

République du Cameroun



Bureau International du Travail

Revue Finale du Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun

Rapport Final

Période d'évaluation: 08 novembre – 31 décembre 2019

Consultant

Serge Eric Yakeu Djiam
Evalueur Accrédité (CE)

Equipe gestionnaire de la revue

BAIZEBBE NA Pahimi, Analyste programme
Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique, Abidjan-Côte d'Ivoire

Pacome Dessero, Administrateur de Suivi Evaluation et Gestion des Connaissances
Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique, Abidjan-Côte d'Ivoire

Paul Ningini, Chargé principal des Programmes -
Bureau Pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée Equatoriale et Sao Tomé & principe, Yaoundé-Cameroun

Ricardo Furman, fonctionnaire principal de Suivi- Évaluation
Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique, Pretoria-Afrique du Sud

29 mars 2020

REMERCIEMENTS

La revue finale du Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD 2014-2019) du Cameroun a été réalisée par Serge Eric Yakeu (Évaluateur accrédité, Consultant International). Sa réalisation a été rendue possible grâce à la contribution importante de plusieurs personnes du Bureau International du Travail (BIT) à Yaoundé et du Bureau Régional pour l’Afrique du BIT à Abidjan.

Le Consultant exprime sa reconnaissance aux mandats tripartites chargés de la mise en œuvre des interventions du programme pour leur disponibilité aux entretiens conduits pendant la phase de collecte des données à Yaoundé. Il s’agit des ministères sectoriels notamment: Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) ; Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP) ; Ministère de l’Economie, de la Planification et de l’Aménagement du Territoire (MINEPAT), Ministère de la Jeunesse et de l’Education Civique (MINJEC), et Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF) ; des organisations de travailleurs et d’employeurs ayant contribué de près ou de loin à la réussite de cette évaluation. Malgré le planning des rendez-vous assez contraignant durant la première semaine, ils ont accepté de se rendre disponibles pour s’entretenir avec le Consultant.

Les remerciements vont aussi à l’endroit de Mme Claire Batoum, Chargé d’Etudes Assistant n°2 à la Cellule de la Coopération Technique de la Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail au MINTSS. Son appui à la planification et au suivi des rendez-vous avec les parties prenantes au processus d’évaluation a été très utile. En outre, leur disponibilité pour diverses demandes d’informations de la part du Consultant a été très appréciée.

Serge Eric Yakeu (CE)

Consultant International & Professeur Invité

Les informations contenues dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les points de vue et la position du BIT. La responsabilité des opinions exprimées ainsi que les erreurs de fait ou de jugement demeure celle du Consultant et non du BIT.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ANNEXES	iv
ACRONYMES et ABRÉVIATIONS	v
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	vii
1. INTRODUCTION	1
1.1. Description du Programme	1
1.2. Logique d'intervention	2
2. BUT, OBJECTIFS, CHAMP et PORTÉE DE LA REVUE	5
3. MÉTHODOLOGIE ET LIMITE DE LA REVUE	6
3.1. Méthodologie	6
3.2. Limites de la revue	7
4. RÉSULTATS	9
4.1. Pertinence et cohérence	9
4.2. Implication des parties prenantes.....	10
4.3. Mise en œuvre	11
4.4. Efficacité	14
4.5. Efficience	19
4.6. Durabilité.....	20
5. CONCLUSIONS	23
6. RECOMMANDATIONS	25
7. LEÇONS APPRISES	28
8. BONNES PRATIQUES	29
ANNEXES	30

LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ANNEXES

Tableaux

Tableau 1 : Priorités et réalisations attendues du PPTD (2014 – 2019).	2
Tableau 2 : Répartition des acteurs interviewés	7
Tableau 3 : Appréciation du niveau d'atteinte des résultats par priorité, réalisation et produit	16

Figures

Figure 1 : Axes et effets de l'UNDAF 2013-2017 pour le PPTD	3
--	---

Annexes

Annexe 1 : Termes de Référence	30
Annexe 2 : Liste des documents consultés	41
Annexe 3 : Liste des personnes interviewées	43
Annexe 4 : Calendrier détaillé de la revue	46
Annexe 5 : Outils de collecte des données primaires	48
Annexe 6 : Matrice d'évaluation	58
Annexe 7 : Matrice de plan de suivi des indicateurs de réalisation	62
Annexe 8 : Cadre actualisé des résultats du PPTD sur le Biennium 2018-2019	66
Annexe 9 : Liste des participants à l'atelier de debriefing sur les résultats préliminaires	78
Annexe 10 : Profil du Consultant International	79
Annexe 11 : Conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun	81

ACRONYMES et ABRÉVIATIONS

AGR	: Activités Génératrices de Revenus
BAD	: Banque Africaine de Développement
BIT	: Bureau International du Travail
CIPRES	: Conférence Internationale de la Prévoyance Sociale
CDMT	: Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CFM	: Centre de Formation aux Métiers
CEACR	: Comité d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
CGSTC	: Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun
CMPJ	: Centre Multifonctionnel de Promotion des Jeunes
CNEPCI	: Centre National d'Education Populaire et Civique
CNPDDJ	: Centre National de Production et de Diffusion de la Documentation pour la Jeunesse
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
COFIL	: Comité Tripartite de Pilotage du Programme Pays pour le Travail Décent
CSP	: Centrale Syndicale du Secteur Public
DSCE	: Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
ECAM	: Enquête Camerounaise auprès des Ménages
ECAM	: Entreprises du Cameroun
FIDA	: Fonds International de Développement Agricole
FNE	: Fonds National de l'Emploi
FONIJ	: Fonds National d'Insertion des Jeunes
FNUAP	: Fonds des Nations Unies pour la Population
GICAM	: Groupement Inter-Patronal du Cameroun
HCR	: Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés
HIMO	: Haute Intensité de Main d'œuvre
IDH	: Indice de Développement Humain
INS	: Institut National de la Statistique
MECAM	: Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun
MINAS	: Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	: Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	: Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINJEC	: Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
MINPROFF	: Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille

***Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun,
Rapport final (draft)***

MINTSS	: Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NIT	: Normes Internationales du Travail
OCDE	: Organisation de Coopération et de Développement Économique
ODDs	: Objectifs de Développement Durables
ONEFOP	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONUSIDA	: Entité des Nations Unies pour L'Egalité des Sexes et L'Autonomisation des Femmes
ONUSIDA	: Programme Commun des Nations Unies sur le VIH/Sida
PACA	: Projet d'Amélioration de la Compétitivité Agricole
PAM	: Programme Alimentaire Mondial
PAIRPEV	: Programme d'Appui à l'Insertion et à la Réinsertion des Personnes Vulnérables
PAJE	: Partenariat Action Jeunesse en Environnement
PARSE	: Projet d'Appui à la Résilience Socio-économique des Jeunes Vulnérables des Régions du Nord Cameroun
PAJER-U	: Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine
PANEJ	: Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes
PIB	: Produit Intérieur Brut
PANETEC	: Plan d'Action National pour l'Élimination des Pires Formes du Travail
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PNUAD	: Plan-Cadre des Nations Unies pour le Développement
PPT	: PowerPoint
PPTD	: Programme par Pays de Promotion du Travail Decent
PTS-Jeunes	: Plan Triennal Spécial Jeunes
ASCNPD	: Agence du Service Civique National de Participation au Développement
SNU	: Système des Nations Unies
SOCAPALM	: Société Camerounaise de Palmeraies du Cameroun
SOSUCAM	: Société Sucrière du Cameroun
TDR	: Termes de Références
UNEG	: Groupe d'Evaluation des Nations Unies
UNDAF	: United Nations Development Assistance Framework
UNFPA	: United Nations Population Fund

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Rappel du contexte, objectifs et logique d'intervention

La revue finale indépendante du Programme par Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun a été commanditée par le Bureau International du Travail (BIT) du 08 novembre au 30 décembre 2019. Le programme couvrait trois principales priorités à savoir: soutenir l'accroissement des opportunités d'emplois décents et des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables ; améliorer le cadre normatif et des conditions de travail pour tous ; et renforcer les capacités des mandants tripartites au dialogue sociale. Sa logique d'intervention a été alignée sur les axes et effets attendus du Plan-Cadre des Nations Unies pour le Développement (UNDAF) 2013-2017 et celui de 2018-2020 du Cameroun. Les parties prenantes au programme sont composées de : i) Mandants tripartites (ministères sectoriels, Organisations d'employeurs et de travailleurs); ii) des agences sœurs du système des Nations-Unies (ONUFEMMES, PNUD, UNFPA, HCR, PAM, et ONUSIDA). Le coût du PPTD est de USD9,135,219 avec une participation du BIT de USD 3,703,166. Les bénéficiaires directs sont des administrations et les institutions publiques et les bénéficiaires finaux sont constitués des travailleurs, travailleuses et leurs familles.

But, champ et utilisateurs de la revue

La revue finale avait pour objectif principal de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de la mise en œuvre du PPTD, de proposer des recommandations et d'en tirer des leçons et bonnes pratiques pour orienter les prises de décisions lors de l'élaboration et la mise en œuvre du prochain PPTD. Elle couvre particulièrement les interventions mises en œuvre durant la période de 2014-2019. Les utilisateurs potentiels du rapport final sont les principales parties prenantes de sa conception et de sa mise en œuvre.

Méthodologie

La revue a été guidée par les normes et critères d'évaluation UNEG et le glossaire des termes clés de l'OCDE. L'emploi d'une approche participative avec des méthodes mixtes qualitatives et quantitatives a été mis à profit et la mission a été conduite en quatre étapes. La phase initiale a consisté en une revue documentaire précédée d'une rencontre préliminaire virtuel avec la Task force du BIT responsable de gérer cette revue pour examiner les exigences de la mission; et compléter les questions d'évaluation, lesquelles ont été mises à profit pour élaborer les outils de collecte des données primaires à partir d'une matrice d'évaluation. La phase de collecte des données s'est déroulée du 25 novembre au 6 décembre 2019 à Yaoundé. La méthode d'échantillonnage raisonnée a été utilisée pour choisir les personnes à interviewer suivant les rôles et responsabilités dans la conception et la mise en œuvre des activités du PPTD. Des entretiens semi-structurés individuels et de groupes ont été administrés aux parties prenantes pré-identifiées. Au total 42 personnes ont été consultées à travers 29 entretiens individuels et 4 entretiens de groupes conduits en face-à-face ou à distance pour les acteurs qui n'étaient pas disponibles à Yaoundé. Enfin, des visites de terrain à base d'une check-list structurée ont été conduites au Centre d'Initiation des Jeunes à l'entrepreneuriat de Yaoundé-Mimboman. L'atelier de restitution des résultats préliminaires a fourni des compléments d'informations, et la triangulation des informations par sources, méthodes et vis-à-vis de la logique d'intervention, a permis d'obtenir des informations assez fiables et valides sur les résultats organisés par critères d'évaluation. L'atelier a également permis que les conclusions, recommandations, leçons apprises et des bonnes pratiques soient

tirées . La méthode de scoring par pourcentage (%) a été utilisée pour déterminer le niveau de réalisation des indicateurs du PPTD.

Principaux résultats et conclusions

Pertinence et cohérence: Le PPTD est très pertinent et cohérent aux politiques nationales en matière de promotion du travail décent tel que le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE). Il est cohérent avec les autres politiques nationales et projets d'appui à l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat jeune en cours ou achevés. Il a été adapté aux défis et opportunités de développement du travail décent au Cameroun notamment en matière d'appui aux normes et de la sécurité sociale. Cependant, le secteur informel non-structuré demeure une préoccupation majeure en matière de promotion du travail décent. Au niveau international, le programme est pertinent et cohérent avec l'ODD 8 sur la promotion du travail décent et une croissance économique durable, et les normes internationales du BIT. Sa conception et sa mise en oeuvre ont intégré les principes programmatiques notamment des droits de l'Homme, de genre et d'équité en matière d'emplois et de protection sécuritaire et sociale.

Implication des parties prenantes: Les parties prenantes ont été impliquées dans la formulation du PPTD malgré le fait que certaines organisations d'employeurs et de travailleurs disent n'avoir été uniquement invitées que pour sa validation. Par exemple, l'évaluation a constaté la très faible-implication dans sa mise en oeuvre des acteurs clés notamment l'Institut National de Statistique (INS), l'Observatoire National de l'Emploi et de Formation Professionnelle (ONEFOP) et le Fonds National de l'Emploi (FNE), au regard de leurs mandats spécifiques importants à la promotion du travail et des emplois au Cameroun. Les contraintes administratives de choix des points focaux et participants à la mise en oeuvre du PPTD ont fortement entravé l'implication des parties prenantes et le niveau d'appropriation du PPTD.

Mise en oeuvre : Le suivi des activités a été relativement performant avec une session de suivi des recommandations des activités du PPTD organisée par le Comité Tripartite de Pilotage du Programme Pays pour le Travail Décent (COPIL) dans toute la vie du PPTD. Les rapports annuels n'ont pas été systématiquement produits tel que souhaité. Toutefois, la mise en oeuvre du PPTD a promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats par les mandats tripartites. L'utilisation du Code du travail combinée à la ratification de plusieurs conventions et la signature des accords d'entreprises, la volonté manifeste du gouvernement à promouvoir le travail décent avec la structuration de l'action gouvernemental, l'implémentation de certaines activités par les sectoriels via autres projets et programmes tels que les projets à Hautes Intensité de Main d'Oeuvre (HIMO), et les rencontres de concertations et de renforcement des capacités avec le rôle majeur du BIT, ont positivement soutenu la mise en oeuvre des activités du PPTD. Néanmoins, plusieurs facteurs ont limité la mise en oeuvre du PPTD, notamment l'usage d'un code du travail devenu moins adapté car ne couvre pas les emplois du secteur informel et l'absence d'une loi syndicale pour la protection des emplois ou des travailleurs au Cameroun.

Efficacité: Le taux de réalisation des résultats entre 2014 et 2019 est d'environ de 80%. La priorité 1 notamment sur l'accroissement des opportunités d'emplois décents et de promotion des AGRs pour les femmes, les jeunes et les groupes cibles, a connu un niveau d'efficacité très élevé par rapport aux priorités 3 et 2 respectivement. Ceci est fortement dû à l'absence de ressources financières pour supporter les besoins du PPTD. L'évaluation n'a pas pu identifier des données sur plusieurs indicateurs de résultats attendus, tels

que sur les réalisations (2.1 ; 2.2.et 2.3). L'insuffisance de ressources financières n'ont pas permis la mise en place d'instances de dialogue bipartites opérationnels.

Efficience: Le PPTD a été efficace dans sa globalité malgré la faible mobilisation des ressources financières. Le partenariat entre les mandats tripartites est assez dynamique de l'engagement particulier des organisations de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, le mécanisme de coordination a été moins dynamique car seules 2/10 sessions du COPIL ont été organisées. Le suivi irrégulier des activités a défavorisé la production des rapports annuels attendus. La synergie pour l'effectivité de mobilisation des ressources est moins satisfaisante. Cependant, plusieurs sectoriels ont bénéficié de l'effectivité des fonds alloués aux projets et programmes de leurs départements ministériels.

Durabilité: La décentralisation des activités confère au PPTD un avantage comparatif. Les partenaires sociaux se sont appropriés des acquis du PPTD. Les résultats réalisés sur le cadre normatif sont susceptibles d'impacter positivement les interventions d'appui au travail décent sur le court et moyen terme. La visibilité du BIT et son positionnement stratégique et opérationnel dans l'éducation et la formation professionnelle ont été assurés. Cependant, le niveau d'appropriation est assez limité chez les sectoriels dans la mesure où les activités ne sont pas systématiquement inscrites dans leurs plans annuels. Cependant, celle du PPTD est moins perceptible puisque les activités de vulgarisation du programme ont été limitées au niveau régional, et non connu des collectivités locales.

Recommandations

a) Recommandations stratégiques

- 1) Les mandants tripartites en collaboration avec le BIT doivent s'impliquer davantage dans la mobilisation des ressources en mettant en oeuvre un plan de financement des actions sélectionnées;
- 2) Les mandants tripartites doivent renforcer les institutions de dialogue social avec un cadre réglementaire pour le suivi des activités retenues ;
- 3) Les mandants tripartites, le BIT et les PTF doivent arrimer les priorités du prochain PPTD aux priorités nationales qui sont déclinées dans le nouveau DSCE 2020–2029, aux besoins de l'agenda 2063 de l'Union Africaine, à l'UNDAF et aux ODD. Le FNE et l'INS doivent être associés dans sa conception et sa mise en oeuvre;
- 4) Les mandants tripartites et le BIT doivent renforcer le mécanisme de coordination et de suivi et évaluation avec un plan de suivi et évaluation.

b) Recommandations opérationnelles

- 1) Le BIT devra continuer et élargir les activités de renforcement des capacités, l'accompagnement du gouvernement dans l'application et le suivi de la mise en oeuvre des conventions internationales et nationales adoptées;
- 2) Les mandats tripartites devront assurer la pérennisation des acquis et communiquer sur le PPTD;
- 3) Le BIT doit développer plus d'ouverture vers les autres agences du SNU.

Leçons apprises

- 1) Les comités d'entreprises doivent être intégrés dans les conventions collectives au regard de leur rôle important de suivi des dialogues pour la mise en oeuvre des résolutions des différentes sessions en entreprise;
- 2) Le développement des modules GERME et approches HIMO constitue un préalable indispensable aux activités de formation des formateurs et d'insertion des apprenants. Former les acteurs à l'utilisation des outils génériques, les encourager de travailler ensemble leur adaptation est assez bénéfique. Les approches HIMO offrent des opportunités d'emplois des jeunes mais sur un temps assez limité;
- 3) Au regard du contexte entrepreneuriale du Cameroun, la majorité des entreprises de petites et moyennes échelles, n'acceptent pas la présence des syndicats à cause de la fragilité du secteur d'emploi tel que la santé, microfinance, et l'enseignement;
- 4) Avec la mise en oeuvre du PPTD, les entreprises acceptent de plus en plus de participer aux élections des délégués du personnel sous la supervision du MINTSS;
- 5) Les activités de renforcement des capacités au niveau du BIT ne doivent pas être perçues comme une finalité par les parties prenantes, mais plutôt comme une stratégie pour appuyer l'ensemble des besoins en matière d'emplois tels que sécurité sociale, l'assurance, et la santé au travail.

Bonnes pratiques

- 1) L'adoption du PPTD vu sous l'angle d'un document de référence pour le plaidoyer notamment sur le dialogue dans l'optique d'améliorer le cadre normatif pour une meilleure intégration des couches vulnérables dans le monde du travail a été très salutare;
- 2) Malgré ses limites, l'approche de financement des activités du PPTD par les ministères sectoriels a donné au programme un avantage comparatif contrairement aux programmes plus ou moins entièrement financés par les partenaires techniques et financiers. Ainsi, les responsabilités ont été partagées afin de déceler les limites de cette approche pour mesurer les capacités de financement des mandants tripartites;
- 3) La révision des conventions existantes, la ratification de nouvelles conventions collectives et les ententes d'entreprises, le dialogue et la libre négociation, ont été très utiles pour élargir le champ de protection et de sécurité des emplois du secteur informel et formel;
- 4) La redynamisation de l'inspection du travail a permis de renforcer les capacités au suivi des entreprises. Environ 5600 visites d'entreprises ont été réalisées par les inspecteurs du travail uniquement pour l'année 2019.

