



**TOGETHER**  
*for a sustainable future*

## OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50<sup>th</sup> anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



**TOGETHER**  
*for a sustainable future*

## DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

## FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

## CONTACT

Please contact [publications@unido.org](mailto:publications@unido.org) for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at [www.unido.org](http://www.unido.org)

DISTR. RESTREINTE

Janvier 1986

Français

ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT  
INDUSTRIEL

---

Assistance à la Promotion de Petites  
et Moyennes Entreprises  
DP/CMR/84/006

Rapport Final

Préparé pour le Gouvernement de la République du Cameroun  
par

l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel

d'après l'étude de M. J. Lassort

Consultant en formation et perfectionnement des cadres

En mission du 3 au 20 décembre 1985 au CAP (Cameroun)

---

N'ayant pas officiellement approuvé le présent rapport, l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel ne partage pas nécessairement les vues exprimées par l'auteur.

## SOMMAIRE

- I.- *Objet*
- II.- *Objectifs et méthodologie*
- III.- *Contenu de formation*
- IV.- *Rôle et fonctions du Conseiller en promotion*
- V.- *Programme de formation*
- VI.- *Déroulement de la formation*

## ANNEXES

- 1.- *Temps de formation*
- 2.- *Planning de formation*
- 3.- *Bourses complémentaires*
- 4.- *Moyens à prévoir*
- 5.- *Projets en cours*
- 6.- *Termes de références de la mission "programmation de la formation".*

## I.- OBJET DE LA MISSION

A la demande du Ministère du Commerce et de l'Industrie et du Bureau local du PNUD, une mission "Plan de Formation" au bénéfice du Centre d'Assistance aux Petites et Moyennes Entreprises (CAPME) s'est déroulée entre le 12 Mai et le 26 Juin 1985.

Elle avait pour but d'évaluer les besoins en formation des cadres affectés au projet ONUDI consacré à la promotion, et de proposer un type d'action et de méthodologie adapté à ces besoins, mais aussi à la situation concrète de l'organisme.

La Direction Nationale du CAPME, ayant donné son accord à cette proposition, la présente mission (3 au 20 Décembre 1985) avait pour objet de programmer ladite formation, à savoir:

- déterminer le contenu
- fixer le déroulement
- recueillir les projets de formation pouvant servir de cas d'application
- dresser la liste des moyens matériels nécessaires.

## II.- OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

Tout au long du cycle les objectifs suivants seront poursuivis:

- doter les cadres du CAPME d'outils et méthodes formalisés d'élaboration de projets
- favoriser l'autoformation du groupe par l'échange régulier des expériences, en vue d'améliorer d'une façon permanente les méthodes définies pendant le stage.

La formation sera fondée sur une classification ordonnée et regroupée par thème des facteurs de réussite d'un projet PME/PMI au Cameroun. La recherche de ces facteurs sera conduite par les stagiaires à partir d'expériences concrètes puisées dans les dossiers du Centre.

L'analyse en séminaire de chacun des facteurs permettra de dégager des outils, méthodes, comportements ensuite mis en oeuvre sur le terrain par chacun des groupes de stagiaires pour instruire le cas école qui lui aura été attribué dans le cadre de la formation-action.

### III.- CONTENU DE FORMATION

Les huit facteurs suivants de réussite d'un projet PME/PMI vont servir de base à la définition des modules d'enseignement.

#### 1. COMPETENCE DU PROMOTEUR

Il s'agit du facteur décisif.

Pour apprécier un promoteur, le conseiller CAPME devra réunir un certain nombre d'informations:

- motivation
- crédibilité sociale et bancaire
- aptitude à commander, à déléguer, à s'entourer
- réseaux de relations
- formation de base
- techniques de gestion et de maîtrise d'ouvrage
- accès au crédit.

