'affectation spécial pour l'accompagnement des acteurs du secteur informel à la migration vers le formel.

II. ÉVALUATION DU PROGRAMME

Le suivi-évaluation est un couple indissociable. En effet, le suivi-évaluation est l'examen constant du projet dans le cadre de son organisation par un dispositif combinant les résultats intermédiaires fixés, des questions d'évaluation et des indicateurs.

C'est aussi l'évaluation des ressources mobilisées lors du processus de mise en œuvre d'un projet au fur et à mesure de son déroulement, basé aussi bien sur des indicateurs de résultats quantitatifs que qualitatifs. Les principales parties prenantes impliquées dans le projet (tels que les bénéficiaires du projet, les fonctionnaires en charge de la mise en œuvre, etc...) peuvent participer directement à la phase de suivi, au travers notamment d'entretiens et enquêtes. Alors que le suivi est appliqué de manière continue au cours du déroulement du projet, l'évaluation du projet est plus périodique et effective.

Les outils de suivi-évaluation permettent de mieux comprendre dans quelle mesure et comment une politique publique ou un projet atteint les résultats escomptés, notamment en apportant des informations clés de chaque composante de cette politique ou de ce projet.

a. Objectifs	b. Ressources	c. Activités	Produits	Résultats	Résultats de long terme
(objectifs spécifiques du programme ou du projet à mettre en œuvre)	(ressources financières, humaines, et autres à mobiliser pour mettre en place des activités)	(ensemble de tâches mises en œuvre ayant reçu une affectation des ressources)	(produits à délivrer sous le contrôle de l'agence en charge de la mise en œuvre)	(Utilisation des produits par les bénéficiaires et parties prenantes en dehors du contrôle du maître d'œuvre)	(changements multidimensionnels sur le long terme)
					
Suivi pour savoir si le programme ou le projet est mis en œuvre comme prévu				Evaluation pour savoir si le programme ou le projet est efficace dans les résultats atteints	

Le suivi est une observation critique et systématique des réalisations d'un projet qui se base sur les critères définis lors de la phase de planification (rapport d'évaluation ex- ante, accord de prêt, plan d'action, ou tout autre document pertinent) ; son but est d'améliorer le fonctionnement du projet.

- L'évaluation est la mesure du degré d'atteinte de l'objectif d'un projet et de ses composantes. Elle comporte des analyses sur les écarts entre les réalisations et les

prévisions, sur l'efficacité des moyens mis en œuvre et sur les effets du projet. Le suivi et l'évaluation diffèrent, mais sont étroitement liés. Ils sont d'importance égale et se renforcent mutuellement. En utilisant certains indicateurs, le suivi fournit des données quantitatives et qualitatives utiles aux activités d'évaluation. Le suivi et l'évaluation utilisent les mêmes sources d'information, mais se distinguent par les points consignés dans le tableau ci-dessous :

SUIVI	EVALUATION
Systématique, permanent	Ponctuelle
S'oriente à la planification	Peut remettre en cause la planification
S'intègre dans la structure de gestion du projet	N'est pas nécessairement faite par un service interne (cabinet d'études ou consultants)
Met en exergue les écarts et leurs causes	Analyse la cause des écarts et propose des solutions éventuelles
Les résultats aident à la meilleure gestion du projet	Les résultats aident à la prise de décisions

SUIVI	DIMENSION	EVALUATION
Périodique, régulier	Fréquence	Épisodique
Suivi continu, se tenir à jour	Finalité	Appréciation
Améliorer les progrès de la mise en œuvre, l'efficacité, ajuster le travail	Objectif principal	Améliorer la pertinence, l'impact, la programmation à venir
Cours terme	Horizon	Long terme, au-delà du but d'un programme spécifique
Intrants, processus, extrants et effets directs	Accent est mis dans le cycle de programme ou du projet	Extrants, effets, impacts
Plans de travail, cibles de performance et indicateur de référence	Références pour comparaison	Objectifs plus larges, stratégies, et aussi des standards externes (bench marks).