1. INTRODUCTION

1.1. Description du Programme

1. Le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) planifié sur la période de 2014 à 2019 est un cadre d'orientation en matière de promotion du travail décent au Cameroun. Soutenu par le Bureau International du Travail (BIT), sa conception s'est appuyée sur le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE 2009 - 2019) du Cameroun¹. C'est donc un instrument de coordination des appuis des partenaires nationaux et internationaux, d'alignement des interventions sur les priorités nationales et de mobilisation des ressources pour la promotion de l'emploi décent en réponse aux préoccupations nationales caractérisées par les contraintes induites:

- i. Du dynamisme démographique avec une population de plus en plus jeune et urbaine², une croissance peu porteuse d'emplois productifs³;
- ii. D'une situation sociale globale caractérisée par la persistance de nombreux déficits⁴,iii) de nombreuses distorsions sur le marché du travail⁵;
- iii. D'une marginalisation progressive des groupes vulnérables combinée aux préoccupations de l'égalité de genre;
- iv. De l'application des Normes Internationales du Travail (NIT);
- v. Des cadres de concertation en matière de dialogue social;
- vi. De la nécessité de réforme pour la protection sociale.

2. Placé sous la tutelle du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS), le PPTD du Cameroun a été signé sur instructions du Président de la République, le 22 octobre 2014 par le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, au nom du Gouvernement de la République du Cameroun. Initialement prévu pour la période 2014-2017, le programme a été étendu à 2019 suites aux recommandations de l'évaluation à mi-parcours conduite en 2017 pour répondre aux défis identifiés.

3. Trois priorités essentielles avec des réalisations attendues ont constitué les objectifs centraux du PPTD, qui a été formulé sur la base des principes de la gestion axée sur les résultats (Tableau 1).

¹ Cf. Document de Programme PPTD (2014 – 2019).

² Suivant le document de programme, le taux de croissance démographique au Cameroun était de l'ordre de 2,4% par an en 2010 avec près de 19,5 millions d'habitants. La proportion de la population âgée de moins de 20 ans est passée de moins de 45% en 1992 à 54,8% en 2010.

³ En 2010, le taux de croissance réel était de 3,1% avec un Produit Intérieur Brut (PIB) d'environ 1,13%.

⁴ L'Indice de Développement Humain (IDH) est resté faible en 2010 (0,46) tandis que le taux de chômage était de 3,8% selon le BIT.

⁵ Le taux d'emploi avait régressé de 68,3% (2005) à 66,4% (2010).

Tableau 1: Priorités et réalisations attendues du PPTD (2014 – 2019).

Priorité 1: Croissance des opportunités d'emplois décents et des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables	Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous	Priorité 3: Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social
<u>Réalisation 1.1:</u> Employabilité des initiatives favorisant l'entrepreneuriat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues	<u>Réalisation 2.1:</u> NIT - Le cadre normatif (NIT, législation et réglementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré	<u>Réalisation 3.1:</u> Partenaires sociaux - La pratique du dialogue bipartite est améliorée
<u>Réalisation 1.2:</u> Efficacité du marché du travail - Le système d'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre	<u>Réalisation 2.2:</u> SST - La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH et le sida sur les lieux de travail sont promues	<u>Réalisation 3.2 :</u> Administration du travail - L'efficacité de l'administration du travail est améliorée
<u>Réalisation 1.3:</u> HIMO - Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local	<u>Réalisation 2.3 :</u> Protection sociale - Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue	<u>Réalisation 3.3 :</u> Instances de Dialogue social - Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

Source: Adapté du document de programme PPTD (2014-2019).

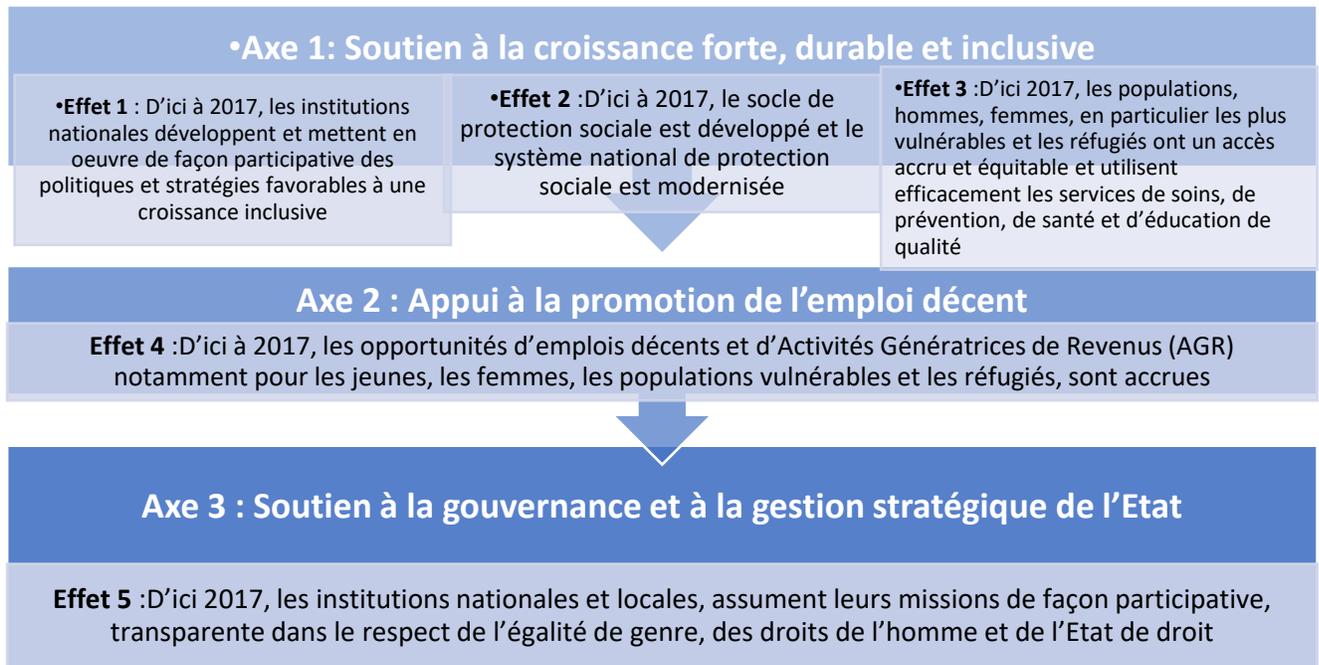
4. Pour atteindre ces résultats, des actions et activités spécifiques ont été assignées à chacune des réalisations attendues avec des indicateurs spécifiques aux produits attendus. Les responsabilités ont été partagées entre les parties prenantes à la mise en oeuvre du PPTD. Une description détaillée du cadre de résultats du PPTD est disponible en annexe 8.

1.2. Logique d'intervention

5. En terme de logique d'intervention, les priorités du PPTD ont été alignées aux axes et effets attendus du Plan-Cadre des Nations Unies pour le Développement (PNUAD ou UNDAF⁶ en anglais) 2013-2017 et l'UNDAF 2018-2020 du Cameroun (Figure 1).

⁶ Désormais connu sous la dénomination « United Nations Sustainable Development Framework 2018-2022 (UNSDF) »

Figure 1: Axes et effets de l'UNDAF 2013-2017 pour le PPTD



6. Les acteurs de mise en œuvre des activités du PPTD sont constitués de :

a) Mandants tripartites

- *Gouvernement* : le MINTSS, MINEFOP, MINEPAT, MINJEC, MINAS et MINPROFF ayant contribué de près ou de loin à la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 ;
- *Organisations d'employeurs* : entre autres le Groupement Inter-Patronal du Cameroun (GICAM), Entreprises du Cameroun (ECAM), Mouvement des Entrepreneurs du Cameroun (MECAM) ;
- *Organisations de travailleurs* : composées des 12 confédérations syndicales opérant au Cameroun.

b) Autres parties prenantes

- Agences sœurs du système des Nations-Unies ayant des interventions qui contribuent d'une manière ou d'une autre à la réalisation de l'Agenda du travail décent, notamment, le BIT, L'Entité des Nations Unies pour l'Egalité des sexes et l'Autonomisation des Femmes (ONU Femmes), Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP) (United Nations Population Funds (UNFPA), Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Programme Alimentaire Mondial (PAM), Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) ;
- *Partenaires financiers* : le Fonds International de Développement Agricole (FIDA), la Banque Africaine de Développement (BAD) et le BIT.

7. En tant qu'instrument de mobilisation des ressources, la coopération technique avait été désignée comme le principal levier de mise en oeuvre des réalisations. Le suivi de ces réalisations

était assuré par les mandants tripartites⁷. Le Comité Tripartite de Pilotage (COFIL) devait s'approprier et pérenniser les approches et outils méthodologiques du BIT, en commençant par le plaidoyer au plan stratégique. Au total, 10 sessions du COFIL à raison de 2 sessions par an étaient planifiées pour évaluer les progrès dans la mise en oeuvre des activités. A terme, trois types de rapports devraient être produits pour rendre compte de l'évolution des activités du PPTD, notamment : les rapports annuels, les rapports d'étapes et les rapports d'évaluation.

8. Le PPTD est cofinancé par le Fonds International pour le Développement Agricole (FIDA), la Banque Africaine de Développement (BAD) et l'Etat du Cameroun, avec une participation attendue du BIT de l'ordre de USD 3,703,166 (ou XAF 2,178 milliards).

9. Les bénéficiaires immédiats sont les travailleurs et travailleuses, les entreprises publiques et privées.

⁷ Cette interface avait pour tâches de : i) coordonner, de communiquer et d'évaluer l'état d'avancement et la qualité des activités des activités programmées et mises en oeuvre ; ii) évaluer leurs impacts ; iii) assurer la mobilisation des ressources ; iv) proposer des solutions aux problèmes ou dysfonctionnements relevés dans l'exécution du programme ; v) approuver les rapports d'activités et ; vi) évaluer le cadre de collaboration avec les intervenants dans la zone d'action du programme.

2. BUT, OBJECTIFS, CHAMP et PORTÉE DE LA REVUE

10. La revue finale du PPTD a pour objectif principal de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de mise en œuvre du PPTD 2014-2019 du Cameroun, d'en tirer des leçons et bonnes pratiques pour orienter les prises de décisions lors de l'élaboration et la mise en œuvre du prochain PPTD⁸. Plus spécifiquement, il s'agissait :

- D'examiner en lien avec l'évaluation à mi-parcours, la cohérence et la pertinence du PPTD 2014-2019 par rapport aux nouvelles priorités nationales, aux besoins réels des populations en tenant compte de l'environnement socio politique et économique actuel, de l'agenda 2030, des ODD, de l'Agenda du travail décent, de l'UNDAF ;
- D'examiner le degré de cohérence entre les résultats, notamment l'impact, les effets et les produits ainsi que les stratégies développées dans le cadre du PPTD 2014-2019 avec l'Agenda du travail décent, le Programme et Budget de l'OIT ;
- D'examiner le niveau de durabilité des résultats obtenus ;
- De prendre la mesure des résultats inattendus obtenus positifs ou non, eu égard aux résultats escomptés de la mise en œuvre ;
- D'analyser la participation et les contributions des différentes parties prenantes, notamment, les administrations sectorielles des questions d'emploi et de travail, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les ONG, le Comité de Pilotage, les partenaires au développement et le BIT en matière de mise en œuvre, suivi et de coordination du programme ;
- De tirer des leçons et bonnes pratiques de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du PPTD ;
- De dégager les recommandations et ajustements nécessaires d'une part pour le prochain PPTD du Cameroun, et d'autre part, pour contribuer à améliorer le travail du BIT dans les pays aux conditions similaires.

11. L'évaluation couvre particulièrement les interventions du PPTD mises en œuvre durant la période de 2014-2019 au Cameroun. Cette évaluation fournit entre autres des détails sur les principaux résultats, et les défis éventuels rencontrés lors de la planification et la mise en œuvre des activités du PPTD.

12. Les principales parties prenantes de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 décrites à la section 1.2 sont les utilisateurs potentiels du rapport final d'évaluation.

⁸ Cf. Termes de Références (TDRs) en annexe 1.

3. MÉTHODOLOGIE et LIMITE DE LA REVUE

3.1. Méthodologie

13. Le cadre conceptuel et méthodologique de cette évaluation à caractère sommative et formative du PPTD est basé sur les normes et critères d'évaluation du Groupe d'Evaluation des Nations Unies (UNEG) et le glossaire des termes clés de l'Organisation de coopération et de Développement Economiques (OCDE)⁹ (2002). Par ailleurs, l'évaluation a été guidée par les principes directeurs de l'UNEG notamment l'impartialité, l'indépendance, la qualité, la transparence, et suivant un processus consultatif et inclusif de toutes les parties prenantes. Les questions d'évaluation ont été organisées autour des critères d'évaluation et consignées dans la matrice d'évaluation en annexe 6. Enfin, l'ensemble du processus a été orienté par les principes éthiques applicables aux évaluations des Nations Unies et du BIT¹⁰ concernant la recherche, l'échantillonnage, la collecte et à l'analyse de données.

14. La revue finale du PPTD 2014 – 2019 a été réalisée par un Consultant international¹¹. Une attention particulière a été consacrée à l'emploi d'une approche participative avec des méthodes mixtes qualitatives et quantitatives. Pour ce faire, la mission a été conduite en quatre étapes : i) Phase initiale, ii) Collecte des données primaires, iii) Analyse préliminaire des données et conduite d'un atelier de restitution à Yaoundé, et iv) Synthèse et production du rapport final d'évaluation (mettre l'énumération à la ligne).

15. Durant la phase initiale, une rencontre préliminaire virtuelle avec la task force responsable de gérer cette revue, composée par l'équipe du Bureau Régional Afrique et du Bureau Pays de Yaoundé a permis d'examiner les exigences de la mission. Ce fut également l'occasion pour le BIT de confirmer le calendrier et les besoins logistiques de la mission. Par la suite, la revue documentaire¹² a fourni les éléments de complémentarité aux questions d'évaluation, lesquels ont été mis à profit pour élaborer les outils de collecte des données primaires¹³ à partir de la matrice d'évaluation disponible en Annexe 6.

16. La phase de collecte des données s'est déroulée du 25 novembre au 6 Décembre 2019 à Yaoundé. Elle a été précédée par une séance de briefing au BIT à Yaoundé et au MINTSS pour la validation du plan de travail ainsi que du calendrier définitif de la mission (Annexe 4). Une liste indicative des personnes à interroger a été fournie par le MINTSS après consultation avec le BIT. La méthode d'échantillonnage raisonnée a été utilisée pour choisir les personnes à interviewer suivant les rôles et responsabilités dans la conception et la mise en œuvre des activités du PPTD. Des entretiens semi-structurés individuels et de groupes ont été administrés aux parties prenantes pré-identifiées¹⁴. Au total 29 entretiens individuels et

⁹ Principes et directives DAC/OCDE pour l'évaluation :

<https://www.oecd.org/dac/evaluation/dacriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm><https://www.oecd.org/dac/evaluation/dacriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

¹⁰ Il s'agit de: "ILO policy guidelines for results-based evaluation". 3e Edition.

¹¹ Le profil du Consultant International est inséré en annexe 10.

¹² La liste des documents examinés est disponible en annexe 2.

¹³ Les outils de collecte des données sont disponibles en annexe 5

¹⁴ La liste des personnes interviewées est disponible en annexe 3.

4 entretiens de groupes ont été conduits à Yaoundé. Le tableau 2 résume la répartition des personnes rencontrées.

Tableau 2 : Répartition des acteurs interviewés

Entretiens individuels	Nombres		%	Entretiens de groupes	Nombres
	Hommes	Femmes			
Gouvernement	9	3	58	MINTSS	1 (2 femmes et 1 homme)
Organisations d'employeurs	2	1	75	Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP)	1 (3 hommes)
Organisations des travailleurs	7	2	64	Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun (CGSTC)	1 (4 hommes)
Agences SNU	BIT uniquement (6, une femme et 5 hommes)			MINPROFF	1 (2 femmes)

Source : Données primaires

17. Certains entretiens ont été conduits à distance pour les acteurs qui n'étaient pas disponibles à Yaoundé. Enfin, des visites de terrain à base d'une check-list structurée ont permis simultanément d'apprécier notamment les incubateurs ou centre d'initiation des jeunes à l'entrepreneuriat section de l'agroalimentaire situé au quartier Mimboman¹⁵ de la ville de Yaoundé.

18. Un atelier de restitution des résultats préliminaires s'est déroulé à Yaoundé, le 05 décembre 2019. Les échanges avec les participants¹⁶, ont fourni des compléments d'informations aux observations préliminaires.

19. L'analyse de contenus a été appliquée aux données qualitatives. Puis un accent particulier a été accordé à la triangulation des informations par sources, méthodes et vis-à-vis du modèle logique, pour obtenir des informations assez fiables et valides indispensables à la production des résultats, des conclusions, recommandations, leçons apprises et des bonnes pratiques. La méthode de scoring par pourcentage (%) a été utilisée pour déterminer le niveau de réalisation des indicateurs du PPTD.

3.2. Limites de la revue

20. La phase de collecte des données primaires pour les travaux de terrain s'est limitée uniquement à Yaoundé. Il n'a donc pas été possible au Consultant de visiter les autres acteurs clés situés par exemple à Douala tels que le GICAM, de visiter les autres incubateurs d'initiation des jeunes à l'entrepreneuriat situés hors de Yaoundé où sont formés la majorité des apprenants bénéficiaires des acquis du PPTD, encore moins de rencontrer les jeunes en formations pour suffisamment apprécier la qualité des

¹⁵ Seul le centre de Minboman a été choisi faute de temps.

¹⁶ La liste des participants à l'atelier de debriefing sur les résultats préliminaires est disponible en annexe 9.

enseignements qu'ils reçoivent, et le fonctionnement du dispositif de leur sélection et du financement de leurs business plans (le cas échéant).

21. Dans le même ordre d'idées, le consultant n'a pas pu rencontrer les représentants des autres agences du SNU au Cameroun. Malgré les multiples requêtes du BIT à leur endroit, aucune disponibilité n'a été obtenue. Ce qui représente un manque à gagner dans l'appréciation de leurs interventions pour identifier les points de convergence et divergence utiles au renforcement du cadre de coopération pays indispensable à l'appui des activités de promotion du travail décent au Cameroun.

22. Le temps de capitalisation a été assez limité. Ce qui n'a pas favorisé un examen assez exhaustif des acquis du PPTD tel que souhaité. Il est donc sous-entendu que l'évaluation sera plus ou moins excellente dans la prise en compte des faiblesses du PPTD pour proposer des recommandations plausibles à la formulation du nouveau programme.