La même démarche facilitera la recherche de promoteurs parmi:

- les opérateurs économiques
- les diplômés de l'enseignement technique ou supérieur
- les fonctionnaires en poste

ainsi que la participation à leur formation.

## 2. JUSTIFICATION ECONOMIQUE

Le conseiller CAPME s'efforcera de vérifier la bonne insertion macro-économique du projet:

- substitution d'importations
- valorisation de matières premières locales
- disponibilité de main d'oeuvre
- intégration industrielle
- décentralisation géographique (code des investissements)
- situation par rapport au plan national, aux accords en vigueur, qu'ils soient commerciaux, technologiques ou de coopération.

## 3. ENVIRONNEMENT PHYSIQUE FAVORABLE

Choisir un site pour un projet suppose une bonne connaissance de:

- son alimentation en électricité
- son accessibilité aux réseaux routiers, ferrés et navigables, aux ports et aéroports voisins
- ses ressources en eau
- sa position par rapport au marché, aux clients, aux flux des matières premières
- ses caractéristiques climatiques.

## 4. MARCHE NATIONAL

Le projet devra satisfaire tout ou partie d'un marché national à analyser avec attention:

besoins, goûts, prix, solvabilité de la demande, flexibilité, concurrence avec des produits importés, clandestins ou issus de l'artisanat local. Le coût de production du produit fini devra être compatible avec un éventuel contrôle du prix à la distribution, et les objectifs du projet avec sa capacité technologique.

### 5. INTEGRATION INDUSTRIELLE

Pour des raisons de facilité, on pourra être amené à favoriser les projets d'intégration industrielle dans des unités existantes par rapport aux entreprises nouvelles.

Pour tout nouveau projet, l'origine et la nature des matières premières et des intrants seront analysés, l'existence et la stabilité des réglementations seront vérifiées, notamment celles des régimes d'importations et d'échanges.

De la même façon, les produits finis seront éventuellement situés dans une logique industrielle.

### 6. TECHNOLOGIE MAITRISABLE

Il conviendra de bien connaître l'offre de technologie et la capacité de transfert du partenaire dans des domaines tels que la maintenance, la formation du personnel, l'assistance technique à l'exploitation, la commercialisation, l'innovation.

La réglementation en vigueur en matière d'acquisition de brevets et de paiement des royalties sera vérifiée.

Les caractéristiques de la technologie retenue seront soigneusement analysées:

- besoins en maintenance
- pièces de rechanges
- taux de pannes
- qualification professionnelle de conduite, de maintenance et réparation
- intensité en capital et en main d'oeuvre
- adaptation aux contraintes locales
- habitudes de travail



- capacité de production par rapport au marché visé
- consommation en énergie
- coûts d'investissement et d'exploitation.

L'étude de ce facteur permettra de montrer l'importance d'un bon cahier des charges adapté à l'objectif du projet et dégagé des contraintes commerciales.

Le rôle du conseiller, lors de l'élaboration des spécifications techniques, sera souligné.

#### 7. PARTENAIRES CONTRACTUELS MAITRISES

La nature et le niveau d'engagement des partenaires contractuels seront clairement définis:

- fournisseurs d'équipements
- baïlleur de savoir-faire
- entreprises de construction et de second oeuvre locales
- partenaires financiers
- prestataires de services.

Le conseiller CAPME devra pouvoir maintenir le regroupement des partenaires vers un même objectif, traduire leurs obligations en termes contractuels, fixer les conditions de paiement en accord avec les ressources du projet, situer les interventions dans le cadre institutionnel et notamment le code des investissements et les conditions bancaires.

8. ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL FAVORABLE ET CONDITIONS DE FINANCEMENT ACCEPTABLES

Le conseiller CAPME devra connaître et mettre à jour sa connaissance des réglementations en vigueur:

- code des investissements
- régimes d'importations
- fixation des prix et des marges
- fiscalité
- salaires et conditions de travail

Il entretiendra avec les banques et les organismes de financement, les contrats nécessaires pour connaître:

- les opportunités de crédit
- les conditions d'éligibilité
- les caractéristiques des prêts, notamment vis-à-vis du financement, des investissements et de la trésorerie.

