

Franck Essi : « On doit améliorer les mécanismes d'emploi au Cameroun »

L'économiste donne ici, sa lecture de la crise de l'emploi que vit la jeunesse camerounaise, et propose des pistes de solutions.

Quelle lecture faites-vous des différents mécanismes mis sur pied au Cameroun pour développer l'emploi jeunes ?

Le marché de l'emploi au Cameroun a vu l'apparition de plusieurs structures qui jouent le rôle d'intermédiation entre les demandeurs et les pourvoyeurs d'emploi. On observe des structures publiques, telles que, le Fonds national de l'emploi, et des structures privées telles que, les différents cabinets ayant pignon sur rue. Les missions, les moyens et les modes d'intervention des structures publiques et des unités privées opérant dans ce secteur ne sont pas exactement les mêmes. Du côté public, l'ambition et les moyens d'accompagnement des chômeurs se veulent plus importants et plus diversifiés. Il s'agit d'aider, sur plusieurs plans, les chercheurs d'emplois à parfaire leur formation, à trouver un emploi, ou à lancer une activité génératrice de revenus, susceptible d'assurer une certaine autonomisation sociale. Du côté du secteur privé, la focalisation est beaucoup plus faite sur les questions de placement pour des emplois d'intérim ou des emplois directs. La formation ou la mise en adéquation du demandeur d'emploi se veut plus axée sur la satisfaction des besoins d'entreprises spécifiques. Et ceci, après une sélection préalable des candidats ayant satisfait à certains critères. Les outils comme Overjob, Camerjob... offrent des possibilités de réduction des coûts, aussi bien pour les chercheurs d'emplois que pour les entreprises, en mettant des mécanismes en ligne de souscription aux offres. Ils sont des leviers supplémentaires qui réduisent les barrières physiques, en permettant à l'information de circuler plus rapidement et plus efficacement, dans un sens comme dans l'autre. Mais en raison de la fracture numérique que nous connaissons au Cameroun, une grande majorité de personnes ne sont pas encore familiarisées avec ces modes de recherche de l'emploi. On peut, cependant, se réjouir du fait que les nouvelles vagues de demandeurs d'emploi éprouveront de moins en moins cette difficulté, parce que plus familiarisées avec l'outil informatique et le cyber espace.

Le gouvernement vient de lancer des concours directs ou d'entrée dans les écoles de

formation donnant accès à la Fonction publique camerounaise. Comment appréciez-vous ces différentes mesures ?

Ces concours n'ont rien de nouveau ou d'inédit, par rapport à la politique traditionnelle de recrutement dans la Fonction publique. Il faut se rappeler que la Fonction publique ne comptabilise au plus que 270 000 de personnes au Cameroun. Et pourtant, la population à la recherche d'un emploi est estimée à plusieurs millions de personnes. C'est une évidence que l'Etat, entendu comme l'ensemble des administrations centrales, déconcentrées et décentralisées, ne peut pas résorber les besoins en matière d'emploi. Les pays, qui s'en sortent le mieux en la matière, se caractérisent par des économies dynamiques et diversifiées, au sein desquelles, les entrepreneurs ont créé, en quantité et en qualité, des unités de production de biens et services robustes. De telles annonces, si on doit y prêter attention, ce serait dans le but d'analyser la qualité des emplois proposés, et l'impact sur la réduction quantitative de la demande d'emplois globale. Ce qui, comme on le sait, reste, de l'avis de tous, très peu significatif. On note également qu'en raison de la disproportion criarde entre la demande et l'offre d'emplois, les recrutements par les concours restent malheureusement l'objet de toutes sortes de biais causés par la corruption, le marchandage et le népotisme.

Le chômage des jeunes peut-il être lié aux choix des filières professionnelles qui n'ont pas toujours beaucoup de débouchés au Cameroun ?

Il y a effectivement un gros problème d'orientation au Cameroun. Ce problème ne commence pas à l'université, après le Bac. C'est une question qui doit être traitée le plus tôt possible dans le cursus académique. Nous pensons qu'il est de ce fait urgent de renforcer notre système d'orientation, aussi bien qualitativement que quantitativement. L'orientation des élèves ne peut se penser sans une réforme profonde de l'école. Si nous continuons avec un système qui ne prépare pas les jeunes à affronter le monde, tel qu'il nous apparaît aujourd'hui, c'est-à-dire dynamique, agressif et compétitif, nous avons d'avance perdu la bataille de l'emploi et du développement. Si nous ne redéfinissons pas notre école en fonction d'une vision forte, précise, endogène et réaliste de notre développement, nous-mêmes et nos enfants seront perdus. Les élèves n'ont très souvent que le choix des possibilités créées par l'Etat. Si les cursus sont obsolètes du fait d'une vision dépassée, de contenus archaïques et d'enseignants mal formés, démotivés et aux outils pédagogiques inadaptés, comment pouvons-nous nous attendre à autre chose que le règne de la désillusion ?

La perte de temps et d'argent dans le processus de recrutement, ainsi que les pressions exercées sur les recruteurs font partie des maux qui gangrènent l'emploi au Cameroun; comment faire pour mettre fin à ces barrières ?