23. Par ailleurs, l'évaluation s'est déroulée sur un calendrier assez restreint, tant pour la préparation, la mission de terrain que pour la phase de synthèse et de rapportage pour la production du présent rapport d'évaluation. Par conséquent, toute limite dans les réponses aux questions d'évaluation résulterait en partie de l'insuffisance de temps assez considérable dans la conduite de cette mission.

4. RÉSULTATS

24. Les résultats sont organisés suivant les critères d'évaluation notamment : la *Pertinence et la cohérence*, l'*Implication des parties prenantes*, l'*Efficacité*, l'*Efficiences*, la *Durabilité*.

4.1. Pertinence et cohérence

25. De prime à bord, le PPTD 2014-2019 est pertinent et assez cohérent avec l'UNDAF du Cameroun notamment sur ses axes 1 (soutien à une croissance forte, durable et inclusive) et 2 (appui à la promotion de l'emploi décent), et aux politiques et interventions nationales en matière de promotion du travail décent. Sa conception est alignée au Document de Stratégie pour la Croissance de l'Emploi (DSCE) 2010-2019 pour ce qui concerne les besoins du monde du travail particulièrement sur ses principales priorités à savoir la lutte contre la pauvreté, la lutte contre le sous-emploi et l'appui à une croissance forte.

26. En plus, le PPTD est aussi cohérent avec les autres politiques nationales et projets d'appui à l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat jeune en cours ou achevés notamment le Plan Triennal Spécial Jeunes (PTS-Jeunes)¹⁷, le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U), le Projet d'Amélioration de la Compétitivité Agricole (PACA), le Programme d'Appui à l'Insertion et à la Réinsertion des Personnes Vulnérables (PAIRPEV), le projet « Partenariat Action Jeunesse en Environnement (PAJE) », le Fonds National d'Insertion des Jeunes (FONIJ), le Service Civique National de Participation au Développement (SCNPD), des Centres Multifonctionnels de Promotion des Jeunes (CMPJ), le Centre National d'Education Populaire et Civique (CNEPCI) et le Centre National de Production et de Diffusion de la Documentation pour la Jeunesse (CNPDDJ). Tout comme le PPTD, les objectifs de l'ensemble de ces projets et programmes convergent à renforcer le monde du travail particulièrement pour les jeunes et les personnes vulnérables telles que les jeunes filles/femmes, les personnes handicapées, et les populations autochtones.

27. Par ailleurs, le PPTD a été adapté aux défis et opportunités de développement du travail décent au Cameroun. En effet, les parties prenantes à la mise en œuvre interviewées durant la mission de terrain à Yaoundé sont unanimes sur l'importance stratégique du PPTD à appuyer le travail décent notamment pour l'accompagnement des acteurs étatiques et non étatiques dans l'accomplissement de leurs mandats respectifs. Toutefois, le secteur informel non-structuré demeure une préoccupation majeure en matière de promotion du travail décent puisque tous les travailleurs de

¹⁷ Le PTS-Jeunes vise à : i) lutter contre la vulnérabilité des jeunes particulièrement dans les zones d'insécurité ; ii) La lutte contre la montée fulgurante de l'incivisme et de la crise des valeurs sociales essentielles de paix, de travail, de solidarité et de tolérance ; iii) La lutte contre l'insécurité générée par la secte Boko Haram, ayant pour corollaires l'enrôlement et l'instrumentalisation des jeunes et ; iv) L'accélération d'une croissance inclusive permettant de générer les ressources et de réduire considérablement la pauvreté.

ce secteur (exemple : commerçants et taximen) ne sont pas toujours protégés/affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

28. En outre, et au regard du contexte international, le PPTD est très pertinent et cohérent notamment avec les Objectifs de Développement Durables (ODD) particulièrement en ce qui concerne l'ODD 8 sur « *la promotion du travail décent et une croissance économique durable* », et les normes internationales du BIT tels que les conventions internationales¹⁸(ou protocoles) et leurs recommandations ratifiées par le Cameroun¹⁹. A titre d'exemple, le PPTD vise à soutenir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive avec de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes.²⁰L'annexe 11 résume l'ensemble des conventions internationales en droite ligne avec le PPTD et ratifiées par le Cameroun.

29. Enfin, la revue documentaire et les entretiens avec l'ensemble des personnes rencontrées permettent d'affirmer que le PPTD a intégré dans sa conception et dans sa mise en œuvre les principes programmatiques notamment des droits de l'Homme²¹, le renforcement des capacités et l'appui aux aspects genre et équité. C'est un programme très inclusif des aspects Homme/Femme, et considération de la notion de handicap sur toutes ses formes²².

4.2. Implication des parties prenantes

30. L'implication de toutes les parties prenantes a été jugée inclusive notamment des mandants tripartites (ministères sectoriels, des organisations de travailleurs et d'employeurs) et des partenaires techniques et financiers. Ils ont été impliqués ou consultés pour la conception et la formulation du PPTD. Cependant les contraintes d'agenda n'ont pas permis d'interviewer les représentants des PTF durant la mission de terrain à Yaoundé malgré plusieurs rappels du BIT particulièrement aux autres agences du SNU.

31. Par ailleurs, les entretiens ont permis de constater que plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas été impliquées dans la conception du programme, mais plutôt, elles ont été invitées à sa validation. Ce qui a plus ou moins limité leur niveau de participation en tant que bénéficiaires directs dans la conception du PPTD. Certaines parties prenantes y compris des ministères sectoriels, ont déploré le fait que certaines invitations aux rencontres du MINTSS leur

¹⁸ Cf. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010).

¹⁹ Ce sont des instruments juridiques élaborés par les mandants du BIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimaux au travail.

²⁰ L'ODD 8 vise entre autres à promouvoir plusieurs indicateurs tels que le dialogue social et le tripartisme, l'emploi des jeunes, l'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination, ainsi que l'appui aux politiques nationales d'emploi.

²¹ Il s'agit de l'inclusion des couches vulnérables telles que le jeunes filles et garçons, et les populations autochtones dans la conception et la mise en œuvre des activités du programme.

²² Le PPTD est aussi cohérent avec les politiques nationales sur l'élimination des disparités au travail notamment le Plan d'Action National pour l'Élimination des Pires Formes du Travail (). PANETEC).

soient le plus souvent transmises soit la veille ou alors le jour même des séances de travail. Ce qui traduit un souci de communication et d'information moins satisfaisante dans l'implication des parties prenantes.

32. Dans le même ordre d'idées, l'évaluation a noté que les acteurs clés notamment l'Institut National de la Statistique (INS), l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEFOP) et le Fonds National de l'Emploi (FNE) ont été peu associés à la conception du PPTD. Ces organisations ont des mandats spécifiques importants notamment en matière de promotion de l'emploi particulièrement en ce qui concerne le FNE et de mise à disposition des statistiques nationales sur l'état des lieux de l'emploi au Cameroun.

33. En outre, les entretiens avec l'ensemble des acteurs rencontrés permettent d'affirmer que le niveau de compréhension des rôles et responsabilités est plus ou moins satisfaisant. Côté gouvernement, en dehors du MINTSS, du MINEFOP et du MINJEC, les autres sectoriels n'ont pas le même niveau de compréhension des rôles et responsabilités qui étaient attendus d'eux. Ce qui se traduit par leur volonté et engagement à intégrer les activités du PPTD dans leurs plans annuels. Plusieurs raisons ont été évoquées pour justifier cette situation notamment l'absence des ressources financières pour l'organisation des réunions de plaidoyer et d'information sur les attentes du programme. Cette situation peut justifier aussi les faiblesses observées dans la mise en œuvre des activités du PPTD particulièrement le niveau d'appropriation ou de vulgarisation jugé moins satisfaisant.

34. D'autres défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes résident dans les contraintes administratives notamment dans le choix des points focaux et participants à la mise en œuvre du PPTD. En effet, la variation des points focaux et leur disponibilité pourraient être à l'origine du problème de compréhension du contenu du PPTD par les acteurs concernés. Toutefois, l'évaluation a apprécié les stratégies de renforcement des capacités à partir des documents et entretiens, via les ateliers régionaux de vulgarisation de Kribi, Douala et Ngaoundéré. Il faut aussi noter que les activités sont programmées en fonction des ressources financières et humaines de chaque ministère sectoriel. Lesquelles ressources sont assez limitées et varient d'un ministère à l'autre en fonction de leur portefeuille annuel respectif.

4.3. Mise en œuvre

35. Les entretiens avec les parties prenantes rencontrées permettent de noter qu'une attention particulière a été accordée à la participation de toutes les parties prenantes nationales notamment des mandants tripartites pour la mise en œuvre et le suivi des activités du PPTD. Cette participation quoique relativement inclusive, a été mise à profit dans le développement et la mise à jour de plusieurs conventions collectives indispensables à l'amélioration des conditions des travailleurs (Eg. Convention collective des boulangeries, Forestière ; Agriculture ; Accord d'établissement de la Société de Palmeraie du Cameroun - SOCAPALM ou encore celui du Statut du personnel de la Société

Sucrière du Cameroun - SOSUCAM). L'évaluation a noté que, l'implication des organisations de travailleurs a été limitée et certains syndicats tels que les syndicats de transporteurs ont été moins impliqués dans la mise en œuvre des activités du PPTD.

36. Le suivi des activités a été moins apprécié. En dehors du rapport d'évaluation à mi-parcours produit en 2017 et de la session du Comité Tripartite de Pilotage (COPI) sur le suivi des recommandations des activités du PPTD tenu en mars 2018, les rapports annuels de mise en œuvre du PPTD n'ont pas été systématiquement produites pour renseigner globalement sur l'état d'avancement des produits attendus et surtout sur les goulots d'étranglement et les mesures correctives apportées.

37. Sur le plan national, la mise en œuvre du PPTD a promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats notamment avec les mandants tripartites à travers les dialogues tripartites et bipartites²³. Ce qui a été utile dans le renforcement des relations entre les ministères sectoriels, les organisations d'employeurs, de travailleurs et le BIT.

38. Plusieurs facteurs positifs ou à succès ont facilité la mise en œuvre des activités du PPTD. Il s'agit notamment de l'existence du Code du travail, la ratification de plusieurs conventions par le Cameroun (voir liste en annexe 11), la signature des accords d'entreprises, la volonté manifeste du gouvernement d'appui au travail décent avec la structuration de l'action gouvernementale (gros avantages) et l'inscription des activités du PPTD dans le Cadre de Dépenses en Moyen Terme (CDMT), l'implémentation de certaines activités par les partenaires, les activités du dialogue social (comité de suivi), plusieurs rencontres de concertation et de renforcement des capacités, l'organisation des ateliers de vulgarisation des Conventions Internationales du Travail (OIT) ratifiées par le Cameroun et de sensibilisation sur les maladies professionnelles, accidents du travail et leur prévention à Douala, Kribi, et Ngaoundéré. Par ailleurs, la question du PPTD était au menu du Conseil de Cabinet du mois de novembre 2017. Le Premier ministre a instruit le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, de veiller à la bonne exécution de l'ensemble des composantes du Programme pays pour le travail décent. Il a également demandé à toutes les administrations impliquées de mobiliser les ressources financières nécessaires à l'exécution des activités relevant de leurs compétences au titre de l'exécution de ce Programme. Presque tous les secteurs d'activités ou emplois sont couverts par les conventions collectives, et régis par le Code du Travail, mais limité notamment pour la protection des emplois (syndicats) et les emplois du secteur informel. Par ailleurs, le mécanisme de communication et de collaboration a été très utile dans la mise en œuvre des activités du PPTD pour assurer l'inclusion des acteurs clés. Le rôle majeur du BIT dans le renforcement des capacités comme activité essentielle reste et demeure indispensable à la promotion du travail décent au Cameroun. Plusieurs ministères sont sensibilisés et sollicitent

²³ Cf. Lettre/Rencontre du patronat du 04/06/2019 sur le dialogue social bipartite avec les syndicats, rencontre convoquée le 17/05/2019.

continuellement des besoins en renforcement des capacités pour la formation et l'insertion des jeunes (MINEFOP, MINJEC et MINTSS).

39. Toutefois, plusieurs facteurs ont limité la mise en œuvre du PPTD au regard de la nécessité de contribuer au travail décent. S'agissant du cadre normatif par exemple, le code du travail revu en 1992 est devenu moins adapté²⁴, et ne couvre pas les emplois du secteur informel qui représentent plus de 57,6% du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2003 et occupe aujourd'hui près de 90% des travailleurs camerounais²⁵. Suivant les entretiens avec les organisations de travailleurs, il n'existe pas de loi syndicale au Cameroun pourtant annoncée dans la loi 90 sur la liberté d'association pour la protection des emplois ou des travailleurs. Les emplois sont régis par les conventions collectives et les accords d'établissement qui restent limitées puisqu'elles ne garantissent par exemple pas la liberté de grève aux travailleurs. Et par conséquent, la nature décente attendue au travail et par ricochet aux emplois est le plus souvent compromise. De plus en plus, les organisations de travailleurs se trouvent moins crédibles et le taux de syndicalisation²⁶ du Cameroun est le plus faible de la sous-région dans un contexte de précarisation de l'emploi²⁷. De plus, la sécurité sociale ne couvre que les fonctionnaires et les travailleurs salariés du secteur privé formel régis par le Code du travail. Toutefois, le décret n°2014/2377/PM du 13 Août 2014 fixant les conditions et les modalités de prise en charge des assurés volontaires au régime des pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès permet de protéger les travailleurs du secteur informel et ceux des professions libérales. La revue documentaire permet d'affirmer que l'article 3 du Code du travail pose le principe de la liberté syndicale et l'article 4 interdit tout acte de discrimination à l'égard des travailleurs tendant à porter atteinte à cette liberté. Toutefois, la loi ne prévoit pas davantage de cas de la protection des responsables syndicaux/travailleurs²⁸. Cette lacune hypothèque leur engagement et impacte négativement la protection des employés au sein de l'entreprise²⁹.

40. En outre, des disparités ont été notées dans la communication entre les mandants tripartites, la fréquence des rencontres soit du COPIL ou des réunions connexes durant la mise en œuvre des activités du PPTD. A titre d'illustration, uniquement 2/10 sessions du COPIL ont eu lieu et la diffusion du PPTD s'est limitée au niveau régional dû à l'insuffisance des ressources financières pour le

²⁴ Les travaux de révision du Code du travail sont en cours et la version finale n'est pas encore adoptée et rendue disponible.

²⁵ Cf. Rapport ILO (2017). Enquête auprès des Entreprises Informelles du Cameroun. Organisation internationale du Travail 2017. Première édition 2017. Suivant ce rapport, à l'exception de la carte de contribuable, moins de 50% des entrepreneurs trouvent nécessaire de s'affilier à la sécurité sociale (30,3%) ou de s'enregistrer au registre de commerce d'une entreprise (38,4 %)

²⁶ Le taux de syndicalisation correspond au nombre de salariés qui sont membres de syndicats exprimés en pourcentage du nombre total de salariés.

²⁷ Cf. Profil national du travail décent : Cameroun / Bureau international du Travail. – Genève : BIT, 2012.

²⁸ Il n'existe par exemple pas de Tribunal social au Cameroun pour la défense des droits des travailleurs.

²⁹ Cf. Profil National du travail décent au Cameroun.

financement de ces activités. Ce qui traduit une faible appropriation (considération des activités du PPTD) dans les plans annuels) par plusieurs ministères sectoriels tels que le MINAS et MINJUSTICE.

41. Enfin, entre autres stratégies de mitigation des coûts, la mise en œuvre a centralisé les ressources au niveau national par l'organisation des activités de proximité (Eg. L'organisation des ateliers régionaux). De ce fait, la diffusion du PPTD au niveau décentralisé et local n'a pas été possible.

4.4. Efficacité

41. Dans un contexte de mise en œuvre assez contraignant à cause de l'insuffisance de ressources financières, le PPTD a réalisé des résultats assez importants. L'appréciation des résultats par niveau de réalisation des indicateurs est présentée en annexe 7. Elle a été focalisée sur le suivi des recommandations de l'évaluation à mi-parcours qui avait situé l'estimation d'atteinte des indicateurs de réalisation de l'ordre de 65%. La mise en commun des résultats atteints permet de relever le taux de réalisations de ces indicateurs entre 2014 et 2019 à environ 80%.

42. Au regard de la réalisation des produits correspondants, la priorité 1 notamment sur l'accroissement des opportunités d'emplois décents et de promotion des AGR pour les femmes, les jeunes et les groupes cibles, a connu un niveau d'efficacité très élevé par rapport aux priorités 2 et 3 respectivement. Les activités des réalisations 1.1 et 1.3 ont été largement atteintes.

43. Les goulots d'étranglement décrits à la section 4.3 (mise en œuvre) peuvent justifier à suffisance les raisons de l'état d'achèvement moins satisfaisante des réalisations de la priorité 2 et 3. Par ailleurs, l'évaluation n'a pas pu identifier des données sur plusieurs indicateurs de résultats attendus, notamment : i) Pourcentage de conflits dus aux discriminations résolues (2.1.3) ; ii) Nombre de cas d'accidents et de maladies professionnelles déclarés (2.2.1) ; iii) Nombre de branches couvertes par le système de sécurité sociale (2.3.2), et iv) Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension (2.3.3, données de la CNPS étant indisponibles. De même, le PPTD 2014-2019 n'a pas pu contribuer à : i) existence d'un comité de concertation et de suivi du Dialogue social, créé par arrêté n°067/CAB/PM du 14 juillet 2014 qui tient ses sessions tous les 3 mois) ; ii) la mise en place d'instances de dialogue bipartites opérationnels (3.1.3). Il faut dire que les informations sur la situation de travail décent au Cameroun ne sont pas encore publiées.

44. Certaines réalisations ont été très effectives notamment le développement des mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants (Réalisation 3.3). Il s'agit particulièrement de la forte fréquence de participation active aux réunions internationales tripartites avec le concours du BIT. Le tableau 3 présente une synthèse du niveau d'atteinte des résultats par priorité, par réalisation et par produit.