Enfin, le conseiller CAPME saura optimiser les apports, regrouper les promoteurs, favoriser les joint-ventures et motiver les banques.

#### IV.- ROLES ET FONCTIONS DU CONSEILLER EN PROMOTION

Dans la phase d'initiation de projet, un (ou plusieurs) des facteurs étant favorable, le rôle du conseiller en promotion est de conduire les investigations en vue de vérifier l'état des autres facteurs.

L'ensemble de cette recherche, conduite dans un délai bref (quelques semaines), doit amener le conseiller à l'une des étapes suivantes:

- abandon du projet
- complément d'étude sur un aspect difficile
- classement du projet dans l'attente d'une évolution favorable d'un des facteurs
- établissement d'un dossier de pré-faisabilité comprenant un compte d'exploitation prévisionnel dans la forme requise par les institutions de financement.

En fonction de son expérience, le conseiller peut être amené à jouer en plus un rôle d'agent économique pour la promotion d'idées de projets auprès des opérateurs, banques, promoteurs, administrations.

Dans l'exercice de son métier, le conseiller en promotion doit donc remplir les fonctions suivantes:

##### . RELATIONNELLE

Vis-à-vis des promoteurs étrangers et locaux, les opérateurs économiques en place, l'administration, les établissements de formation, son propre environnement professionnel.

##### . DE DOCUMENTATION

Collation, classement, tenue à jour des éléments réglementaires communs à tous les projets:

- législatifs (fiscalité, prix, salaires, importations, code des investissements)
- économiques (plan, accords commerciaux, environnement économique, industries existantes)

- technologiques (fournisseurs d'équipements, partenaires de savoir-faire, main d'oeuvre et qualification, normes et standards)
- physiques (environnement, climat, ressources en matières premières).

• D'ETUDE

Le conseiller doit être à même de mener les études nécessaires à un bon diagnostic de faisabilité: marché, technologie adaptée, intégration industrielle, schéma de financement, compte d'exploitation prévisionnel.

• DE CONSEIL

Auprès du promoteur, mais aussi auprès de l'administration, des banques, des établissements d'enseignement.

## V.- PROGRAMME DE FORMATION

Le programme est composé de modules, chacun d'entre eux répondant à un objectif de compétence et de savoir-faire.

Pour chacun des modules, les activités pédagogiques comprennent:

- l'élaboration des outils, d'observation et d'analyse
- l'entraînement à l'utilisation des outils
- l'application sur le terrain au cours de l'étude des cas concrets
- l'observation et l'analyse des éléments et des faits qui sont l'objet de l'étude
- la définition d'une démarche d'évaluation
- l'examen critique des méthodes utilisées sur le terrain et l'évaluation des outils mis au point.

Cette progression est fondée sur le principe méthodologique de formation à l'étude de cas réels.

Dans le cadre d'une formation complète destinée à des agents de promotion sans aucune expérience, le programme comprendrait les 13 modules ci-après:

### 1. MODULE 1: Méthode d'élaboration de projet

A partir des connaissances et de l'expérience des stagiaires et en s'appuyant sur l'analyse de cas concrets, la méthode retient tous les facteurs favorables à la réussite d'une entreprise.

Le module comprend:

- l'étude de cas d'entreprises qui ont réussi ou échoué
- la définition des facteurs favorables
- la présentation de la démarche d'évaluation.

A l'issue de ses travaux, le stagiaire est capable d'ordonner son travail et de fixer les objectifs de son étude.

### 2. MODULE 2: Fonctions du conseiller en promotion

Le conseiller occupant un poste-clé, l'enseignement de ce module porte sur:

- l'étude du poste de conseiller en promotion d'entreprise
- l'identification de ses compétences
- l'identification des outils d'analyse dont il doit disposer pour effectuer son évaluation.