Il est important de préciser que dans le cadre du Programme *Train My Generation*, ce sont les activités qui seront suivies fréquemment tandis que le mécanisme sera évalué périodiquement. Toutefois, les instruments seront adaptés au mécanisme, notamment la définition des fréquences de suivi et les périodes d'évaluation.

RECOMMANDATIONS

- R.1.** Prendre des diligences nécessaires visant à positionner le programme « ***Train My Generation*** » au MINPMEESA comme un instrument stratégique pour la migration des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel ;
- R.2.** Opérationnaliser le régime de l'entrepreneur prescrit par l'Acte uniforme OHADA lequel propose un environnement plus incitatif à la migration du petit promoteur ;
- R.3.** Créer un cadre gouvernemental de concertation pour la coordination et l'évaluation des activités du Programme « ***Train My Generation*** » ;
- R.4.** Mettre en place un fonds de financement et d'appui à la formalisation des acteurs des métiers porteurs du secteur informel. ;
- R.5.** Renforcer, par des ressources humaines et matérielles, les bureaux communaux de l'artisanat, afin de les rendre efficaces dans leur rôle central d'identification et de structuration des acteurs informels, bénéficiaires du programme « ***Train My Generation*** » ;
- R.6.** Renforcer les capacités logistiques des « Sections formation » dans les 12 villages artisanaux du Cameroun, afin de mettre en place des pôles spécialisés « ***Train My Generation*** »
- R.7.** Inciter les développeurs Web à s'intéresser aux problématiques du secteur informel, en vue de susciter chez eux, une mise en place des solutions digitales en faveur de la formalisation ;
- R.8.** Inciter les communes à promouvoir les acteurs des métiers porteurs de leurs localités, par la création et la mise en place des maisons des acteurs des « métiers porteurs »
- R.9.** Aménager un cadre de concertation MINPMESSA/MINEFOP devant faciliter la certification des acteurs accompagnés par le programme « ***Train My Generation*** »

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'étude portant sur la mise en œuvre par le MINPMEESA du programme « Train My Generation » a permis de constater que le secteur informel est caractérisé par plusieurs insuffisances dont les plus saillantes tiennent à :

- Des difficultés d'identification / enregistrement des acteurs ;
- Une faible structuration des acteurs ;
- De faibles revenus financiers (entretien un grand nombre de pauvres) ;
- L'entretien d'une concurrence déloyale contre les entreprises formelle ;
- Une très faible contribution aux recettes fiscales ;
- Un faible niveau d'organisation de l'activité ;
- Des équipements rudimentaires ;
- Des difficultés d'accès aux institutions bancaire ;
- Une absence de comptabilité de l'activité ;
- Une faible couverture des risques encourus dans l'exercice de l'activité (déficit de travail décent ;
- Des activités exercées dans des conditions précaires et instable ;
- Des difficultés d'accès aux marchés conventionnel ;
- Une vulnérabilité aux chocs sociaux et économique ;

Et par ailleurs qu'il coexiste, au sein de ce « secteur », des activités de subsistance conduites par nécessité (survie dans un contexte de pauvreté, exclusion du formel) et de véritables entrepreneurs saisissant les opportunités offertes par l'informalité (choix volontaire, exit). Du côté du segment inférieur, majoritaire, se concentrent une part importante d'autoentrepreneurs, des travailleurs plutôt jeunes et peu qualifiés. Ce segment est davantage un refuge en l'absence d'emploi dans le secteur formel : les plus pauvres créent leurs propres entreprises plus par défaut que par choix. *Du côté du segment supérieur, minoritaire en nombre,* se trouvent notamment les petits patrons de micro et de petites entreprises, dont les revenus sont souvent supérieurs au salaire minimum en vigueur, voire au salaire moyen dans le secteur formel. Ils ont des caractéristiques sociodémographiques inverses de celles du précédent

segment. Ce « gros informel », se retrouve notamment dans l'import-export, le commerce de gros et de détail, le transport et la construction.

Toutefois, en dépit des faiblesses relevées plus hauts, les statistiques disponibles sur ce secteur ont révélé qu'il est principalement un pourvoyeur d'emplois, car plus de 90% d'actifs y exercent au Cameroun. Une importante main d'œuvre peu qualifiée y est logée et assure tout de même des revenus à ses acteurs et crée de la richesse.