Tableau 3 : Appréciation du niveau d'atteinte des résultats par priorité, réalisation et produit

Priorité 1: Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes cibles

Libellés	Niveau de réalisation	Ecart	Commentaires
Réalisation 1.1 : Des initiatives favorisant l'entrepreneuriat, l'employabilité et la formation professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, handicapés et populations autochtones vulnérables) sont accrues			
Produit 1.1.1 : Les politiques, les stratégies et les réformes adéquates de développement du système de formation professionnelle sont adoptées et mise en œuvre	Très Élevé	Non	Une étude a été menée pour l'adoption de la politique nationale de l'emploi. (03 centres de formation professionnelle d'excellence inaugurés en 2017 par le PM
Produit 1.1.2. : Un cadre approprié est adopté pour l'encadrement et la promotion de la sous-traitance et les PME	Très Elevé	Non	Cadre très favorable à l'encadrement des PME avec l'appui du BIT
Produit 1.1.3. : La capacité nationale renforcée pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes	Elevé	Oui	Etude de faisabilité réalisée sur la mise en place de l'agence de financement de la formation professionnelle
Produit 1.1.4 : L'employabilité et l'insertion professionnelle des populations vulnérables sont améliorées	Moyen	Oui	Moins avancé a cause de ? faute de budget,
Réalisation 1.2 : Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre			
Produit 1.2.1 : Les canaux de recrutement formels sont améliorés en vue d'être davantage utilisés par les entreprises et les chercheurs d'emplois	Élevé	Oui	Plusieurs campagnes de prospection auprès des entreprises ont eu lieu avec l'octroi des agréments 4 fois/an
Produit 1.2.2 : Les capacités de l'ONT, de l'ONEFOP et du FNE sont renforcées	Elevé	Oui	Les contributions du BIT sont assez appréciables. Les kids et projet de guide sont disponibles. L'on a développé une application pour la diffusion d'information mais ne publie pas encore. Faute de financement, ces centres ne sont pas encore équipés
Produit 1.2.3 : Des manifestations spécifiques (bourses de l'emploi, foires des métiers) sont régulièrement organisées	Elevé	Oui	Les foires aux métiers sont organisées chaque année. Mais les bourses de l'emploi demandent encore des efforts.
Réalisation 1.3 : Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local			
Produit 1.3.1: Des outils de vulgarisation des approches HIMO sont développés, contextualisés, mis à disposition et diffusés	Très élevé	Non/oui	Les approches HIMO sont vulgarisées au niveau régional

Produit 1.3.2 : Les capacités techniques nationales en matière de planification au niveau central et local sont renforcées	Elevé	Oui	Toutefois, les capacités des collectivités locales dans l'élaboration des plans de développement sensibles à l'emploi exigent plus de ressources.
--	-------	-----	---

Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous

Libellés	Niveau de réalisation	Ecart	Commentaires
----------	-----------------------	-------	--------------

Réalisation 2.1 : Le cadre normatif (NIT, législation et réglementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré

Produit 2.1.1 : Les NIT font l'objet d'une veille et d'une vulgarisation efficaces	Très élevé	Oui	Les formations ont été dispensées aux magistrats et parlementaires. Et les travailleurs ont été formés dans le suivi des normes. Mais des réponses du gouvernement aux observations de la CEACR sont encore attendues.
Produit 2.1.2 : La lutte contre les discriminations dans le monde du travail est intensifiée	Partiel	Oui	Faute de budget, ce produit n'a pas été réalisé.
Produit 2.1.3 : La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée	Moyen	Oui	Le plan stratégique a été vulgarisé au niveau régional. Mais les rapports de veille et de dénonciation des pires formes de travail des enfants et leur cartographie ne sont pas disponibles.

Réalisation 2.2 : La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH et le SIDA sur les lieux de travail sont renforcées

Produit 2.2.1: Les capacités nationales en matière de prévention et de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles sont améliorées	Elevé	Oui	<p>Deux kits de formation en Santé et Sécurité au Travail composés de trois manuels chacun, et dédiés respectivement aux Inspecteurs du Travail et aux membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité au Travail ont été élaborés. Ces kits sont accompagnés de deux projets d'arrêtés qui permettront leur insertion dans l'ordonnancement juridique. Tous ces documents ont été soumis puis validés en Mai 2018 par la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CNSST) tripartite, puis transmis aux Services du Premier Ministre (SPM) pour visa et adoption par le Gouvernement. Un feedback des SPM a été reçu en juillet 2019 pour relecture des projets d'arrêtés et les versions finales retransmises au Premier Ministre en décembre 2019, puis retournés au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale le 23 janvier 2020, pour signature dans l'optique de rendre opérationnels les kits de formation.</p> <p>Par ailleurs, trois ateliers d'appropriation des nouveaux outils pédagogiques de sécurité et santé au travail et de la lutte contre le VIH et le SIDA sur les lieux du travail ont été organisés : l'un pour des entreprises membres du GICAM, du 13 au 14 juin 2019. Les deux autres tenus précédemment à Yaoundé et à Douala, en direction des entreprises et</p>
---	-------	-----	---

			administrations des secteurs des transports, de l'hôtellerie et des Bâtiments et travaux publics
Produit 2.2.2: La lutte contre le VIH et le SIDA dans le monde du travail est intensifiée	Moyen	Oui	Toutefois, des ateliers de formation des mandants tripartites sur la protection des droits associés au VIH/SIDA n'ont pas eu lieu, faute de budget. Par ailleurs, un guide de dispensation du traitement antirétroviral dans les services médicaux du travail a été élaboré et un atelier de finalisation dudit guide s'est tenu en novembre 2019
Produit 2.2.3: Les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont installés, formés et le nécessaire mis à disposition pour les rendre fonctionnels	Très élevé	Oui	Les membres des CHS de plusieurs entreprises et établissements ont été formés et les capacités des Inspecteurs du Travail des régions du Nord-ouest et du Nord en SST ont été renforcées en octobre 2019. Mais faute de budget, le renforcement des capacités des infirmiers du travail n'a pas eu lieu.

Réalisation 2.3 : Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue

Produit 2.3.1: Les outils et capacités nécessaires pour la mise en œuvre progressive des garanties du socle de protection sociale sont développés et mis à disposition	Moyen	Oui	Les outils sont disponibles, notamment en matière de ciblage des populations très pauvres, un guide illustré a été développé et les deux versions A/F sont disponibles. Toutefois, le plan de développement de la CSU n'est pas disponible et les acteurs n'ont pas encore été formés. Faute de budget, la cartographie de la vulnérabilité n'est pas réalisée, ni l'enquête nationale sur l'indigence.
Produit 2.3.2 : Les mutuelles de sécurité sociale bénéficient d'une plus grande promotion	Réalisé	Oui	- Mise en place d'une journée des mutualités (JIM) depuis 3 ans ; l'année 2020 abritera la 4 ^{ème} édition. Ces JIM constituent l'occasion de magnifier les principes fondamentaux du vivre ensemble. -En 2019, réalisation de l'annuaire des mutuelles fonctionnelles sur l'étendue du territoire. Ce qui a permis de faire un diagnostic de l'arbre à problèmes des mutualités en perte de vitesse - l'année 2020 est placée sous le signe d'une commune, une mutuelle afin d'arrimer ces collectivités territoriales décentralisées à la promotion du principe sacro/saint de la solidarité

Priorité 3 : Promotion du dialogue social

Libellés	Niveau de réalisation	Ecart	
Réalisation 3.1 : La pratique du dialogue bipartite est améliorée			
Produit 3.1.1 : Les partenaires sociaux sont mieux outillés pour participer au dialogue social	Moyen	Oui	Les partenaires sociaux sont mieux outillés mais la construction du centre d'information et de formation des organisations syndicales n'est pas encore achevée.
Produit 3.1.2 : Les OT et les OE sont mieux outillées pour pratiquer le dialogue bipartite	Moyen	Oui	Des sessions de négociation des conventions collectives ont eu lieu. Toutefois, les comités d'entreprises et de commissions paritaires des branches, ainsi que les rencontres d'échanges entre OE et OT n'ont pas été réalisées.

Réalisation 3.2 : L'efficacité de l'administration du travail est améliorée

Produit 3.2.1: Les capacités de l'administration du travail sont renforcées	Très élevé	Non	Très satisfaisant.
---	------------	-----	--------------------

Réalisation 3.3 : Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

Produit 3.3.1: les institutions nationales de dialogue social sont redynamisées	Moyen	Oui	Les élections sociales n'ont pas été réalisées ainsi que la restructuration des activités du greffe des syndicats.
---	-------	-----	--

45. En somme, l'efficacité du PPTD est très satisfaisante en dépit des faiblesses énumérées notamment liées aux contraintes de budget de manière générale. La session 4.6 (durabilité) résume les changements immédiats identifiés comme contribution directe de la mise en œuvre du PPTD.

4.5. Efficience

46. L'efficience est mesurée par rapport aux mécanismes de coordination, des partenariats développés ou existants, et aussi et surtout par rapport aux ressources mises à profit pour la mise en œuvre des activités contenues dans le cadre des résultats du PPTD.

47. Le mécanisme de coordination a été moins dynamique. Dans sa conception, un Comité Tripartite de Pilotage (COFIL) placé sous le leadership du MINTSS, disposant d'un secrétariat technique et composé des mandants tripartites avait été créé pour la coordination et le suivi des activités du programme sous l'assistance technique du BIT. Au terme de la mise en œuvre du PPTD, seules 2/10 sessions du COFIL ont été tenues faute de budget. Ce qui compromet relativement les capacités du MINTSS en ce qui concerne le positionnement institutionnel du PPTD vis-à-vis de la mobilisation des financements. L'évaluation à mi-parcours avait déjà relevé les mêmes faiblesses institutionnelles relatives aux contraintes budgétaires. En outre, le COFIL n'a pas pu produire les rapports annuels attendus.

48. Le partenariat entre les mandants tripartites est assez dynamique de l'engagement particulier des organisations de travailleurs et d'employeurs pour la cause du travail décent au Cameroun. De nombreux résultats atteints et décrits dans la session 4.4 sont attribuables aux contributions du BIT et des partenaires sociaux.

49. La collaboration et la communication notamment pour le partage d'information ont été moins effectives. Il a été donné de constater que tous les mandants tripartites ou bipartites ne sont pas toujours au même niveau d'information. Le partage d'information (rapports et/ou procès-verbaux) issues des rencontres ou sur les activités mises en œuvre entre parties prenantes a été jugé moins effectif par rapport aux attentes des parties prenantes. Ce qui pourrait aussi expliquer le niveau d'appropriation jugé relativement moins satisfaisant, la non-compréhension des rôles et des responsabilités attendues, la nature des rapports entre le COFIL et les partenaires sociaux.

50. En termes de mobilisation des ressources, l'évaluation relève que la synergie pour l'effectivité de mobilisation des ressources est moins satisfaisante. Chaque ministère avait la responsabilité d'affecter des ressources financières aux activités convenablement définies. Plusieurs ministères sectoriels ont bénéficié de l'effectivité des fonds alloués aux projets et programmes de leurs départements ministériels. C'est le cas du MINJEC dans le cadre de la mise œuvre des projets PARSE, FONIJ, PAJER-U, et PANEJ ; MINTSS dans le cadre des Plans d'Actions Prioritaires (PAP) pour la promotion du travail décent, du MINEFOP avec le PIB dont une partie importante est consacrée à la promotion du Travail Décent, du MINAS dans le cadre des Projets PDPP/PSFE, PDPP/PNDP et PACA, du MINPROFF pour la mise en œuvre du PAPEF. Le BIT a mobilisé au total un budget d'environ 3,703,166 USD (ou XAF2,178 milliards). En l'absence de preuve vérifiable, l'évaluation n'a pas pu estimer le budget chiffré des autres parties prenantes.

4.6. Durabilité

51. La durabilité des acquis du PPTD dépend étroitement de la disponibilité des ressources financières pour la promotion continue du travail décent, du degré d'appropriation de ses activités par les mandants tripartites, mais aussi et surtout en termes de changements directs et induits de la mise en œuvre du programme.

52. Sur le plan financier, la stratégie de financement reposait sur la volonté manifeste des mandants tripartites à mobiliser individuellement les ressources suivant leur disponibilité. L'analyse de la mise en oeuvre permet de constater que ce facteur a affecté négativement la réalisation de plusieurs résultats attendus du fait des capacités limitées notamment des sectoriels. Il est donc fort probable qu'en l'absence de financement, les activités pendantes du PPTD soient compromises.

53. Sur le plan technique, la décentralisation des activités confère au PPTD un avantage comparatif. En effet, les acquis des projets et programmes étroitement alignés au PPTD et mis en oeuvre par les sectoriels dans le cadre des autres collaborations sont susceptibles d'être pérennes. Toutefois, le niveau d'appropriation est assez limité chez les sectoriels. Seuls les partenaires sociaux se sont appropriés des acquis du PPTD. L'évaluation révèle que plusieurs sectoriels ne se sont pas encore appropriés des activités du PPTD dans la mesure où ces activités ne sont pas inscrites dans leurs plans annuels. Par conséquent, aucune attention ne pourra être accordée à la mobilisation des ressources indispensables à leur réalisation.

54. Les réalisations de la priorité 2 (cadre normatif) sont assez pertinentes dans la mesure où elles impactent positivement les interventions d'appui aux travailleurs. En effet, les conventions collectives, accords d'établissement et protocoles ratifiés sont fonctionnels et utilisés dans la promotion du travail décent.

55. Le MINTSS a mis en place des comités de concertation pour le dialogue, mais n'a pas pu contribuer à la mise en place des comités d'entreprises et de commissions paritaires des branches fonctionnels comme prévus ou alors une entité politique de haut niveau telle qu'un « Conseil

National de l'Emploi » par exemple porté par le Premier Ministère (PM). Ces entités ont des portées assez larges et durables pour la promotion du travail décent.

56. La visibilité du BIT reste indéniable en matière d'appui au travail décent au regard de son positionnement stratégique et opérationnel en tant qu'agence principale du SNU pour l'emploi et la formation professionnelle. Cependant, celle du PPTD est moins perceptible puisque les activités de vulgarisation du programme ont été limitées au niveau régional. Le programme est sans doute moins connu des collectivités locales puisqu'il a été faiblement diffusé.

57. Enfin, plusieurs changements notables ont été identifiés et organisés autour des trois priorités du PPTD :

i) Accroissement des opportunités d'emplois décent et promotion des AGR via :

- a. Validation de la Politique nationale de l'emploi ;
- b. Formation et insertion continue des jeunes dans les CMPJ, CFM et CPFF ;
- c. Mise en place d'incubateurs d'entreprises ;
- d. Appuis spécifiques aux agences et structures de placement avec l'octroi des agréments (tous les 3 mois) ;
- e. Conception du document de stratégie nationale de l'entrepreneuriat féminin ;
- f. Appui à l'adoption du code de la famille : Processus continue (draft disponible) ;
- g. Approches GERME et HIMO largement adoptées et vulgarisées dans les CFM et CPFF.

ii) Amélioration du cadre normatif et conditions de travail pour tous :

- a. Amélioration du cadre réglementaire pour le travail décent : ratification de la Convention n°144 sur les consultations tripartites des normes Internationales du Travail et Volonté politique manifeste dans le processus de révision du code du travail en cours de finalisation ;
- b. Signature des conventions collectives dans certains domaines et Approfondissement des conventions sur la négociation des conditions de travail ;
- c. Révision de certaines conventions caduques (par exemple, la convention collective sur les boulangers qui date de 1960 a été modifiée) ;
- d. Recrutement et amélioration des conditions de travail des inspecteurs du travail, indispensables pour le contrôle des normes de travail en entreprise : ils sont formés et équipés, allocation des ressources financières pour les visites de contrôle dans les entreprises ou visites en entrepôts par les contrôleurs du travail (allocation d'un fond d'appui de l'ordre de 200200 000 USD (XAF100 millions) par an) ;
- e. Bien-être : avec le relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) qui est passé de 57 USD (XAF28 000) à 72 USD (XAF36 270) ;

- f. Extension de la sécurité sociale avec l'appui aux mutuelles de santé (30 mutuelles environ), existence de la télé déclaration et de l'assurance volontaire au niveau de la CNPS ;
- g. Comités d'hygiène et sécurité : disponibilité des cellules d'hygiène et de sécurité dans certaines entreprises avec formation des membres de ce comité dans l'exercice de leur mandat.

iii) Promotion du dialogue social

- a. Renforcement du dialogue social : Mise en place d'un comité de concertation et de suivi du dialogue social par arrêté n°067/CAB/PM du 14 juillet 2014 qui siège 4 fois par an et donc 1 fois en 3 mois ;
- b. Capacités de l'administration du travail ainsi que des Partenaires Sociaux renforcées en permanence.

5. CONCLUSIONS

58. Le PPTD du Cameroun a apporté des réponses attendues aux besoins en matière de promotion du travail décent quoique de nombreux efforts restent à faire. En somme, l'analyse des résultats décrits permet de tirer les conclusions suivantes organisées selon les critères d'évaluation.

59. Le PPTD a été jugé très pertinent et assez cohérent avec les politiques nationales en matière de promotion du travail décent telles que le DSCE. Le programme est aussi cohérent avec les autres politiques nationales et projets d'appui à l'éducation, la formation professionnelle et l'entrepreneuriat jeune en cours ou achevés. Il a été adapté aux défis et opportunités de développement du travail décent au Cameroun. Cependant, le secteur informel non-structuré demeure une préoccupation majeure en matière de promotion du travail décent. Au niveau international, le programme est pertinent et cohérent avec l'ODD 8 sur la promotion du travail décent et une croissance économique durable, et les Normes Internationales du BIT. Le PPTD a intégré dans sa conception et mis en œuvre les principes programmatiques notamment des droits de l'Homme, de genre et d'équité en matière d'emplois, de protection sécuritaire et sociale.

60. Les parties prenantes ont été impliquées ou consultées pour la conception et formulation du PPTD malgré le fait que certaines organisations d'employeurs et de travailleurs ont été uniquement invitées à sa validation. L'évaluation a tout de même déploré la non-implication des acteurs clés notamment l'Institut National de la Statistique (INS), l'Observatoire National de l'Emploi et de Formation Professionnelle (ONEFOP) et le Fonds National de l'Emploi (FNE), au regard des mandants spécifiques importants à la promotion du travail et des emplois au Cameroun. Les contraintes administratives liées au choix des points focaux et participants à la mise en œuvre du PPTD ont fortement entravé l'implication des parties prenantes et le niveau d'appropriation du PPTD.

61. En termes de mise en œuvre, le suivi des activités a été moins apprécié. Une seule session du Comité Tripartite de Pilotage (COPIL) sur le suivi des recommandations des activités du PPTD a eu lieu. Mais les rapports annuels n'ont pas été systématiquement produits tels que souhaité. Toutefois, la mise en œuvre du PPTD a promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats par les mandants tripartites. Les facteurs positifs à la mise en œuvre des activités du PPTD englobent : i) l'existence du Code du travail comme unique cadre juridique combiné à la ratification de plusieurs conventions et la signature des accords d'entreprises ; ii) la volonté manifeste du gouvernement d'appui au travail décent avec la structuration de l'action gouvernemental (gros avantages) ; iii) l'implémentation de certaines activités par les partenaires via autres projets et programmes ; iv) les rencontres de concertations et de renforcement des capacités avec le rôle majeur du BIT dans ce domaine comme activités essentielles indispensable à la promotion du travail décent. Néanmoins, plusieurs facteurs ont limité la mise en œuvre du PPTD, à l'instar de : i) le volet normatif avec le code du travail devenu moins adapté car ne couvre pas les emplois du secteur informel ; ii) l'absence d'une loi syndicale pour la protection des emplois ou des travailleurs.

62. En termes d'efficacité, la mise en commun des résultats atteints permet de relever le taux de réalisations de ces indicateurs entre 2014 et 2019 d'environ de 80%. La priorité 1 notamment sur l'accroissement des opportunités d'emplois décents et de promotion des AGR pour les femmes, les jeunes et les groupes cibles, a connu un niveau d'efficacité très élevé par rapport aux priorités 3 et 2 respectivement. Ceci est fortement dû à l'absence de ressources financières pour supporter les besoins du PPTD. L'évaluation n'a pas pu identifier des données sur plusieurs indicateurs de résultats attendus, tels que sur les réalisations (2.1 ; 2.2. et 2.3). De même, le PPTD 2014-2019 n'a pas pu contribuer à la mise en place d'instances de dialogue bipartites opérationnels.