Il met en jeu une dynamique de groupe et permet au stagiaire de délimiter son activité professionnelle.

### 3. MODULE 3: Entraînement à la communication et à la relation

Le conseiller en promotion doit orchestrer les rapports des multiples partenaires intervenant sur le projet.

L'entraînement à la communication comprend:

- l'étude des facteurs favorables à une bonne relation

- des exercices d'expression et d'animation utilisant l'autoscopie
- l'identification des interlocuteurs du conseiller.

A l'issue de cette formation, le conseiller doit être capable de conduire un entretien et d'animer des réunions de travail.

#### 4. MODULE 4: Information et recherche documentaire

Le conseiller fonde son action sur une information permanente et une documentation actualisée. Cette dernière est très diversifiée. Elle est constituée aussi bien de notes techniques publicitaires informatives que de textes normatifs et législatifs définissant le cadre juridique de l'entreprise.

Le contenu de formation de ce module comprend:

- l'identification de la documentation et des sources d'information
- la recherche de l'information
- le traitement et le classement de la documentation
- l'utilisation et la mise à jour permanente.

Les activités pédagogiques de cet enseignement entraînent le stagiaire à constituer sa documentation et à l'exploiter rationnellement.

#### 5. MODULE 5: Identification du promoteur

Le promoteur est un facteur "sine qua non" de réussite d'un projet d'entreprise. Il convient donc de mettre au point des techniques d'appréciation des qualités et compétences du promoteur et de former le conseiller à leur utilisation.

Elles concernent, entre autres:

- l'appréciation des qualités morales et des motivations à entreprendre
- l'évaluation des compétences techniques
- l'estimation des capacités financières.

#### 6. MODULE 6: Justification économique du projet

Il s'agit ici des éléments à prendre en compte pour situer le projet face aux objectifs économiques du pays, aux actions de développement entreprises, à l'évolution du secteur industriel et aux accords commerciaux en vigueur.

Il sera donc procédé à:

- l'analyse des objectifs économiques et sociaux du Plan National ou des programmes établis
- l'étude du contexte commercial
- l'évaluation des besoins du marché national
- l'inventaire des ressources locales favorables à la réalisation du projet.

L'entraînement du stagiaire à la mise au point d'une démarche d'étude et à l'utilisation d'outils d'analyse et d'évaluation doit le rendre capable de réaliser un diagnostic sur le degré d'insertion du projet dans le contexte économique national.

#### 7. MODULE 7: Environnement physique

Ce module a pour objet de systématiser les techniques d'inventaire et d'étude des infrastructures et des éléments physiques au sein desquels le projet s'inscrira.

Il comprend:

- l'inventaire des réseaux de communications, des infrastructures de stockage, des sources d'énergie
- l'analyse des conditions écologiques et climatiques
- l'évaluation des contraintes techniques qu'impose le milieu physique
- le relevé des possibilités offertes par la main d'oeuvre locale.



#### 8. MODULE 8: Etude du marché national

On cherche à définir une approche originale portant sur:

- les habitudes de consommation des populations identifiées
- le pouvoir d'achat du bien, du produit ou du service proposé
- les systèmes de distribution traditionnelle d'un bien ou d'un produit.

La dynamique de groupe conduira les stagiaires à concevoir une démarche d'étude qui prenne mieux en compte le contexte social et économique du marché national.

#### 9. MODULE 9: Intégration industrielle

L'objet est d'évaluer les éléments favorisant l'intégration du projet dans le type industriel national:

- activités et produits industriels intervenant en amont et en aval du projet
- matières premières ou produits manufacturés entrant dans le processus de fabrication préconisé
- conditions d'importation ou d'acquisition des biens et produits utiles à l'exploitation du projet.

Les stagiaires auront pour objectif de situer techniquement le projet dans le secteur concerné.