La quinzième conférence de l'OIT a reconnu que, si certains des métiers exercés dans le secteur informel étaient encadrés et accompagnés, ils procureraient un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité et créeraient plus de richesse en termes de biens et de services.

L'instrument gouvernemental stratégique qu'est le programme « ***Train My Generation*** » est une belle opportunité donnée au Gouvernement d'atteindre le segment majoritaire de ce secteur informel constitué pour la plus grande majorité d'opérateurs exerçant à petite échelle dans des métiers identifiés comme porteurs. La migration des acteurs de ces métiers ciblés serait d'un impact certain sur l'amélioration des conditions de vie, la résilience économique et sociale des Collectivités Territoriales Décentralisées, ainsi que sur les projections du Cameroun d'ici à 2030.

Aussi, au plan régional, l'opérationnalisation du programme « ***Train My Generation*** » dans les sections « formation » des villages artisanaux, permettrait de promouvoir l'émergence des identités spécifiques des Régions centrées sur les métiers les plus courants qui s'exercent en cohérence avec la disponibilité de la biodiversité locale.

Il serait donc recommandable que les politiques mettent tout en œuvre pour permettre au MINPMEESA d'implémenter cet instrument stratégique et déterminant de la migration d'un grand nombre de travailleurs des métiers porteurs vers le secteur formel.

BIBLIOGRAPHIE

Volume 50, numéro 1, printemps 2019, p. 121–146

Berrou, Jean-Philippe, Études internationale, « **L'économie informelle : un défi au rêve d'émergence des économies africaines ?** », Volume 50, numéro 1, p. 121–146

BIT, (1993). *Rapport de la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)*.

BIT, GICAM (2017). *Étude sur la migration de l'économie informelle vers l'économie formelle: proposition de stratégie pour le groupement inter-patronal du Cameroun*.

BIT, MINPMEESA (2017). *Diagnostic sur la formalisation des entreprises et leurs travailleurs au Cameroun*.

BIT, MINPMEESA (2017). *Enquête auprès des entreprises informelles au Cameroun*.

EPOMA, Yolaine Samantha. (2020). www.guide.dadupa.com, *Le secteur informel en Afrique*.

Gouvernement du Cameroun (2020). *Stratégie Nationale de Développement 2020-2030*. Points 262, 287, 354, 353. .

Gouvernement du Cameroun, (2007). *Loi N°2007/004 du 03 juillet 2007*.

INS (2014). *Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel*.

M. Castells & A. Portes, « *World Underneath: the Origins, Dynamics, and Effects of the Informal Economy* », in A. Portes & M. Castells & L. A. Benton (Eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1989, pp. 11–37.

OHADA (2000). *Acte uniforme portant organisation et harmonisation des comptabilités des entreprises*.

OIT. (2015). <https://www.ilo.org>, *Description de l'indicateur : informalité*.
<https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-informality/>

OIT. (2015). <https://www.ilo.org>, *L'économie informelle*.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--fr/index.htm>.

OIT. (2015). *La formalisation de l'économie informelle: domaine de première importance*. (GB.325.POL.1.1). Genève : BIT.

EQUIPE DE REDACTION

Supervision générale	Coordination générale	Coordination technique	Equipe technique de rédaction
S.E M. Achille BASSILEKIN III	M. TCHANA Joseph	M. BOBBO MAMOUDOU Mme NTOU'OU née ESSAMA Agnès	Mme NTOU'OU née ESSAMA Agnès M. MOUTOMBI Jean Oscar Mme YAKANA née DJOUENWOU Stella M. ATEBA Normand Raoul Mme ANKOUMBEL née TIENTCHEU Joëlle Mme KABEYENE Annick Mme MBEDE NGONG née MIMBIL Joséphine Mme NGO YANA Madeleine Mme KENIMBENI NDZANA Elise Corinne Mme BENDOMBAK BATCHEP Malvine M. NONGNI DONFACK Abednego



B.P. : 6096 Yaoundé



Téléphone : (+237) 222 23 23 88



Fax : (+237) 222 22 41 58



Email: contact@minpmeesa.cm



Site web: www.minpmeesa.cm