63. Le partenariat entre les mandats tripartites est assez dynamique de l'engagement particulier des organisations de travailleurs et d'employeurs. La collaboration et la communication notamment pour le partage d'information ont été moins effectives. Il a été donné de constater que tous les mandats tripartites ou bipartites ne sont pas toujours au niveau d'information. Le partage des communications (rapports et/ou procès-verbaux) des rencontres ou sur les activités mises en œuvre entre parties prenantes a été jugé moins effective. En termes de mobilisation des ressources, la synergie pour l'effectivité de mobilisation des ressources est moins satisfaisante. Cependant, plusieurs sectoriels ont bénéficié de l'effectivité des fonds alloués aux projets et programmes de leurs départements ministériels.

64. En termes de durabilité, la décentralisation des activités confère au PPTD un avantage comparatif. La pérennité pourra être assurée par les acquis des projets et programmes étroitement alignés au PPTD et mis en œuvre par les sectoriels dans le cadre des autres collaborations. Néanmoins, le niveau d'appropriation est assez limité chez ces derniers dans la mesure où ces activités ne sont pas inscrites dans leurs plans annuels. Les partenaires sociaux se sont appropriés des acquis du PPTS. Les résultats réalisés sur le cadre normatif sont susceptibles d'impacter positivement les interventions d'appui au travail décent sur le court et moyen termes. Il s'agit notamment des conventions collectives, ententes d'entreprises et protocoles ratifiés sont fonctionnelles et utilisées dans la promotion du travail décent. La mise en place des comités de concertation pour le dialogue sont salutaires. Par contre, l'absence des comités d'entreprises et de commissions paritaire des branches ou alors une entité politique de haut niveau porté par le Premier Ministère (PM) est déplorable. Ces entités ont des portés assez larges et durables pour la promotion du travail décent. La visibilité du BIT et son positionnement stratégique et opérationnel dans l'éducation et la formation professionnelle ont été assurés. Cependant, celle du PPTD est moins perceptible puisque les activités de vulgarisation du programme ont été limitées au niveau régionale, et non connu des collectivités locales.

6. RECOMMANDATIONS

65. Dans l'optique d'apporter des mesures correctives aux manquements du PPTD 2014-2019 et de facto renforcer d'avantage les actions bénéfiques à la promotion du travail décent au Cameroun, des recommandations stratégiques et opérationnelles ont été formulées. Elles pourront aussi être utiles à la formulation du prochain PPTD 2020 – 2024 pour le Cameroun.

6.1. Recommandations Stratégiques

RS 1/- Les mandants tripartites en collaboration avec le BIT devraient *s'impliquer davantage dans la mobilisation des ressources en mettant en oeuvre un plan de financement des actions sélectionnées*. Force a été de constater que le financement du PPTD 2014-2019 dépendait étroitement des ressources propres des ministères sectoriels. Cette dépendance a limité l'effectivité des activités du programme. Le plan de financement donnera plus d'autonomie, de lisibilité et de transparence dans la mise en oeuvre des activités.

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
Mandants tripartites et BIT	Haute	Moyen-terme	Forte

RS 2/- Renforcer les institutions du dialogue social avec un cadre réglementaire pour le suivi des activités retenues s'avère important pour renforcer notamment le passage du système de travail informel au système formel avec la promotion des entreprises chez les jeunes en particulier.

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
Mandants tripartites	Moyenne	Moyen-terme	Faible

RS 3/- Arrimer des priorités du prochain PPTD aux priorités nationales qui sont déclinées dans le nouveau DSCE 2020–2029; et aux besoins de l'agenda 2063 de l'Union Africaine, à l'UNDAF, et aux ODD notamment l'ODD 8. Le FNE et l'INS doivent être impliqués dans sa conception et sa mise en oeuvre. Une attention particulière devra être accordée aux nouvelles priorités notamment de développement en matière de travail décent au Cameroun. Les priorités du présent PPTD pourront être revues et incorporées dans le prochain programme. Une attention particulière devra être accordée au respect des questions du genre et des droits humains notamment par la prévision des systèmes de quotas pour les couches vulnérables (autochtones et jeunes désœuvrés).

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
----------------	--------------------	------------------------	----------------------------

Mandants tripartites et BIT, PTF	Haute	Moyen-terme	Forte
----------------------------------	-------	-------------	-------

RS 4/-Renforcer le mécanisme de coordination et de suivi et évaluation entre BIT et le COPIL avec des responsabilités précises de chaque acteur. La mise en œuvre du PPTD a été compromise par une dynamique moins performante du COPIL et du BIT. Par ailleurs, le BIT n’avait pas de rôle ou d’influence directe sur son suivi et sa mise en œuvre. Une collaboration étroite avec des rôles et responsabilités partagés entre le BIT et le COPIL favoriserait un fonctionnement optimum du PPTD notamment pour soutenir la mesure des résultats via un mécanisme de suivi et évaluation, la communication et la production des rapports dans les délais planifiés.

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
Mandants tripartites et BIT	Haute	Moyen-terme	Moyenne

6.2. Recommandations opérationnelles

RO1/-Le BIT devra continuer et élargir les activités de renforcement des capacités, l’accompagnement du gouvernement dans l’application et le suivi de la mise en œuvre des conventions internationales et nationales adoptées. Une reconduction des mêmes axes de formations est souhaitable pour davantage soutenir la promotion du travail décent tout en identifiant les problématiques diverses du travail sans faire table rase sur l’existant compte tenu du dynamisme du monde du travail (eg. Le secteur informel est très développé et nécessité plus d’accompagnement).

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
BIT et Mandants tripartites	Haute	Court-terme	Moyenne

RO2/-Assurer la pérennisation des acquis et communiquer sur le PPTD. Quoique le niveau d’appropriation du PPTD a été jugé moins satisfaisant, d’importants résultats ont été accomplis dans le cadre normatif pour la protection et la sécurité du travail, avec le processus de révision du code du travail et des autres politiques à l’instar de la politique nationale de l’emploi et la signature des conventions collectives. Les mandats tripartites devront garder le cap pour intégrer ces besoins dans le prochain PPTD tout en intégrant les activités dans leurs plans annuels.

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
----------------	--------------------	------------------------	----------------------------

Mandants tripartites	Haute	Court-terme	Moyenne
-----------------------------	-------	-------------	---------

RO 3/ - Plus d'ouverture du BIT vers les autres agences. Tout en préservant les acquis et mandats, le BIT devra renforcer sa collaboration avec les autres agences sœurs du SNU en mettant par exemple en évidence les appuis existants durant les rencontres multi-agences avec la participation des employeurs et syndicats.

Responsable(s)	Niveau de priorité	Implication temporelle	Implication des ressources
BIT	Faible	Court-terme	Faible

7. LEÇONS APPRISSES

LA 1/- Les comités d'entreprises doivent être intégrés dans les conventions collectives au regard de leur rôle important de suivi des dialogues pour la mise en oeuvre des résolutions des différentes sessions en entreprise.

LA 2/- Le développement des modules GERME et approches HIMO constitue un préalable indispensable aux activités de formation des formateurs et d'insertion des apprenants. Former les acteurs à l'utilisation des outils génériques, les encourager de travailler ensemble leur adaption est assez bénéfique. Les approches HIMO offrent des opportunités d'emplois des jeunes mais sur un temps assez limité.

LA 3/-Au regard du contexte entrepreneuriale du Cameroun, la majorité des entreprises de petites et moyennes échelles, n'acceptent pas la présence des syndicats à cause de la fragilité du secteur d'emploi tel que la santé, la microfinance, et l'enseignement.

LA 4/- Avec la mise en oeuvre du PPTD, les entreprises acceptent de plus en plus de participer aux élections des délégués du personnel sous la supervision du MINTSS.

LA 5/-Les parties prenantes ne perçoivent pas les activités de renforcement des capacités au niveau du BIT comme une finalité , mais plutôt comme une stratégie pour appuyer l'ensemble des besoins en matière d'emplois tels que la sécurité sociale, l'assurance, et la santé au travail.

8. BONNES PRATIQUES

BP 1/- L'adoption du PPTD vu sous l'angle d'un document de référence pour le plaidoyer notamment sur le dialogue dans l'optique d'améliorer le cadre normatif pour une meilleure intégration des couches vulnérables dans le monde du travail a été très salutaire.

BP 2/- Malgré ses limites, l'approche de financement des activités du PPTD par les ministères sectoriels a donné au programme un avantage comparatif contrairement aux programmes plus ou moins entièrement financés par les partenaires techniques et financiers. Ainsi, les responsabilités ont été partagées afin de déceler les limites de cette approche pour mesurer les capacités de financement des mandants tripartites.

BP 3/- La révision des conventions existantes, la ratification de nouvelles conventions collectives et les ententes d'entreprises, le dialogue et la libre négociation, ont été très utiles pour élargir le champ de protection et de sécurité des emplois du secteur informel et formel.

BP 4/- La redynamisation de l'inspection du travail a permis de renforcer les capacités au suivi des entreprises. Environ 5600 visites d'entreprises ont été réalisées par les inspecteurs du travail uniquement pour l'année 2019.

ANNEXES

Annexe 1 : Termes de Référence

TERMES DE REFERENCE

REVUE FINALE DU PROGRAMME PAYS DE TRAVAIL DECENT (PPTD) 2014-2019 DU CAMEROUN

1. INTRODUCTION

Le Programme Pays de Travail Décent (PPTD) est le principal programme et cadre de collaboration entre les pays membres et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il détermine les aspirations des mandants tripartites notamment, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs à réaliser avec les appuis du Bureau international du Travail (BIT) et d'autres partenaires au développement, la justice sociale dans leurs pays respectifs par le travail décent. Les PPTD sont élaborés en prenant en compte les priorités à la fois du Gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ils contribuent aux objectifs nationaux de développement et de l'agenda du travail décent. De ce fait, ils sont alignés au Plan cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (PNUAD/UNDAF/UNSDCF³⁰) et aux Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment, ceux en lien avec la lutte contre la pauvreté et les injustices, par la promotion du travail décent.

En d'autres termes, les PPTD constituent le cadre stratégique national axé sur les résultats autour duquel les Gouvernements et les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) s'engagent à travailler en partenariat avec le BIT pour réaliser les objectifs du travail décent pour chaque femme et chaque homme. Ainsi, les PPTD se veulent refléter autant que possible la convergence entre les politiques nationales de développement mis en œuvre par les Gouvernements, les priorités des partenaires sociaux, le mandat et les objectifs stratégiques de l'OIT notamment :

- L'application des normes internationales et le respect des droits fondamentaux au travail;
- La création d'opportunités d'emplois et de revenus pour les hommes et femmes;
- L'amélioration de la couverture et l'extension de la protection sociale à tous ; et
- Le renforcement du tripartisme et du dialogue social.

La formulation des PPTD s'appuie sur une approche programmatique intégrée et participative visant à contribuer au développement économique et social. Les PPTD déclinent en les priorisant, des changements souhaités dans un pays en matière de travail décent à court et moyen terme qui serviront de référence aux différentes interventions des parties prenantes citées plus haut.

2. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE LA REVUE

Le PPTD du Cameroun a été signé le 22 octobre 2014 par le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS), au nom du Gouvernement de République du Cameroun, eu égard aux pleins

³⁰ UNDAF devient UNSDCF (*United Nation Strategic Development Cooperation Framework*) avec la nouvelle réforme du SNU.

pouvoirs qu'il a reçus du Président de la République le 4 mai 2014. Initialement, ce PPTD couvrait la période 2014-2017. Mais compte tenu du retard de début de démarrage des activités, une évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre en janvier-février 2017. A la suite de cette dernière, la recommandation principale a été de proroger pour deux ans sa mise en œuvre pour adresser les défis relevés par l'évaluation à mi-parcours. Le Comité de Pilotage du PPTD mis en place avait entériné ladite recommandation et a instruit la mise à jour du cadre des résultats pour la période 2018-2019.

Les PPTD étant formulés sur la base des principes de gestion axée sur les résultats, les revues et/ou évaluations sont mandataires. Elles ont pour but essentiel d'assurer l'apprentissage pour les PPDT à venir en particulier, et les futures interventions relatives au travail décent en général. A cet effet, le rapport final de la présente revue se veut être d'une part, un outil de mesure pour comprendre les raisons et/ou causes (i) des résultats obtenus ou non, (ii) de la contribution du PPTD 2014-2019 à la mise en œuvre de la stratégie emploi du DSCE et y partant de l'Agenda du travail décent au Cameroun, et d'autre part, une vitrine pour acteurs ayant contribué à sa mise en œuvre par la mise en exergue de leurs contributions. Il devra également faire ressortir les résultats du PPTD qui ont effectivement contribué à l'atteinte des résultats de l'UNDAF 2013-2017 et l'UNDAF2018-2020 du Cameroun.

En outre, la présente revue finale permettra de tirer des leçons apprises de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 ainsi que des recommandations qui permettront de mieux informer la prise de décision stratégique relative à la promotion du travail décent en général, et de mieux éclairer le processus du prochain PPTD du Cameroun.

Les présents termes de référence sont élaborés pour orienter la revue finale du PPTD 2014-2019.

3. OBJECTIFS DE LA REVUE FINALE

La présente revue a pour objectif de faire une évaluation globale de tout le processus de conception et de mise en œuvre du PPTD 2014-2019 du Cameroun, d'en tirer des leçons et bonnes pratiques pour orienter les prises décisions lors de l'élaboration et la mise en œuvre du prochain PPTD.

En d'autres termes, il s'agit de :

- Examiner, en lien avec l'évaluation à mi-parcours, la cohérence et la pertinence du PPTD 2014-2019 par rapport aux nouvelles priorités nationales, aux besoins réels des populations en tenant compte de l'environnement socio politique et économique actuel, de l'agenda 2030, des ODD, de l'Agenda du travail décent, de l'UNDAF, etc.
- Examiner le degré de cohérence entre les résultats, notamment l'impact, les effets et les produits ainsi que les stratégies développées dans le cadre du PPTD 2014-2019 avec l'Agenda du travail décent et le Programme et Budget de l'OIT ;
- Examiner le niveau de durabilité des résultats obtenus.
- Prendre la mesure des résultats inattendus obtenus positifs ou non, eu égard aux résultats escomptés de la mise en œuvre ;

- Analyser la participation et les contributions des différentes parties prenantes, notamment, les administrations sectorielles des questions d'emploi et de travail, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les ONG, le Comité de Pilotage, les partenaires au développement et le BIT en matière de mise en œuvre, suivi et de coordination du programme ;
- Tirer des leçons et bonnes pratiques de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du PPTD 2014-2019.
- Dégager les recommandations et ajustements nécessaires d'une part pour le prochain PPTD du Cameroun, et d'autre part, pour contribuer à améliorer le travail du BIT dans pays aux conditions similaires.

4. RESULTATS ATTENDUS ET UTILITE DE LA REVUE

Le principal résultat attendu de cette revue est une analyse exhaustive des résultats de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019, pas seulement descriptive, mais qui présente également les facteurs explicatifs basés sur des évidences. A cet effet, le consultant devra :

- Produire un rapport de démarrage dans lequel il présentera en détail la méthodologie, la matrix des indicateurs et le questionnaire ou le guide d'entretiens avec les parties prenantes ainsi que le programme détaillé du travail ;
- Présenter les résultats préliminaires de la revue à l'atelier tripartite élargi aux parties prenantes de la mise en œuvre pour enrichissement ;
- Produire un rapport final de la revue intégrant les observations et recommandations de l'atelier.

5. CLIENTS ET UTILITE DE LA REVUE

Le rapport final de la revue sera transmis à tous ceux qui peuvent être intéressés par les résultats de la revue, plus précisément, les mandants tripartites du BIT, les principales parties prenantes de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 et le BIT. Côté mandants tripartites, il s'agit des structures ci-dessous citées :

- Gouvernement : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS), Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), Ministère de l'Economie et de la Planification (MINEPAT) et tous les ministères sectoriels ayant contribué de près ou de loin à la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 ;
- Organisations d'employeurs : GICAM, ECAM, MECAM, etc.
- Organisations de travailleurs : les 12 confédérations syndicales opérant au Cameroun.

Côté parties prenantes à la mise en œuvre, il s'agit des:

- Agences sœurs du système des Nations-Unies ayant des interventions qui contribuent d'une manière ou d'une autre à la réalisation de l'Agenda du travail décent, notamment, ONUFEMMES, PNUD, UNFPA, HCR, PAM, ONUSIDA, etc. ;
- Partenaires ayant contribué au financement de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019, notamment, le FIDA et la BAD.

Côté BIT, il s'agit du bureau de Yaoundé, du Bureau régional basé à Abidjan, du bureau des évaluations et du département des Programmes basés à Genève.

6. METHODOLOGIE

La revue devra suivre les orientations du guide de l'OIT en matière d'évaluations. Elle se déroulera en trois phases, notamment, (i) la revue documentaire, ii) la descente de terrain et la rédaction du rapport préliminaire de la revue, puis (iii) la rédaction du rapport final.

i) La revue documentaire / note de compréhension de la mission

Le consultant exploitera l'ensemble des documents relatifs à tout le processus du PPTD 2014-2019 disponibles, notamment, le PPTD 2014-2017, le rapport de l'évaluation à mi-parcours, les rapports de mise en œuvre des parties prenantes (ceux-ci seront collectés par le Comité de pilotage auprès de toutes les parties prenantes), entre autres et produira une note de compréhension de sa mission se référant à la checklist 3 de ILO-EVAL. Cette note est destinée à faciliter la compréhension de sa mission par l'ensemble des parties prenantes. Il présente entre autre de façon précise et claire, la démarche à suivre et les outils qu'il utilisera pour cette évaluation. Ladite note présentera aussi la proposition du canevas du rapport final. Elle précède la visite de terrain et doit faire l'objet d'un consensus et inclure certains éléments clés comme le chronogramme et les outils de collecte et traitement des données.

ii) Collecte et le traitement des données

La collecte des données se fera au moyen des entretiens individuels ou au cours des réunions avec les groupes cibles et des descentes de terrain. Pour les besoins d'entretiens, un guide et/ou un questionnaire seront élaborés, et feront partie intégrante du rapport de démarrage. Les personnes ciblées par les entretiens de groupe sont les acteurs clés de la mise en œuvre du PPTD 2014-2017. Les informations obtenues permettront de produire le projet de rapport présentant les premiers résultats de la revue. Il s'agira de procéder à une analyse rapide de l'état de mise en œuvre du PPTD 2014-2019, notamment du niveau final d'atteinte des résultats prévus ou non, des forces, faiblesses, opportunités et menaces (SWOT), des avantages comparatifs et des complémentarités avec les autres cadres programmatiques, notamment les objectifs nationaux en matière de travail décent, les objectifs de développement durable (ODD), les cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF 2013-2017 et 2017-2020), la participation tripartite, les partenariats stratégiques, le système de suivi évaluation, les arrangements organisationnels, la gestion et le partage des connaissances, etc. Il s'agira aussi d'effectuer des descentes sur le terrain pour vérifier les réalisations obtenues de la mise en œuvre du PPTD 2014-2014.