#### 10. MODULE 10: Choix technologique et compétence professionnelle

C'est une étape importante dans l'élaboration du projet, car elle se réfère aux contraintes socio-économiques et aux performances d'exploitation.

L'activité d'enseignement pour ce module regarde:

- le niveau de technologie nécessaire au process
- l'estimation des compétences professionnelles exigées

- l'analyse des contraintes physiques, sociales, économiques et commerciales imposées aux choix technologiques
- l'entraînement à la rédaction des spécifications techniques contractuelles
- l'appréciation des offres et des soumissionnaires
- l'évolution des coûts d'exploitation au regard du marché.

#### 11. MODULE 11: Environnement institutionnel

Il sera pratiqué l'analyse détaillée des textes et règlements en vigueur concernant:

- les investissements (code)
- les importations et exportations
- la fixation du prix et des marges
- la distribution des produits
- les salaires et les conditions de travail
- la fiscalité
- les procédures administratives.

La connaissance approfondie de cet environnement permettra à l'agent du CAPME d'accélérer les formalités administratives.

#### 12. MODULE 12: Connaissance des partenaires

La mise en oeuvre d'un projet mobilise plusieurs partenaires contractuels opérant selon leurs intérêts propres. Le conseiller doit faciliter au promoteur la maîtrise de ces relations.

L'enseignement du module a donc pour objet:

- les moyens d'identification des partenaires
- les formes de négociation et de rédaction des contrats
- les regroupements de partenaires.

### 13. MODULE 13: Financement du projet

Les activités de formation au montage financier du projet ont pour objet la connaissance des possibilités de financement, la préparation et la présentation des documents financiers dont:

- le plan de financement des investissements
- le compte d'exploitation prévisionnel
- les besoins en fonds de roulement
- le plan de trésorerie.

#### REMARQUE:

*La diffusion de ces modules doit normalement être assurée lors de la première année de formation, et couvre l'ensemble des comportements pratiques, techniques et connaissances utiles au conseiller en promotion.*

*Selon les résultats obtenus par les stagiaires sur le terrain, les modules de la seconde année seront réservés:*

- *à l'évaluation des projets terminés et aux difficultés éprouvées par les stagiaires au cours de la réalisation*
- *à l'échange d'expériences sur les projets en cours*
- *aux méthodes et techniques de conseil aux entreprises nouvelles*
- *à la conception d'un manuel relatif à la PROMOTION DE PROJETS spécifique du savoir-faire du CAPME*
- *à des informations sur l'ingénierie des projets.*

## VI.- DEROULEMENT DE LA FORMATION

Afin d'assurer une démultiplication importante de l'activité PROMOTION, le CAPME souhaite élargir la formation prévue initialement pour 15 personnes à 3 groupes réunis respectivement à Bamenda, Douala et Yaoundé.

Ceci retentit bien évidemment sur la structure et le contenu de la formation.

En effet, les 5 mois de consultants prévus au projet couvrent partiellement la durée réservée aux séminaires: ils ne permettent pas d'accompagner les stagiaires sur le terrain. Aussi, serait-il judicieux de bénéficier d'une allocation supplémentaire d'environ 5 mois. De toute manière, il y a lieu de désigner 3 cadres un peu plus expérimentés pour appuyer chacun des 3 groupes régionaux (Bamenda, Douala, Yaoundé).

D'un autre côté, les modules considérés comme prioritaires, et retenus, seraient les suivants:

- méthode d'élaboration de projet
- fonctions du conseiller en promotion
- entraînement à la communication et à la relation
- identification du promoteur
- étude du marché national
- intégration industrielle
- choix technologique et compétence professionnelle
- financement du projet.