Ces maux, vous avez raison de le dire, gangrènent le fonctionnement efficace et efficient du marché de l'emploi. Ils introduisent de nombreux biais dans le mécanisme de l'offre et de la demande. A ce titre, ils incitent les agents à développer des stratégies d'adaptation, car ces derniers, animés par la rationalité de la survie, se sentent obligés de s'engouffrer dans les voies d'action qui s'imposent à eux. L'essentiel étant de parvenir à sortir de la précarité en décrochant un emploi. Pour réduire ces biais, il est plus qu'urgent d'agir à deux niveaux. Au niveau de l'Etat, qui joue le rôle de régulateur, il est nécessaire d'inciter les différents agents intervenant sur le marché de l'emploi à adopter les bonnes pratiques. On peut pour ce faire, créer des formes de récompenses fiscales ou autres pour des entreprises qui adoptent et mettent en œuvre effectivement des processus de recrutement standards et normalisés. On peut également renforcer les mécanismes de veille et de collecte des plaintes des personnes qui s'estiment victimes des biais décriés dans le processus.

Le pays affiche, selon les statistiques officielles, un taux de chômage qui avoisine les 15% en constante augmentation depuis 5 ans. Que doit-on faire pour redresser la barre ?

La problématique de la réduction durable du chômage est liée à celle de la croissance de l'économie, et plus largement, à la stratégie de développement du pays. Elle implique la révision des orientations économiques majeures du pays ; de se doter des outils de la souveraineté monétaire et budgétaire ; de reformer profondément l'administration publique ; de mettre en place les infrastructures ; d'améliorer le cadre des affaires, et de soutenir activement l'entrepreneuriat dans des secteurs stratégiques clés. Cependant, sur les seuls aspects de la politique de l'emploi, au moins trois axes peuvent être améliorés, à savoir : la conception, les moyens et l'exécution. Au niveau de la conception de la politique de l'emploi, il est urgent de mieux mesurer le phénomène de chômage ; c'est-à-dire de se doter d'un appareil statistique plus robuste et plus fiable. Cette institution devra multiplier et diversifier les études menées pour cerner les différents aspects du chômage et de l'emploi. Aussi, donner la priorité à l'entrepreneuriat. De fait, l'emploi fonctionnarisé ne promeut pas le dynamisme, et une société qui survalorise le fonctionnariat n'a pas la même destinée en termes de progrès et de développement, qu'une autre qui valorise l'entrepreneuriat privé. Le schéma coutumier pour parvenir à booster la croissance économique devrait pouvoir respecter le canevas suivant : former des entrepreneurs qui seraient à l'origine de la création d'entreprises, qui seraient à la base de la création de postes de travail ; revoir les ambitions des programmes gouvernementaux à la hausse. En clair, il s'agit de se donner des objectifs qui permettent de toucher une partie significative de la cible visée. Des programmes tels que le Pajer-U et le Piaasi, même s'ils atteignaient 100% des résultats, ne concerneraient que 0,05% de la cible. On doit en outre faire preuve de cohérence dans l'élaboration de la politique nationale de l'emploi. Cette cohérence doit se voir vis-à-vis de tous les documents de stratégie adoptés au niveau national et sous régional, de manière à intégrer les meilleures pratiques et les

recommandations des experts dans le domaine... Au niveau des moyens et des instruments, il y a besoin d'affecter plus de ressources, aussi bien à la formation des jeunes qu'à l'encadrement des entrepreneurs. Ces moyens supplémentaires peuvent aussi se traduire par la mise en place d'un fonds de garantie ou d'un autre mécanisme qui puisse soutenir la recherche de financement de TPE et PME n'ayant pas de garanties conformes aux exigences classiques des banques.

L'Etat est le premier employeur du Cameroun, avec plus de 270 000 agents répertoriés sur l'ensemble du territoire national. Y a-t-il une possibilité d'aller au-delà de ces chiffres ?

Il est toujours possible d'aller au-delà de ce chiffre. La question est de savoir si c'est souhaitable. L'Etat n'a pas vocation à absorber toute la demande d'emploi, pour au moins deux raisons : il ne peut pas tout faire, et n'en a pas les moyens. La vraie question est de savoir si, pour une économie comme la nôtre, au regard des objectifs de développement que nous nous sommes fixés, le chiffre de 270 000 est-il optimal ? Est-ce insuffisant ou exagéré ? Le tout n'est pas de recruter. Il faut s'assurer que les personnes recrutées correspondent à un besoin réel de l'appareil étatique, et s'insèrent dans une technostructure administrative qui permette à l'Etat d'être plus efficace et efficient dans ses interventions. En observant de près le fonctionnement des différents organes de l'Etat, on peut être amené à penser que ce n'est pas le nombre qui fait la différence, mais plutôt les systèmes, les procédures et la culture de travail qui importent plus. On peut admettre que dans certains secteurs, il y a trop de personnel, tandis que dans d'autres, il y a un déficit criard. Les secteurs de la santé et de l'éducation sont des illustrations fortes des secteurs en déficit notamment. Dans ces secteurs, il est clair qu'il faut trouver un moyen de recruter. Mais pour le faire, il va falloir trouver les ressources d'autant plus que ce sont des secteurs sociaux, dont l'impact sur la croissance est indirect et perceptible à long terme. La taille qu'un Etat fini par avoir en termes de ressources humaines dépend de la philosophie économique adoptée et des modalités de son intervention dans le jeu économique.



Propos Recueillis Par Christian Happi