Cette phase sera sanctionnée par la révision du projet de rapport de la revue par les parties prenantes. Elle se fera au cours d'un atelier et consistera à valider les résultats préliminaires contenus dans le rapport produit à la suite de la revue documentaire, des descentes de terrain et des entretiens avec les acteurs-clé de mise en œuvre du PPTD 2014-2019. Cet atelier sera l'occasion pour les participants d'apporter des informations additionnelles pour consolider les résultats, de se

prononcer sur la qualité des acquis du PPTD 2014-2019. Bref, les participants aideront à répondre aux questions clés de la revue et à faire des recommandations pertinentes.

iii) La finalisation du rapport de la revue

Après l'atelier d'enrichissement et de validation des résultats du projet de rapport, le consultant s'attèlera à finaliser le rapport de la revue. A cet effet, il se servira des recommandations et inputs de l'atelier pour produire la version qui sera soumis au processus de contrôle qualité du BIT.

7. La documentation de la revue

Le consultant recevra entre autres, les documents suivants :

- ILO policy guidelines for results-based evaluation; 3me Edition ;
- Guidance note n° 17 : Conducting Decent Work Country Programme Internal Revues;
- Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT : Manuel, version 4 ;
- Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD 2014-2017) du Cameroun + Cadre revu des résultats sur la période 2018-2019 ;
- UNDAF Cameroun 2013-2017 et 2018-2020 ;
- Rapport d'évaluation à mi-parcours du PPTD 2014-2017 ;
- Rapports des interventions et produits développés dans le cadre du PPTD 2014-2019 par les parties prenantes ;
- Décision créant le Comité de pilotage ;
- La liste des administrations publiques et privées sectorielles ainsi que celle des PTF concernés.

Le consultant ne saurait se contenter uniquement de ces documents. Un effort de sa part dans la recherche des documents qu'il jugera pertinents, est nécessaire.

8. CRITERES ET QUESTIONS DE LA REVUE

La revue devra adresser l'ensemble des critères retenus par l'OIT en la matière. Les questions clé devront adresser les aspects non exhaustifs ci-après et guider l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

8.1.1 Conception :

Pertinence et cohérence du PPTD avec les cadres stratégiques nationaux de développement en lien avec le mandat du BIT, UNDAF et les ODD.

- Les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 sont-ils compatibles avec les réalisations escomptées ?
- Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?

- Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?
- Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre le PPTD 2014-2019, l'UNDAF 2018-2020 et les ODD ?
- Dans quelle mesure les résultats du PPTD 2014-2019 sont encore pertinents au regard de l'évolution du contexte international (ODD) et national (DSCE, PANAJ, Plan Triennal Spécial Jeune, UNDAF, etc.)
- Est-ce que le PPTD a développé d'une manière implicite une Théorie de change ?

Implication des parties prenantes

- Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?
- Dans quelle mesure le PPTD est-il utilisé par les parties prenantes pour planifier leurs propres activités ?
- Dans quelle mesure les différentes parties prenantes ont eu une compréhension claire de leurs rôles et responsabilités ?
- Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes ?
- Comment ces défis ont-ils été surmontés ?

8.1.2 Mise en œuvre :

- Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?
- Dans quelle mesure le PPTD a-t-il promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats ?
- Quelles sont les principaux facteurs de la réussite ou de l'échec des dits partenariats ?
- Dans quelle mesure le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD a-t-il accompli ses fonctions ? Le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD s'aligne-t-il aux systèmes sectoriels ou nationaux de suivi et d'évaluation ?
- Dans quelle mesure les parties prenantes ont démontré des capacités avérées dans la mise en œuvre ?

8.1.3 Progrès réalisés vers des résultats tangibles

Résultats obtenus (planifiés et inattendus) / Efficacité

- Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?

- o Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires ?
- o Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?
- o Comment les résultats du PPTD contribuent-ils à l'atteinte des ODD ?
- o Dans quelle mesure la mobilisation des ressources destinées à la mise en œuvre du PPTD a été efficace ?

Efficiences

- o Dans quelle mesure les moyens humains, matériels, financiers, et techniques mobilisés ont permis ou non d'atteindre les produits convenus dans le PPTD ?
- o Dans quelle mesure peut-on dire que le mécanisme de coordination, de partenariat et de synergie a-t-il été efficace ?
- o Dans quelle mesure le PPTD a-t-il contribué à la réduction des coûts de transaction pour les parties prenantes ?

Durabilité

- o Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?
- o Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?
- o Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?
- o Ces facteurs étaient-ils prévisibles ? Dans quelle mesure ces facteurs ont ou auraient pu être pris en considération dans le processus PPTD 2014-2019 ?

8.1.4 Leçons apprises, gestion et partage des connaissances

- o Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?
- o Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long du processus PPTD 2014-2019 ?
- o Quelles sont les recommandations ?

9. RESPONSABILITÉS DANS LA GESTION DE LA REVUE ET DELAIS

Le BIT

Le BIT a mis en place une taskforce conjointe Bureau régional (BR) et Equipe d'appui de l'OIT au Travail Décent basé à Yaoundé (ETD/BP Yaoundé). Cette taskforce est composée de Monsieur Ricardo Furman Wolf, Responsable régional de Suivi-évaluation basé en Afrique du Sud, de Monsieur Pacome Dessero, Chargé de suivi des évaluations et de la gestion des connaissances basé à Abidjan et de Paul Ningini, Chargé des Programmes de l'ETD/BP basé à Yaoundé. Cette taskforce sera responsable de la qualité technique de la revue. Entre autres tâches, elle va :

- Elaborer les TDR en collaboration avec le Comité de pilotage (COFIL) ;
- Recruter un consultant ;

- Transmettre au COPIL l’agenda actualisé par le consultant ;
- Appuyer techniquement et financièrement le processus d’évaluation ;
- Transmettre le rapport de la revue au COPIL pour commentaires ;
- Valider techniquement le rapport de la revue ;
- Transmet au COPIL pour dissémination le rapport final de la revue aux partenaires et parties prenantes-clé.

Le Comité de pilotage

- Impliquer toutes les parties prenantes de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 ;
- Proposer la liste et contacts des parties prenantes à interviewer au consultant ;
- Mettre à la disposition du consultant toute la documentation nécessaire en sa possession (rapports des administrations, rapports du COPIL, comptes rendus des réunions, publications, textes de règlementaires et juridiques, documentaires, etc.) ;
- Apporter des appuis logistiques nécessaires au consultant dans la collecte des données (mobiliser les parties prenantes à recevoir le consultant) ;
- Organiser avec les appuis techniques et financiers du BIT l’atelier de présentation des résultats préliminaires et de recueil d’informations complémentaires ;
- Faire commentaires sur la version du rapport amendé par l’atelier ;
- Faire le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue.

Le consultant :

- Produire une note de compréhension de la mission, un agenda détaillé et réaliste, des outils de collecte des d’informations ainsi qu’un plan de rédaction du rapport ;
- Collecter et compiler des informations et des évidences sur les interventions des parties prenantes ;
- Passer en revue ces informations et analyser sur la base des liens de causes à effets des changements obtenus ;
- Restituer les résultats provisoires au cours de l’atelier ;
- Rédiger le rapport final en prenant en compte les observations pertinentes issues de l’atelier ;
- Transmettre le rapport final au BIT pour contrôle qualité.

10. Durée de la consultation et période de la revue

La revue du PPTD 2014-2019 se fera De Septembre à Décembre 2019 suivant le canevas ci-dessous :

	Tâches	Responsables	Nombre de jours	Périodes indicatives
1	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des TDR 	Taskforce BIT		Septembre

	Tâches	Responsables	Nombre de jours	Périodes indicatives
2	<ul style="list-style-type: none"> Validation des TDR 	Taskforce BIT		
	<ul style="list-style-type: none"> Transmission des TDR au COPIL pour circulation aux parties prenantes 	Taskforce BIT		Septembre (17/09/19)
	<ul style="list-style-type: none"> Circulation des TDR aux parties prenantes 	COPIL		(17-20/09/19)
3	<ul style="list-style-type: none"> Sélection d'un consultant <ul style="list-style-type: none"> - Publication annonce (20/09/19) - Sélection (30/09/19) 	Taskforce BIT		Septembre (20-30/09/19)
4	<ul style="list-style-type: none"> Etablissement et signature du contrat 	BIT ROAF Abidjan		Octobre-Novembre (18/10/-12/11/19)
5	<ul style="list-style-type: none"> Revue documentaire Elaboration du rapport de démarrage inclus des outils de la revue 	Consultant	6	(08-13/11/19)
6	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens avec les parties prenantes +Visites de terrain Atelier de validation des résultats préliminaires 	Consultant	12	Novembre (18-29/11/19)
7	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction du projet de rapport 	Consultant	6	(02-09/12/19)
8	<ul style="list-style-type: none"> Révision méthodologique du rapport Circulation de la version préliminaire du rapport d'évaluation aux parties prenantes clés Consolidation des commentaires des parties prenantes et envoi au consultant 	Evaluation Manager		Décembre (10-27/12/19)
9	<ul style="list-style-type: none"> Finalisation du rapport de la revue 	Consultant	2	(28-29/12/19)
10	<ul style="list-style-type: none"> Processus de validation technique 	Taskforce BIT		(06-10 Janvier 2020)
11	<ul style="list-style-type: none"> Transmission du rapport final au COPIL pour vulgarisation 	Taskforce BIT		Janvier 13 Janvier 2020
	TOTAL jours de consultation		26	

11. Profil du consultant.

Pour mener à bien cette mission, le/la consultant(e) international ou national devra avoir le profil suivant : avoir un diplôme d'études supérieures au moins Bac+4 en Economie, Planification du développement, Sciences sociales, Sciences politiques, Management des Organisations ou dans un

domaine similaire. Justifier de six à sept années d'expériences confirmées dans le domaine des évaluations, notamment dans les évaluations des programmes de développement ou des stratégies sectorielles. Il/ elle doit en outre avoir une bonne connaissance des politiques d'évaluation des Nations Unies et du BIT y compris la méthodologie de la gestion axée sur les résultats. Le/la consultant(e) doit également avoir une forte capacité d'analyse et de rédaction. Il/ elle doit justifier des connaissances et expériences dans le domaine de l'emploi et du travail décent. Il/elle doit avoir la capacité de communiquer en français et en anglais.

Les candidatures de femmes sont encouragées.

12. CONFIGURATION DU RAPPORT DE L'ÉVALUATION

Le consultant devra proposer un cadre de rédaction pour le rapport final en même temps que la note de compréhension de la mission. Le rapport final hormis les annexes, ne devrait pas dépasser 30 pages, interligne 1.5. Le rapport fera une analyse entre les produits prévus et obtenus mais, insistera beaucoup plus sur les résultats obtenus en termes d'impact. A cet effet, il mettra en exergue les bonnes pratiques et les leçons apprises et fera des recommandations pour améliorer le processus du prochain PPTD. A titre indicatif, le rapport devra contenir entre autres les articulations suivantes.

- Page de couverture ;
- Table des matières ;
- Table des acronymes et abréviations ;
- Résumé exécutif (au plus 2 pages) ;
- Description du PPTD et sa logique d'intervention (1-2 pages) ;
- But, objectifs, champ et destinataires de la revue (1 page) ;
- Méthodologie de la revue et ses limites (1 page) ;
- Résultats de la revue selon les questions d'évaluation (18 pages) ;
- Conclusions (2 pages) ;
- Recommandations (2 pages) ;
- Leçons apprises (1 page) ;
- Bonnes pratiques (1 page) ;
- Les annexes incluant (i) Une matrice de synthèse indiquant pour chaque produit s'il a été réalisé, utilisé et sa contribution au changement ; (ii) La matrice du plan de suivi des indicateurs de réalisation indiquant les progrès accomplis ; (iii) Les termes de référence ;(iv) Le plan de travail du consultant ; (v) La liste de contacts des personnes rencontrées ; (vi) Les références bibliographiques, (vii) Un tableau listant les évidences collectées et tout autre élément pertinent.

13. Budget :Le coût de la revue sera couvert par les ressources du BIT conformément aux rubriques du budget en annexe.

Annexe : Documents et outils pertinents sur la politique d'évaluation du BIT

1. ILO policy guidelines for evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations, 3rd ed. (Aug. 2017), http://www.ilo.ch/eval/Evaluationpolicy/WCMS_571339/lang--en/index.htm
2. Code of conduct form (To be signed by the evaluator) http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm
3. Checklist. 3 Writing the inception report http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm
4. Checklist 5 Preparing the evaluation report http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165967/lang--en/index.htm
5. Checklist 6 Rating the quality of evaluation report http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165968/lang--en/index.htm
6. Template for lessons learnt and Emerging Good Practices http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206158/lang--en/index.htm
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206159/lang--en/index.htm
7. Guidance note 7 Stakeholders participation in the ILO evaluation http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm
8. Guidance note 4 Integrating gender equality in M&E of projects http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang--en/index.htm
9. Template for evaluation title page http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_166357/lang--en/index.htm/.

Annexe 2 : Liste des documents consultés

1. Cadre revu des résultats sur la période 2018-2019. PPTD Cameroun 2014-2019.
2. Checklist. 3 Writing the inception report;
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165972/lang--en/index.htm
3. Code of conduct form (To be signed by the evaluator);
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_206205/lang--en/index.htm
4. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86ème Session, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010);
5. Document de Programme PPTD (2014 – 2019);
6. Document de programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT (Manuel, version 4);
7. Guidance note n° 17 : Conducting Decent Work Country Programme Internal Reviews;
8. Guidance note 7 Stakeholders participation in the ILO evaluation
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165982/lang--en/index.htm
9. Guidance note 4 Integrating gender equality in M&E of projects
http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/WCMS_165986/lang--en/index.htm
10. Indice de Développement Humain (IDH) est resté faible en 2010 ;
11. ILO policy guidelines for evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations, 3rd ed. (Aug. 2017).
http://www.ilo.ch/eval/Evaluationpolicy/WCMS_571339/lang--en/index.htm
12. Lettre/Rencontre du patronat du 04/06/2019 sur le dialogue social bipartite avec les syndicats, rencontre convoquée le 17/05/2019;
13. Rapport d'évaluation à mi-parcours du PPTD 2014-2017;
14. Rapport ILO (2017). Enquête auprès des Entreprises Informelles du Cameroun. Organisation internationale du Travail 2017. Première édition 2017;
15. Principes et directives DAC/OCDE pour l'évaluation :
<https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

16. Profil national du travail décent : Cameroun / Bureau international du Travail. – Genève : BIT, 2012 ;
17. UNDAF Cameroun 2013-2017 ;
18. UNDAF Cameroun 2018-2020

Annexe 3 : Liste des personnes interviewées

No	Noms et prénoms	Fonction	Organisations
Entretiens individuels			
1	Paul Ningini	Chargé des programmes Senior	Bureau International du Travail (BIT), Bureau Pays, Cameroun
2	Rodrigue Raoul Zuchuon	Spécialiste de développement des Entreprises	
3	Claude Benjamin Mvolo Bessala	Coordonnateur National de Projet Assistance Technique PEA-Jeunes	
4	Marina Nyamekye	Spécialiste Activités des Travailleurs	
5	Lassina Traoré	Spécialiste Activités des Employeurs	
6	Ali Boukar Madai	Spécialiste Emploi et du Développement Productif	
7	Pacome Dessero Monhessia	Monitoring Evaluation and Knowledge Management Officer	ILO Regional Office for Africa Regional Programme Unit/Abidjan
8	Isaac Bissala	Président	Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC)
9	Johny Razack	Secrétaire Général	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS)
10	Rayna Mathias Houmoussi	Sous-Directeur de la Promotion de l'Emploi des Jeunes	Ministère de la Jeunesse et Education Civique (MINJEC),
11	Sandra Batey	Directrice Régionale	Entreprises du Cameroun (ECAM)
12	Bama Celestin	Secrétaire Générale	Confédération Syndicale des Travailleurs (CSTC)
13	Teneneg Nda Moses	Chef de cellule Partenariat	Ministère des Travaux Publics
14	Parfait Abouga	Chef de Cellule de coopération Technique	MINTSS, Coopération Technique
15	Bruno Eyoum Doualla	Directeur	MINTSS, Direction Santé et Sécurité au Travail

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

16	Ngah Marie Bernadette	Chargé d'études, Assistante N°2	Division de la recherche opérationnelle, Ministère de la Santé Publique
17	Mveing Séraphin	Chef Cellule de la planification	Ministère de l'Economie, Planification et Aménagement du Territoire (MINEPAT)
18	Nguinbous André Damien	Chef de Brigade Nationale	Ministère des Affaires Sociales
19	SEME SEME ANDRE	Président Confédéral	Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC)
20	Jean-Marc Bikoko	President	Confederation of Workers Trade Union (CCWTU)
21	Mebiane Tangono Antoinette Epse Ekoan	Présidente Confédérale	Confédération Camerounaise du Travail (CCT)
22	Roger Anya Bomba	Sous-Directeur de Développement des RH	Ministère des Finances, Direction des Ressources Humaines
23	Bertrand Kenmogne	Service Administratif et Financier	Centre Incubateurs de MINBOMAN
24	Clode Moukori Ekene	Chef de Département de l'Organisation	Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (CTUC)
25	Blaise Dili	Chef de Service des Agréments et des Contrôles	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)
26	Charles Remy Fondjo	Président (Via Whatsapp)	Union des Syndicats Professionnels Agricoles du Cameroun (USPAC)
27	Jean Claude Paul Noah	Via whatsapp	Organisation Patronale des Syndicats des Transporteurs et Auxiliaires du Cameroun (OPSTAC)
28	Zoh Ondo Gilles Fabrice	Chargé d'Etudes Assistant	Ministère de la Justice (MINJUSTICE)
29	José Ndziga Obama	Directeur Régional	Fond National de l'Emploi (FNE) Agence Centrale
Entretiens de groupes			
1	- Claire BATOUM - Awono ENGOLO Romaric	Point focal	MINTSS

	- ANGONEMANE Corine Elsa		
2	- BIKOKO Jean Marc, - Patrice NKONDOCAK, - Sissoko Fousenou,	Président Membre Assistant de Programme	Centrale Syndicale du Secteur Public (CSP)
3	- Pierre Nyemeck Ntamack, - Ngangoua Augustin, - Moucherou Amadou, - Ntamack Marc, - Bata Ndjoug Emmanuel,	Président Confédéral Vice-Président Membre Membre Membre	Confédération Générale des Syndicats des Transports du Cameroun (CGSTC)
4	- Eloumndene Marie, - Martine Ongola Atangana,	Chef service du suivi de l'emploi de la femme Inspecteur No1	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), Direction de la Promotion Economique de la Femme

Annexe 4: Calendrier détaillé de la revue

Programme de déroulement de la mission

(08 Novembre – 29 Décembre 2019)

Phases	Activités et lieux	Dates, 2019
Phase 1 - Initiale / Démarrage		
Preparation de la mission	Rencontre initiale et conjointe avec le Bureau Régional et national	Nov. 08
	Revue documentaire, préparation de l'approche méthodologique et du plan de travail, drafts d'outils pour collecte des données et soumission de la note de cadrage	Nov. 14
	Révision du rapport de démarrage et validation	Nov. 22
	Arrivée du Consultant à Yaoundé, Cameroun	Nov. 23
Phase 2 – Collecte des données au Cameroun		
Mission de terrain au Cameroun	Entretiens préliminaires BIT /Debriefing BIT Yaoundé et validation du plan de travail	Nov. 25
	Collecte des données primaires (le calendrier détaillé sera disponible dans le rapport final d'évaluation) Complément d'entretiens et préparation de l'atelier de débriefing	Nov. 26 - Déc. 04
	Atelier de débriefing à Yaoundé	Déc. 05
	Voyage retour du Consultant International	Déc. 06
Phase 3 - Analyse des données et Rapportage		
Draft rapport d'évaluation	Analyse des données, production et soumission du projet de rapport	Déc. 17

*Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun,
Rapport final (draft)*

	pour commentaires au BIT (Travail à domicile)	
	Réception des commentaires du BIT	Déc. 27
Rapport final	Finalisation et soumission du rapport final d'évaluation	Déc. 29

Annexe 5 : Outils de collecte des données primaires

Guide d'entretien pour Gouvernement

(Liste des participants à insérer en annexe)

Ce questionnaire a été développé pour collecter votre opinion sur l'évaluation finale du PPTD (objectifs à rappeler aux participants). Vos réponses resteront confidentielles et seront utilisées uniquement pour pousser la réflexion sur l'impact et les leçons apprises du projet afin d'améliorer l'efficacité des interventions de l'OIT dans l'appui aux programmes de Travail décent au Cameroun.