1. LE PLANNING 1986 pourrait donc être comme suit:

- <u>Préparation SESSION 1</u> (mars-avril)	2 semaines
- <u>Session 1: Groupe Bamenda</u> (Modules 1, 2, 3, 5)	2 semaines
<u>Session 1: Groupe Douala</u> (Modules 1, 2, 3, 5)	2 semaines
<u>Session 1: Groupe Yaoundé</u> (Modules 1, 2, 3, 5)	2 semaines
- <u>Application sur le terrain</u> (avril-septembre)	pour mémoire*
- <u>Préparation SESSION 2</u> (septembre-octobre)	2 semaines
- <u>Session 2: Groupe Bamenda</u> (Module 8, 9, 10, 13)	2 semaines
- <u>Session 2: Groupe Douala</u> (Module 8, 9, 10, 13)	2 semaines
- <u>Session 2: Groupe Yaoundé</u> (Modules 8, 9, 10, 13)	2 semaines
- Application sur le terrain (octobre-novembre-décembre)	pour mémoire*
	<hr/> 16 semaines

\* à la charge du CAPME

2. LE PLANNING 1987 se déroulerait comme suit:

- *Février* : Evaluation
- *Mai* : Suivi - Echange d'expériences
- *Septembre* : Suivi - Echange d'expériences
- *Décembre* : Edition du manuel de promotion.