Date: _____

Nom & prénom: _____ **Fonction:** _____

Organisation: _____

Pertinence et cohérence

1. Les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 sont-ils compatibles avec les réalisations escomptées (Prise en compte des priorités nationales, etc)?
2. Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?
3. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?
4. Dans quelle mesure les résultats du PPTD 2014-2019 sont encore pertinents au regard de l'évolution du contexte international (ODD) et national (DSCE, PAN EJ, Plan Triennal Spécial Jeune, UNDAF, etc.)

Implication des parties prenantes

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?
2. Dans quelle mesure le PPTD est-il utilisé par les parties prenantes pour planifier leurs propres activités (voir recommandations revue à mi-parcours)?
3. Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes et comment ces défis ont-ils été surmontés ?

Mise en œuvre

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats ?
3. Quelles sont les principaux facteurs de la réussite ou de l'échec des dits partenariats ?

4. Dans quelle mesure le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD a-t-il accompli ses fonctions ? Le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD s'aligne-t-il aux systèmes sectoriels ou nationaux de suivi et d'évaluation ?

Efficacité

1. Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?
2. Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?
3. Comment les résultats du PPTD contribuent-ils à l'atteinte des ODD ?
4. Dans quelle mesure la mobilisation des ressources destinées à la mise en œuvre du PPTD a été efficace (voir recommandations de la revue à mi-parcours)?

Efficience

1. Dans quelle mesure les moyens humains, matériels, financiers, et techniques mobilisés ont permis ou non d'atteindre les produits convenus dans le PPTD ?
2. Dans quelle mesure peut-on dire que le mécanisme de coordination, de partenariat et de synergie a-t-il été efficace ?

Durabilité

1. Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?
2. Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?
3. Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?

Leçons apprises

1. Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long processus PPTD 2014-2019 ?
3. Quelles sont les recommandations à retenir ?

Thanks for your participation !

Guide d'entretien pour Organisations d'employeurs et de travailleurs

(Liste des participants à insérer en annexe)

Ce questionnaire a été développé pour collecter votre opinion sur l'évaluation finale du PPTD (objectifs à rappeler aux participants). Vos réponses resteront confidentielles et seront utilisées uniquement pour pousser la réflexion sur l'impact et les leçons apprises du projet afin d'améliorer l'efficacité des interventions de l'OIT dans l'appui aux programmes de Travail décent au Cameroun.

Date: _____

Nom & prénom: _____ **Fonction:** _____

Organisation: _____

Pertinence et cohérence

1. Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?
2. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?
3. Dans quelle mesure les résultats du PPTD 2014-2019 sont encore pertinents au regard de l'évolution du contexte international (ODD) et national (DSCE, PANEJ, Plan Triennal Spécial Jeune, etc.)

Implication des parties prenantes

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?
2. Dans quelle mesure les différentes parties prenantes ont eu une compréhension claire de leurs rôles et responsabilités ?
3. Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes et comment ces défis ont-ils été surmontés ?

Mise en œuvre

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats ?
3. Quelles sont les principaux facteurs de la réussite ou de l'échec des dits partenariats ?
4. Dans quelle mesure les parties prenantes ont démontré des capacités avérées dans la mise en œuvre ?

Efficacité

1. Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?
2. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires ?
3. Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?

Efficiencie

1. Dans quelle mesure peut-on dire que le mécanisme de coordination, de partenariat et de synergie a-t-il été efficace ?

Durabilité

1. Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?
2. Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?
3. Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?
4. Ces facteurs étaient-ils prévisibles ? Dans quelle mesure ces facteurs ont ou auraient pu être pris en considération dans le processus PPTD 2014-2019 ?

Leçons apprises

1. Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long du processus PPTD 2014-2019 ?
3. Quelles sont les recommandations ?

Thanks for your participation !

Guide d'entretien pour Equipe du Programme et Organisations Onusiennes

(Liste des participants à insérer en annexe)

Ce questionnaire a été développé pour collecter votre opinion sur l'évaluation finale du PPTD (objectifs à rappeler aux participants). Vos réponses resteront confidentielles et seront utilisées uniquement pour pousser la réflexion sur l'impact et les leçons apprises du projet afin d'améliorer l'efficacité des interventions de l'OIT dans l'appui aux programmes de Travail décent au Cameroun.

Date: _____

Nom & prénom: _____ **Fonction:** _____

Organisation: _____

Pertinence et cohérence

1. Les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 sont-ils compatibles avec les réalisations escomptées ?
2. Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?
3. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?
4. Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre le PPTD 2014-2019, l'UNDAF 2018-2020 et les ODD ?
5. Dans quelle mesure les résultats du PPTD 2014-2019 sont encore pertinents au regard de l'évolution du contexte international (ODD) et national (DSCE, PANEJ, Plan Triennal Spécial Jeune, UNDAF, etc.)
6. Est que le PPTD a développé d'une manière implicite une Théorie de changement ?

Implication des parties prenantes

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?
2. Dans quelle mesure les différentes parties prenantes ont eu une compréhension claire de leurs rôles et responsabilités ?
3. Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes et comment ces défis ont-ils été surmontés ?

Mise en œuvre

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats ?
3. Quelles sont les principaux facteurs de la réussite ou de l'échec des dits partenariats ?

4. Dans quelle mesure le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD a-t-il accompli ses fonctions ? Le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD s'aligne-t-il aux systèmes sectoriels ou nationaux de suivi et d'évaluation ?
5. Dans quelle mesure les parties prenantes ont démontré des capacités avérées dans la mise en œuvre ?
6. Dans quelle mesure la mobilisation des ressources destinées à la mise en œuvre du PPTD a été efficace ?

Efficacité

1. Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?
2. Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires ?
3. Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?
4. Comment les résultats du PPTD contribuent-ils à l'atteinte des ODD ?
5. Dans quelle mesure la mobilisation des ressources destinées à la mise en œuvre du PPTD a été efficace (voir recommandations de la revue à mi-parcours)?

Efficienc

1. Dans quelle mesure les moyens humains, matériels, financiers, et techniques mobilisées ont permis ou non d'atteindre les produits convenus dans le PPTD ?
2. Dans quelle mesure peut-on dire que le mécanisme de coordination, de partenariat et de synergie a-t-il été efficace ?
3. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il contribué à la réduction des coûts de transaction pour les parties prenantes ?

Durabilité

1. Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?
2. Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?
3. Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?
4. Ces facteurs étaient-ils prévisibles ? Dans quelle mesure ces facteurs ont ou auraient pu être pris en considération dans le processus PPTD 2014-2019 ?

Leçons apprises

1. Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long du processus PPTD 2014-2019 ?
3. Quelles sont les recommandations ?

Thanks for your participation !

Guide d'entretien pour Bénéficiaires finaux

(Liste des participants à insérer en annexe)

Ce questionnaire a été développé pour collecter votre opinion sur l'évaluation finale du PPTD (objectifs à rappeler aux participants). Vos réponses resteront confidentielles et seront utilisées uniquement pour pousser la réflexion sur l'impact et les leçons apprises du projet afin d'améliorer l'efficacité des interventions de l'OIT dans l'appui aux programmes de Travail décent au Cameroun.

Date: _____

Nom & prénom: _____ **Fonction:** _____

Organisation: _____

Pertinence et cohérence

1. Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?
2. Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?

Implication des parties prenantes

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?
2. Dans quelle mesure le PPTD est-il utilisé par les parties prenantes pour planifier leurs activités ?
3. Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes et comment ces défis ont-ils été surmontés ?

Mise en œuvre

1. Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?
2. Dans quelle mesure les parties prenantes ont démontré des capacités avérées dans la mise en œuvre ?

Efficacité

1. Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?
2. Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?

Durabilité

1. Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?

2. Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?
3. Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?

Leçons apprises

4. Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?
5. Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long processus PPTD 2014-2019 ?
6. Quelles sont les recommandations ?

Thanks for your participation !

*Checklist structurée pour visites et observations de terrain
(Avec photographies des réalisations physiques si existantes)*

Date: _____

Région: _____ Commune : _____ Localité : _____

NB: Les observations seront complétées si et seulement si les visites de terrain sont envisageables.

Ob1.

Ob2.

Ob3.

Ob4.

Ob5.

Ob6.

Ob7.

Ob8. Autres observations spécifiques (A compléter)

- Contrats (Collaboration)
- Autres observations importantes
- Commentaires sur les observations

Annexe 6 : Matrice d'évaluation

Questions d'évaluation	Sources des données	Méthodes de collecte des données	Méthodes d'analyse des données	Critères d'évaluation
Les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD 2014-2019 sont-ils compatibles avec les réalisations escomptées ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	Pertinence et cohérence
Le PPTD 2014-2019 a-t-il pu répondre et s'adapter aux défis et opportunités de développement du Cameroun eu égard aux priorités retenues ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure le PPTD a-t-il intégré et mis en œuvre les principes programmatiques suivants : Droits de l'Homme, Renforcement des capacités, Durabilité environnementale, Genre ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre le PPTD 2014-2019, l'UNDAF 2018-2020 et les ODD ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure les résultats du PPTD 2014-2019 sont encore pertinents au regard de l'évolution du contexte international (ODD) et national (DSCE, PANEJ, Plan Triennal Spécial Jeune, UNDAF, etc.)	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Est que le PPTD a développé d'une manière implicite une Théorie de changement ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la conception et formulation du PPTD ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	Implication des parties prenantes

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

Dans quelle mesure le PPTD est-il utilisé par les parties prenantes pour planifier leurs propres activités ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure les différentes parties prenantes ont eu une compréhension claire de leurs rôles et responsabilités ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Quelles sont les défis rencontrés dans l'implication des parties prenantes ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires		- Analyse de contenu - Triangulation	
Comment ces défis ont-ils été surmontés ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure toutes les parties prenantes nationales, les mandants tripartites, les OSC, ONG et PTF ont été impliqués ou consultés pour la mise en œuvre et le suivi de la mise en œuvre du PPTD ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	Mise en œuvre
Dans quelle mesure le PPTD a-t-il promu des partenariats efficaces et des alliances stratégiques autour des principaux résultats ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Quelles sont les principaux facteurs de la réussite ou de l'échec des dits partenariats ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD a-t-il accompli ses fonctions ? Le mécanisme de suivi et évaluation du PPTD s'aligne-t-il aux systèmes sectoriels ou nationaux de suivi et d'évaluation ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	

Dans quelle mesure les parties prenantes ont démontré des capacités avérées dans la mise en œuvre ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Quels sont les résultats obtenus de la mise en œuvre du PPTD ? Quelles sont les principales raisons de la réalisation ou les causes de la non-réalisation des résultats (surtout des produits) ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	<i>Efficacité</i>
Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires ?	- Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires et bénéficiaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure ces résultats contribuent-ils aux changements attendus ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Comment les résultats du PPTD contribuent-ils à l'atteinte des ODD ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure la mobilisation des ressources destinées à la mise en œuvre du PPTD a été efficace ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure les moyens humains, matériels, financiers, et techniques mobilisés ont permis ou non d'atteindre les produits convenus dans le PPTD ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	
Dans quelle mesure peut-on dire que le mécanisme de coordination, de partenariat et de synergie a-t-il été efficace ?	- Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	<i>Efficience</i>
Dans quelle mesure le PPTD a-t-il contribué à la réduction des coûts de transaction pour les parties prenantes ?	- Documents PPTD - Equipe programme	- Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire	- Analyse de contenu - Triangulation	

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

Dans quelle mesure le PPTD intègre une stratégie de durabilité ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	Durabilité
Quel est le niveau d'appropriation des résultats par les partenaires et les groupes cibles ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
Quels sont les principaux facteurs qui influent ou peuvent influencer sur la durabilité ou pas des résultats obtenus ou à venir ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme, gouvernement et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
Ces facteurs étaient-ils prévisibles ? Dans quelle mesure ces facteurs ont ou auraient pu être pris en considération dans le processus PPTD 2014-2019 ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Equipe programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
Quels enseignements peut-on tirer de la mise en œuvre du PPTD ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	Leçons apprises
Quelles sont les leçons apprises, les innovations et les meilleures pratiques développées tout au long processus PPTD 2014-2019 ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	
Quelles sont les recommandations ?	<ul style="list-style-type: none"> - Documents PPTD - Entretiens Equipe programme, gouvernements, partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Revue documentaire - Interviews - Exploration /Analyse secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de contenu - Triangulation 	

Annexe 7 : Matrice de plan de suivi des indicateurs de réalisations

Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emploi décent et des activités génératrices de revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables				
Réalisation 1.1: Des initiatives favorisant l'entrepreneuriat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues				
Indicateurs	Baseline (2013)	Cible (2017-2019)	Réalisation (%)	Commentaires
1.1.1. Taux de croissance des ressources allouées au développement de la formation professionnelle	Indisponible	+10%	+9%	Taux décroissance des ressources allouées au développement de la formation professionnelle assez significatif
1.1.2. Nombre de jeunes et de femmes ayant un impact positif sur leurs performances entrepreneuriales suite aux formations GERME	280	2 000	5 200 (265%)	Taux de réalisation au-delà des prévisions
1.1.3. Nombre de personnes issues de groupes vulnérables bénéficiaires de bourses de formation professionnelle et/ou placé en emploi	1000	7 500	Difficilement mesurable	La revue n'a pas pu identifier le taux de réalisation. Toutefois, une estimation des acquis des projets en cours et achevés pourrait renseigner sur cet indicateur
Réalisation 1.2:Le système d'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre				
1.2.1. Intensité de recours aux canaux formels de recrutement par les demandeurs d'emplois	2,3%	10%	5%	Faible coopération des entreprises avec le MINEFOP dans la publication des offres d'emplois. Les employeurs publient directement leur besoin en emplois.
1.2.2. Nombre de publications régulières sur les tendances et	0	3	05 (166%)	Pas d'évolution par rapport à 2017

évolutions du marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle				
1.2.3. Nombre de manifestations spécifiques (bourses de l'emploi, foires des métiers) organisées	Indisponible	20	100%	Cette activité est organisée en permanence chaque année.
Réalisation 1.3: Les acteurs du développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local				
1.3.1. Nombre de collectivités locales disposant d'un plan de développement sensible à l'emploi	Indisponible	50	450 (950%)	Avec les contributions du PNDP, presque toutes les collectivités locales ont un plan sensible à l'emploi.
1.3.2. Stratégie HIMO révisée et vulgarisée	0	1	100%	La stratégie HIMO a été révisée et vulgarisée
1.3.3. Nombre de chantiers HIMO dans les infrastructures	Indisponible	30	+90 (+150%)	La plupart des projets d'infrastructures en cours ou achevés ont des chantiers HIMO
Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail				
Réalisation 2.1: Le cadre normatif (NIT, législation et réglementation nationale, suivi des normes, application et ratification) est amélioré				
2.1.1. Nombre de rapports et de commentaires sur l'application des normes élaborées rapporté au nombre attendu par le BIT	Indisponible	100%	100%	Avec le suivi du BIT, cette cible a été atteinte.
2.1.2. Nombre de normes dont le processus de ratification est engagé	1	4	10 (250%)	Cette cible a été largement dépassé. Plusieurs conventions collectives ont été ratifiées (plus de 190 conventions signées)
2.1.3. Pourcentage de conflits dus aux discriminations résolues	Indisponible	25%	Indisponible	la revue n'a pas pu identifier des évidences sur cet indicateur.
Réalisation 2.2 : La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH et le SIDA sur les lieux de travail sont renforcées				

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

2.2.1. Nombre de cas d'accidents et de maladies professionnelles déclarés	2014	100%	Indisponible	Malgré les multiples visites de contrôle en entreprises, aucun cas d'accident et de maladie n'a été rapporté.
2.2.2. Nombre d'entreprises disposant d'un programme de lutte contre le VIH et le SIDA sur le lieu de travail basés sur les outils du BIT	Indisponible	100	-15%	Malgré l'existence d'un guide pratique de prévention des risques professionnels pour les entreprises, il n'est pas évident de dénombrer celles qui les utilisent ou pas.
2.2.3. Nombre de CHS installés, formés et fonctionnels	Indisponible	500	600 (120%)	Très satisfaisant, activités assez suivies par le BIT et conduites par le MINTSS
Réalisation 2.3: Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue				
2.3.1. Pourcentage de travailleurs bénéficiaires d'une couverture sociale	14,3%	20%	100%	Plusieurs appuis notamment avec le support de la CNPS pour l'extension des conventions et soutien à la CSU
2.3.2. Nombre de branches couvertes par le système de sécurité sociale	6	9	Indisponible	Cible non atteinte, malgré l'organisation annuelle d'une journée de promotion des mutuelles de sécurité sociale
2.3.3. Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension	4,9%	10%	Indisponible	Données CNPS non disponible
Priorité 3 : Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social				
Réalisation 3.1 : Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite				
3.1.1. Nombre d'institutions de dialogue social créés, mis en place et fonctionnelles	1	6	0%	Les organisations d'employeurs et de travailleurs conduisent en interne des activités de promotion du dialogue social, mais aucune institution n'a été créée et fonctionnelle faute de financement
3.1.2. Nombre de conventions collectives adoptées / révisées	7	20	+40	Cette cible est largement atteinte

3.1.3. Nombre d'instances de dialogues bipartites opérationnels	0	10	0	Aucune
Réalisation 3.2 : Les capacités de l'administration du travail sont renforcées				
3.2.1. Nombre d'inspections de travail publiant des rapports réguliers sur la sécurité au travail	Indisponible	10	+50	Cette cible est très satisfaisante. Le nombre d'inspecteurs de travail a augmenté de 300%
3.2.2. Nombre de publications régulière de l'ONT	Indisponible	5	0	Il n'a pas été possible de rencontrer l'ONT. Toutefois, aucune publication n'est disponible
3.2.3. Nombre de personnes en charge de l'Administration du travail dont les capacités ont été renforcées	Indisponible	100	100%	L'appui du BIT a été très utile aux renforcement des capacités des staffs de l'administration du travail
Réalisation 3.3: Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés				
3.3.1. Nombre de sessions de la Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT) et de la Commission Nationale de Santé et la Sécurité au Travail (CNSST)	0	15	10 (100% pour la CNCT) uniquement	A raison de 2 sessions par an, la CNCT continue de tenir ces rencontres. Aucune session pour la CNSST à date
3.3.2. Fréquence de participation active aux réunions internationales tripartites	Indisponible	4	5 (120%)	Avec l'appui du BIT, le Cameroun prend toujours part aux rencontres internationales (Une fois par an)
3.3.3 Fréquence (nombre moyen par an) des consultations bipartites	0	5	1 (20%)	Faute de ressources financières, les consultations bipartites sont très peu fréquentes (une seule en 2018)

Annexe 8 : Cadre actualisé des résultats du PPTD sur le Biennium 2018-2019

CADRE ACTUALISE DES RESULTATS DU PPTD SUR LE BIENNIUM 2018-2019

Priorité 1 : Accroissement des opportunités d’emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes cibles.

	Structures concernées	2018		2019		Responsabilité	Partenaire	Coût en millions FCFA	Fonds dispo / Source		Déficit	Source potentielle
		SEMESTRE		SEMESTRE					Dispo	Source		
		1	2	1	2							
Réalisation 1.1 : Des initiatives favorisant l’entrepreneuriat, l’employabilité et la formation professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, handicapés et populations autochtones vulnérables) sont accrues.												
Produit 1.1.1 : Les politiques, les stratégies et les réformes adéquates de développement du système de formation professionnelle sont adoptées et mise en œuvre												
Activité 1.1.1.1.	Actualisation de la Politique Nationale de l’Emploi					MINEFOP	BIT MINAS MINJEC MINPROFF MINADER MINHDU	30	10			
Activité 1.1.1.2.	Renforcement des compétences des acteurs de la formation professionnelle					MINEFOP	BIT	100	50			
Activité 1.1.1.3.	Etude de faisabilité de la mise en œuvre de l’Agence de financement de la formation professionnelle					MINEFOP	BIT	PM				
Activité 1.1.1.4.	Construction et équipement des centres de formation professionnelle (CFM, CMPJ, CIJ...)					MINEFOP	BIT MINAS MINJEC MINPROFF MINADER MINHDU	12800	7000			

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

Activité 1.1.1.5	Elaboration d'un cadre National de Certification pour la gestion des systèmes d'évaluation professionnelle					MINEFOP	BIT	125				
Activité 1.1.1.6.	Validation de l'étude architecturale pour la construction de l'Institut National du Travail Social (INTS)					MINAS MINTP	BIT	20	20			
Produit 1.1.2. : Un cadre approprié est adopté pour l'encadrement et la promotion de la sous-traitance et les PME								1 933				
Activité 1.1.2.1.	Elaboration de contrats types de sous-traitance, des codes de bonne conduite intégrant des dispositions explicites sur le respect de la législation du travail					MINPMEESA BSTP	GICAM BIT	10	10			
Activité 1.1.2.2.	Renforcement des capacités des acteurs de l'accompagnement des PME					MINPMEESA BSTP	GICAM BIT	500	500			
Activité 1.1.2.3.	Accompagnement à la migration des structures de l'économie informelle et de l'artisanat vers le formel					MINPMEESA	BIT	50	50			
Activité 1.1.2.4	Mise en place des incubateurs et pépinières d'entreprises					MINPMEESA	MINJEC BIT MINADER MINEPIA MINESUP MINESEC MINEFOP	553	553			
1.1.2.5.	Organisation du salon international de l'artisanat					MINPMEESA	BIT	700	700			
1.1.2.6.	Organisation du forum national sur la migration des entreprises informelles vers le formel					MINPMEESA	BIT	100	80			
Produit 1.1.3. : La capacité nationale renforcée pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes								815				
Activité 1.1.3.1.	Vulgarisation du PANDEF					MINPROFF		20				
Activité 1.1.3.2.	Mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PANDEF					MINPROFF		15				
Activité 1.1.3.3.	Sensibilisation des acteurs clés sur le développement de l'entrepreneuriat féminin					MINPROFF		50				

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

Activité 1.1.3.4.	Accompagnement des réseaux de microfinances féminines pour permettre aux femmes entrepreneures, particulièrement celles des zones rurales, d'accéder plus facilement aux microcrédits				MINPROFF	MINADER MINPMEESA	60				
Activité 1.1.3.5.	Formation des jeunes à la création et à la gestion des AGR et des micros, petites et moyennes entreprises				MINJEC	MINPROFF MINEPIA MINPMEESA MINEFOP	100				
Activité 1.1.3.6.	Financement des plans d'affaires des jeunes formés				MINJEC	MINPROFF MINEPIA MINPMEESA MINEFOP	470				
Activité 1.1.3.7.	Accompagnement à l'installation des jeunes financés				MINJEC	MINPROFF MINEPIA MINPMEESA MINEFOP	70				
Activité 1.1.3.8.	Suivi et évaluation des projets des jeunes installés				MINJEC	MINPROFF MINEPIA MINPMEESA MINEFOP	30				
Produit 1.1.4 : L'employabilité et l'insertion professionnelle des populations vulnérables sont améliorés							415				
Activité 1.1.4.1.	Octroi de bourses de formation professionnelle et d'apprentissage aux populations autochtones vulnérables et personnes handicapées				MINAS		240				
Activité 1.1.4.2.	Renforcement des capacités des réseaux et des organisations des populations autochtones et vulnérables				MINAS		50				
Activité 1.1.4.3.	Elaboration et vulgarisation d'un plan d'action national de lutte contre la discrimination à l'égard des populations autochtones vulnérables dans l'emploi et la profession				MINAS	MINTSS	50				
Activité 1.1.4.7.	Adoption d'un plan d'action en vue de la mise en œuvre des recommandations du dialogue Gouvernement-Parlement sur la				MINAS		15				

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

	problématique des peuples autochtones au Cameroun										
Activité 1.1.4.8.	Appui à l'organisation officielle des journées internationales des populations autochtones				MINAS		30				
Activité 1.1.4.9.	Vulgarisation et plaidoyer pour l'application des principes de la préférence à accorder aux personnes handicapées définis par la loi n °2010/002.				MINAS		30				

Réalisation 1.2 : Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre																					
Produit 1.2.1 :	Les canaux de recrutement formels sont améliorés en vue d'être d'avantage utilisés par les entreprises et les chercheurs d'emplois									124											
Activité 1.2.1.1	Organisation des rencontres thématiques avec les milieux socioéconomiques et professionnels								MINEFOP		60										
Activité 1.2.1.2	Réalisation de campagnes de prospection auprès des entreprises								MINEFOP		42										
Activité 1.2.1.3	Appuis spécifiques aux agences et structures de placement								MINEFOP		12										
Activité 1.2.1.4	Renforcement des capacités des promoteurs d'agences de placements et des responsables de centres d'orientation								MINEFOP		10										
Produit 1.2.2 :	Les capacités de l'ONT, de l'ONEFOP et du FNE sont renforcées										474										
Activité 1.2.2.1	Formation technique des acteurs sur les méthodes et les outils d'analyse du marché du travail								MINTSS	ONT ONEFOP BIT	100										
Activité 1.2.2.2	Organisation d'une académie de l'ONEFOP								MINEFOP	BIT	PM										
Activité 1.2.2.3	Appuis en équipements								MINTSS	BIT	60										
Activité 1.2.2.4	Développement d'une base de données fédératrice et institutionnalisée des données sur le marché du travail								ONT / ONEFOP	BIT	40										
Activité 1.2.2.5	Appuis à la collecte, à l'analyse des données et à la publication des rapports sur le marché de l'emploi et du travail								ONT / ONEFOP	BIT INS	274										
Produit 1.2.3 :	Des manifestations spécifiques (bourses de l'emploi, foires des métiers) sont régulièrement organisées										180										
Activité 1.2.3.1	Organisation de bourses de l'emploi								MINEFOP		60										
Activité 1.2.3.2	Organisation de foires aux métiers								MINEFOP		120										
Réalisation 1.3 :	Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches																				

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

							BIT					
Activité 2.1.3.5	Révision de la liste des travaux dangereux dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants						MINTSS MINAS MINPROFF MINJUSTICE MINSANTE CNDHL BIT INS	10				
Activité 2.1.3.6	Elaboration d'une cartographie du travail des enfants						MINTSS MINAS MINPROFF MINJUSTICE MINSANTE CNDHL BIT INS	60				
Activité 2.1.3.7	Organisation des campagnes de sensibilisation sur le travail des enfants						MINTSS MINAS MINPROFF MINJUSTICE MINSANTE CNDHL BIT	25				
Réalisation 2.2 :	La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH et le SIDA sur les lieux de travail sont renforcées											
Produit 2.2.1:	Les capacités nationales en matière de prévention et de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles sont améliorées							65				
Activité 2.2.1.1	Relecture et actualisation de la politique nationale de sécurité et santé au travail						MINTSS BIT	15				
Activité 2.2.1.2	Organisation des campagnes médiatiques pour la sensibilisation des partenaires sociaux à la prévention des AT/MP						MINTSS	50				
Produit 2.2.2	La lutte contre le VIH et le SIDA dans le monde du travail est intensifiée							100				

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

Activité 2.2.2.1	Validation et vulgarisation du document cadre d'orientation de la lutte contre le VIH et le SIDA dans le monde du travail									MINTSS	BIT	30					
Activité 2.2.2.2	Renforcement des capacités des mandants tripartites et des points focaux sur les outils clés du BIT, la planification, le suivi des programmes de lutte contre le VIH et le sida sur les lieux de travail									MINTSS/CNLS		20					
Activité 2.2.2.3	Organisation des ateliers de formation des mandants tripartites sur la protection des droits associés au VIH et au sida et dissémination de la Recommandation n°200 de l'OIT concernant le VIH et le SIDA									MINTSS/ BIT		50					
Produit 2.2.3	Les Comités d'Hygiène et de Sécurité sont installés, formés et le nécessaire mis à disposition pour les rendre fonctionnels											207					
Activité 2.2.3.1	Evaluation de la mise en place des CHS en entreprise									MINTSS	BIT	12					
	Adoption des kits de formation des membres de CHS et des inspecteurs du travail en SST									MINTSS	BIT	15					
Activité 2.2.3.2	Organisation de campagnes de sensibilisation des chefs d'entreprises sur la mise en place et le fonctionnement des CHS									MINTSS	BIT	80					
Activité 2.2.3.3	Formation des membres des CHS et des inspecteurs du travail									MINTSS	BIT	80					
Activité 2.2.3.4	Renforcement des capacités des médecins et infirmiers du travail en santé et sécurité au travail									MINTSS	BIT	20					
Réalisation 2.3 :	Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue																
Produit 2.3.1:	Les outils et capacités nécessaires pour la mise en œuvre progressive des garanties du socle de protection sociale sont développés et mis à disposition											720					
Activité 2.3.1.1	Validation du Plan de développement de la Couverture Santé Universelle (CSU)									MINSANTE	MINTSS BIT	15					

Revue finale du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) 2014-2019 du Cameroun, Rapport final (draft)

activité2.	Organisation de 2 ateliers d'appropriation du PPTD									COPIL	BIT	60	
activité3.	Production des rapports périodiques de synthèse de la mise en œuvre du PPTD par les administrations sectorielles									COPIL	BIT	4	
Produit2. Evaluation finale du PPTD disponible												25	
activité2.1.	Production du rapport final de mise en œuvre									COPIL	BIT	10	
activité2.2	Evaluation finale indépendante									COPIL	BIT	15	
activité2.3	Organisation de l'atelier de validation du rapport d'évaluation finale									COPIL	BIT	5	

Annexe 9 : Liste des participants à l'atelier de debriefing sur les résultats préliminaires

Serge Eric Yakeu Djiam (CE), Consultant International & Professeur Invité

Serge Eric est un Évaluateur Accrédité (CE) et parfaitement bilingue (Français et Anglais). Pendant plus de 15 ans, il a mené des évaluations en Afrique, en Europe, en Amérique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie, dans divers environnements, notamment les villes, les villages, les forêts, le Sahel et la savane. Il a collaboré avec des parties prenantes à plusieurs niveaux, y compris des organisations communautaires, des donateurs / bailleurs de fonds tels que l'USAID, les Affaires Mondiales Canada, l'UE ; des hauts responsables des missions diplomatiques, des agences gouvernementales, des agences partenaires et des agences du système des Nations Unies telles que le FIDA au Tchad et au Sénégal; La FAO au Tchad, au Cameroun, en RD Congo, au Lesotho et en Tanzanie; l'ONUDI au Tchad et en Autriche; l'OCDE aux Philippines et Allemagne; l'USAID au Mali; l'ILPRI au Mali; l'ICRAF au Cameroun et au Congo; L'UNESCO au Ghana, au Nigeria, en Tanzanie et en France; le BIT au Sénégal et au Cameroun; l'ONU Femmes en RCA et au Cameroun ou encore le PAM en Italie et au Cameroun, et avec l'UNICEF au Burkina Faso, Libéria, Nigeria, Guinée Bissau, Sénégal, et Côte d'Ivoire. Serge Eric a dirigé la conception et la mise en œuvre de plusieurs études et évaluations dans plus de 55 pays dans le monde entier et dans des environnements complexes et humanitaires, individuellement ou en équipe. Il a travaillé dans 24 pays d'Afrique, 7 d'Europe, 3 d'Asie, 3 du Moyen-Orient et 2 pays de l'Amérique du Nord. Il a également partagé des connaissances en matière d'évaluation en Amérique latine (Mexique et Brésil) et dans les Caraïbes (Barbades, Haïti et Trinidad & Tobago). La plupart des travaux nécessitaient une sensibilité culturelle, une éthique et la connaissance des normes pratiques très fortes. Avec sa capacité à gérer les approches participatives en plus de ses connaissances et de ses compétences en leadership, il s'adapte facilement à différents environnements culturels.

En outre, il est très actif en tant que Conseiller pour l'émancipation des jeunes afin de les intégrer dans le domaine de l'évaluation, en particulier au sein de réseaux professionnels tels que l'Association Africaine d'Évaluation (AfrEA) où il a exercé les fonctions de président, l'Association Camerounaise pour le développement de l'Évaluation (CaDEA) où il a animé plusieurs ateliers de formation en évaluation, la Société Canadienne d'Évaluation (SCÉ) où il a offert des webinaires sur l'évaluation participative et sert de Révisseur Scientifique au Journal Canadien d'Évaluation, l'Association International pour le Développement de l'Évaluation (IDEAS) où il est membre à vie et a facilité plusieurs ateliers de formation, l'Association Canadienne pour les Professionnels du Développement International (CAIDP) et le réseau « EvalIndigenous » de l'Initiative EvalPartners où il est le Président depuis janvier 2019 en Nouvelle Zélande.

Son parcours académique couvre un Double Master International en Sciences du Développement Rural en Belgique conjointement avec l'Université de Pise (Italie), Wageningen (Pays-Bas), l'université de Humboldt en Allemagne, et Rennes en France ; une Maîtrise en méthodologie de la recherche et statistiques (Wageningen au Pays-Bas), un Diplôme d'Ingénieur agronome spécialisé en Économie Agricole et Sociologie Rurale, et une License en Biochimie option nutrition humaine (Cameroun). Serge Eric possède une douzaine de certificats internationaux en coopération internationale (coopération Nord / Sud), en méthodologies de recherche en sciences sociales, en planification et évaluation du développement, en genre et équité.

Expertise: planification et projet / gestion de programme, assistance humanitaire, évaluation de la vulnérabilité et renforcement de la résilience, initiatives de consolidation de la paix et de transition, développement communautaire, développement agricole et rural, analyse de la chaîne de valeur, inclusion financière et aide aux petites subventions, évaluation des capacités, initiatives en matière d'éducation et de formation professionnelle, politiques de réduction de la pauvreté, sécurité alimentaire et nutrition, évaluation axée sur le genre et l'équité, économie de l'environnement et gestion des ressources naturelles.

Pour plus de détails sur son profile, références disponibles à : <https://www.linkedin.com/in/serge-eric-yakeu-djiam-1ab15140/>

Annexe 11 : Conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun

Conventions Fondamentales

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	07 juin 1960	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	07 juin 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03 sept. 1962	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	25 mai 1970	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	03 sept. 1962	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13 mai 1988	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié: 14 ans</i>	13 août 2001	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05 juin 2002	En vigueur

Conventions de gouvernance (prioritaires)

Convention	Date	État actuel
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 <i>A l'exclusion de la partie II</i>	03 sept. 1962	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	25 mai 1970	En vigueur
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	01 juin 2018	En vigueur

Conventions Techniques

Convention	Date	État actuel
<u>C003 - Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C009 - Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921</u>	07 juin 1960	En vigueur
<u>C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921</u>	07 juin 1960	En vigueur
<u>C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</u>	07 juin 1960	En vigueur
<u>C016 - Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921</u>	03 sept. 1962	En vigueur
<u>C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925</u>	03 sept. 1962	En vigueur
<u>C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928</u>	07 juin 1960	En vigueur
<u>C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932</u>	07 juin 1960	En vigueur
<u>C045 - Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935</u>	03 sept. 1962	En vigueur
<u>C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C078 - Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C090 - Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948</u>	25 mai 1970	En vigueur
<u>C094 - Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949</u>	03 sept. 1962	En vigueur

Convention	Date	État actuel
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	07 juin 1960	En vigueur
C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 <i>exclu les dispositions des annexes I à III</i>	03 sept. 1962	En vigueur
C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	25 mai 1970	En vigueur
C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	13 mai 1988	En vigueur
C108 - Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	29 nov. 1982	En vigueur
C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	29 déc. 1964	En vigueur
C123 - Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965 <i>Age minimum spécifié: 16 ans</i>	06 nov. 1970	En vigueur
C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	06 juil. 1973	En vigueur
C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 <i>Durée du congé spécifiée: 3 semaines. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).</i>	07 août 1973	En vigueur
C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	05 avr. 1976	En vigueur
C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	04 juil. 1978	En vigueur
C146 - Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 <i>Durée du congé annuel spécifiée: 60 jours consécutifs pour les officiers et 3 jours consécutifs par mois pour les matelots</i>	13 juin 1978	En vigueur
C158 - Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	13 mai 1988	En vigueur
C162 - Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	20 févr. 1989	En vigueur