-----  
ANNEXES  
-----

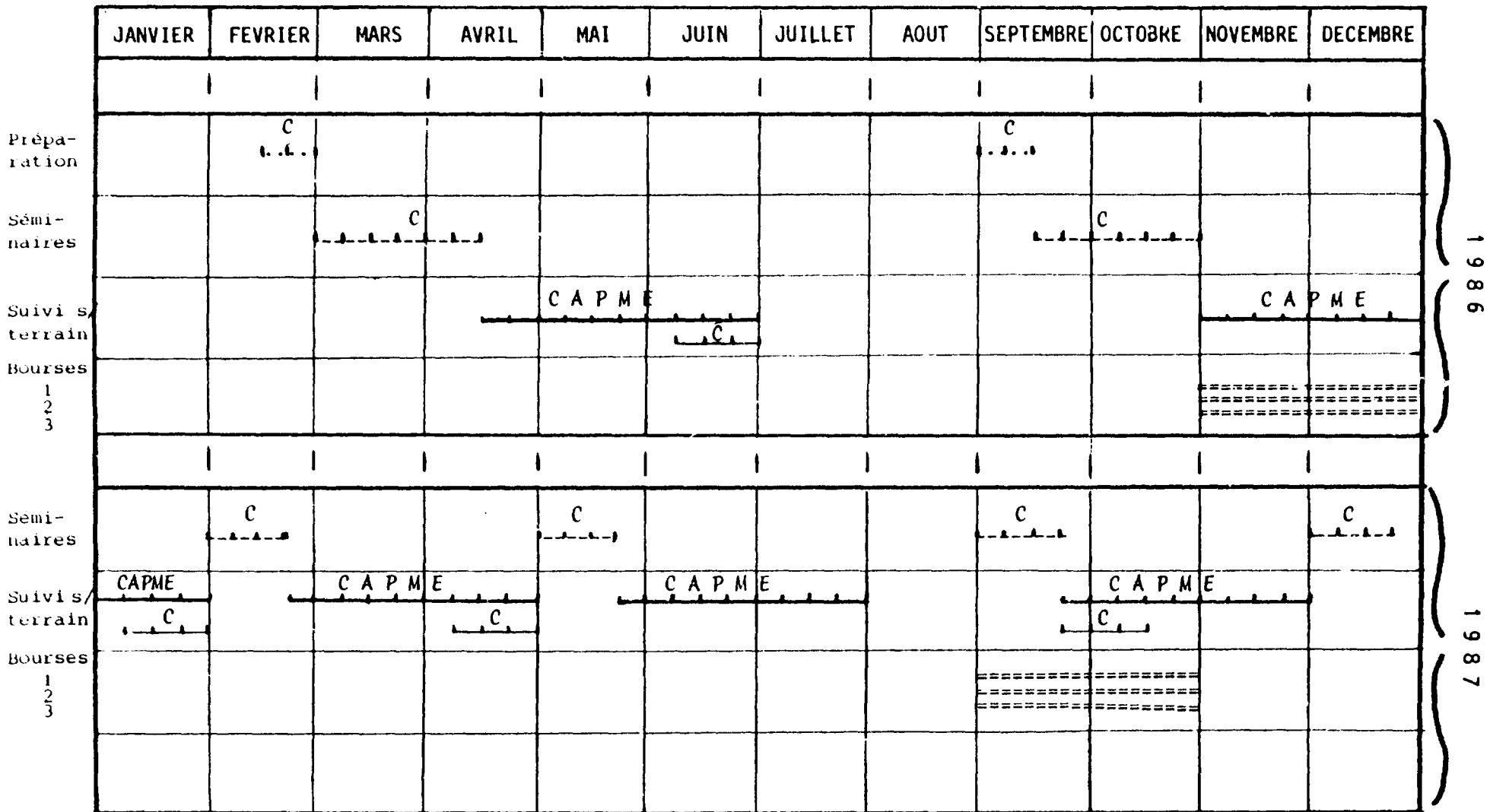
TEMPS DE FORMATION PAR MODULE

(en jours ouvrés)

<u>Modules</u>	<u>Temps minimal</u>
Méthodologie d'évaluation	2
Fonctions du conseiller	1
Entraînement à la communication	4
Identification du promoteur	3
Etude du marché national	1
Intégration industrielle	2
Choix technologique et compétence professionnelle	3
Financement du projet	5
Temps total de formation en 1986, par groupe .....	<hr/> 21



PLANNING DE FORMATION



1986

1987

Préparation (...): 4 semaines de consultants en 1986  
 Séminaires (---): 12 semaines de consultants en 1986  
 12 semaines de consultants en 1987  
 Suivi sur terrain : 3 semaines de consultants en 1986  
 (—) 9 semaines de consultants en 1987

Bourses : 6 mois en 1986  
 6 mois en 1987  
 C : consultant

BOURSES COMPLEMENTAIRES AU PROGRAMME  
DE FORMATION-ACTION

1986 : - Bénéficiaires: MM. YITAMBEN, TANKEU et M'BALLA

- Stage dans une société d'ingénierie pour PMI: formation appliquée à la mise en oeuvre de l'élaboration des projets.
- Ces stages pourraient se dérouler après la seconde session de formation.

1987 : - Les bourses seront définies à l'issue de la première année de formation.

MOYENS A PREVOIR

- Moyens didactiques : 8 tableaux papier  
2 tableaux (bois ou métal)  
1 rétro-projecteur  
1 ensemble vidéo TV avec camera  
1 photocopieur  
1 projecteur de diapositives
- Fournitures : 1 dossier par stagiaire comprenant un classeur, des  
feuilles de papier, copie du programme, des références  
documentaires  
2 paquets de transparents dont 1 de couleur  
Du papier floqué pour flanellographe  
Du papier pour photocopieur  
Des fournitures de bureau diverses
- Moyens logistiques : Secrétariat - Duplication - Tirage  
Deux salles de formation pour les travaux de groupe  
Un véhicule en fonctionnement pendant les séminaires  
et pour le suivi sur le terrain.  
La possibilité pour les stagiaires de se déplacer sur  
le terrain.

LISTE INDICATIVE DES PROJETS INDUSTRIELS  
EN COURS D'ETUDE

<u>Nature</u>	<u>Lieu</u>
Savonnerie .....	Bertoua
Savonnerie .....	Maroua
Appareillages électriques domestiques .....	Yaoundé
Plateaux alvéolés pour oeufs .....	Douala
Hôtel Centre de loisirs .....	Douala
Détergents industriels et ménagers .....	Douala
Aciers profilés .....	Douala
Accumulateurs .....	Douala
Coton hydrophile .....	Douala
Menuiserie .....	Yaoundé
Imprimerie .....	Bertoua
Fabrique de parpaings .....	Yaoundé
Fabrique de parpaings .....	Abong-Mbang
Exploitation forestière .....	N'Delele
Exploitation de maïs.....	Bertoua
Attaches et coins de lettres .....	Yaoundé
Entreprise générale bâtiments .....	Yaoundé
Tuyauterie, chaudronnerie, soudure .....	Douala
Hôtel-Restaurant .....	Ngamba
Fabrique huile de palme .....	la
Savonnerie .....	Ki... a

REMARQUE:

51 projets viennent d'être étudiés ou sont en cours d'étude.  
Ne sont cités ici que les projets industriels présentant un intérêt  
pour la formation.

## NATIONS UNIES

Annexe 6.



ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

## ONU DI

PROJET DANS LA REPUBLIQUE DU CAMEROUN

## DESCRIPTION DE POSTE

DP/CMR/84/006/11-51/31.3.1

Désignation du poste	Consultant en formation et perfectionnement des cadres
Durée de la mission	1 mois
Date d'entrée en fonctions	Novembre 1985
Lieu d'affectation	Douala, avec déplacements dans le pays
But du projet	Assistance au Centre d'Assistance aux Petites et Moyennes Entreprises (CAPME)
Attributions	<p>En coopération avec le Conseiller Technique Principal du Projet et la Direction Générale du CAPME, le consultant après étude du rapport de mission "Plan de formation" rédigé en mai 1985 par M. Lassort, aura à s'acquitter des tâches suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Relevé des projets et problèmes pouvant servir de cas d'application à la formation;</li> <li>2) Rédaction du contenu du programme de formation;</li> <li>3) Définition du planning réel de formation à réaliser en 1986/87 en fonction des crédits disponibles. Ce planning tiendra compte des contraintes du service. Ce travail concernera les cadres affectés par la Direction Générale du CAPME au projet ONU DI. Il est application directe du titre V du rapport cité ci-dessus. En fin de mission, le consultant devra soumettre aux autorités un rapport.</li> </ol>

.... / ..

Toutes candidatures ou communications relatives à cette description de poste devront être adressées à:

Section de recrutement du personnel affecté aux projets, Division des opérations industrielles

ONU DI, Centre International de Vienne, P. O. Box 200, A-1400 Vienne (Autriche)

**Formation et expérience requises** Spécialiste de haut niveau avec expérience approfondie dans le domaine des PME et notamment dans la formation et le perfectionnement du personnel cadres. Expérience des pays en voie de développement et notamment de l'Afrique souhaitée.

**Connaissances linguistiques**

Français et anglais

**Renseignements complémentaires**

Le CAPME (Centre National d'Assistance aux Petites et Moyennes Entreprises) est un organisme public placé sous la tutelle du Ministère du Commerce et de l'Industrie, doté de la personnalité civile et jouissant de l'autonomie financière.

Les objectifs assignés au CAPME consistent à;

- Promotion des PME, y compris des entreprises artisanales;
- Assistance directe aux entreprises susceptibles de se développer ou d'être créées;
- Mise en place d'une solide organisation professionnelle, création au profit des PME d'un environnement favorable à leur essor (réglementation, accès aux marchés publics, regroupements, association et entente avec d'autres entreprises, etc.);
- Interventions directes d'assistance à travers cinq antennes actuellement existantes à Douala, Yaoundé, Bamenda, Garoua, Bafoussam.

Le CAPME dispose d'un effectif total de 192 personnes dont 37 cadres et 51 agents de maîtrise.

En 1986, le CAPME dispose d'une assistance de PNUD/ONUDI avec le projet DP/CMR/84/306 en vue de renforcer ses structures et développer ses actions en faveur des PME.