

DOCUMENT DE TRAVAIL DE L'IIPE

EDUCATION, EMPLOI ET SALAIRE AU CAMEROUN

par

J. M. Atangana-Mebara
CNE(Yaoundé)

J. Y. Martin
ORSTOM (Paris)

Ta Ngoc C.
IIPE (Paris)



Institut international de planification de l'éducation
(créé au sein de l'Unesco)

7-9 rue Eugène-Delacroix, 75016 Paris



IIEP/S77/1

Paris, le 11 décembre 1981

Original : Français

EDUCATION, EMPLOI ET SALAIRE AU CAMEROUN

par

J. M. Atangana-Mebara
CNE(Yaoundé)

J. Y. Martin
ORSTOM (Paris)

Ta Ngoc C.
IIEP (Paris)

Ce document a été spécialement préparé pour l'Atelier sur
"La Formation et l'Emploi au Cameroun" qui aura lieu
à Yaoundé du 12 au 16 janvier 1982

Reproduction totale ou partielle interdite

© Unesco 1981

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : LA PROBLEMATIQUE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI AU CAMEROUN	5
I. Le cadre historique et socio-économique du Cameroun	5
II. Le développement de l'enseignement	27
III. Main-d'oeuvre et emploi	41
IV. Les relations entre la formation et l'emploi	59
V. Les théories du marché du travail et les objectifs de la recherche	73
CHAPITRE II : LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE	81
I. La confection de l'échantillon	82
II. Les instruments d'enquête	88
III. Les caractéristiques de l'échantillon	96
CHAPITRE III : LES STRUCTURES DE L'EMPLOI	121
I. Les structures d'emploi par secteur d'activité	122
II. Proportion d'expatriés dans les cadres supérieurs	131
CHAPITRE IV : LE PASSAGE DE LA FORMATION A L'EMPLOI	137
I. Le temps de recherche du premier emploi	137
II. Les politiques de recrutement	155
CHAPITRE V : EDUCATION ET MOBILITE	199
I. Les migrations géographiques	200
II. Changements d'entreprise	210
III. Mobilité à l'intérieur de l'entreprise	230

	<u>Page</u>
CHAPITRE VI : EDUCATION, EMPLOI ET SALAIRE	245
I. Niveau d'éducation des salariés des entreprises camerounaises	247
II. Emploi occupé dans l'entreprise	270
III. Rémunération des salariés	290
CONCLUSION	315
ANNEXES	325

AVANT PROPOS

Cette étude est le résultat d'une coopération étroite entre le Centre national d'Education du Cameroun, l'Office de la Recherche scientifique et technique Outre-Mer et l'Institut international de planification de l'éducation (Unesco).

Nous tenons à remercier vivement le Centre national d'Education pour toutes les facilités qu'il a accordées pour la conduite de cette étude et notamment pour l'organisation des enquêtes auprès des entreprises et des salariés.

Nous tenons à remercier tout particulièrement M. Bebbe Njoh, Directeur du CNE, qui a participé à la conception de la recherche, à l'élaboration des instruments d'enquête et de la méthodologie suivie.

Il a participé également à la définition du contenu détaillé de l'étude lors d'une réunion de travail qui a eu lieu du 27 février au 13 mars 1981 à l'Institut international de planification de l'éducation à Paris.

INTRODUCTION

Cette étude se propose d'analyser les relations entre éducation et emploi au Cameroun en se référant en particulier aux entreprises du secteur structuré et en mettant l'accent sur les structures d'emploi, sur les modalités de l'insertion des sortants du système éducatif dans la vie active, sur la mobilité des salariés et sur les déterminants du niveau d'éducation, du type d'emploi occupé dans l'entreprise, du niveau des rémunérations.

Elle est basée sur les résultats d'un enquête auprès d'un échantillon national représentatif de 1500 salariés travaillant dans 75 entreprises réparties dans les différentes branches d'activité. Ces entreprises font partie de celles qui sont tenues de faire une déclaration statistique et fiscale.

Comme dans beaucoup de pays en voie de développement la proportion des salariés permanents dans la population active est relativement faible au Cameroun et atteint seulement 10,4% selon le recensement de 1976. L'univers à partir duquel notre échantillon d'entreprises et de salariés a été tiré couvre 120.758 personnes et représente environ la moitié des salariés permanents, l'autre moitié étant composée soit de membres de la fonction publique soit d'employés de petites entreprises de type familial et non astreint à la déclaration statistique et fiscale.

Cette étude ne porte donc que sur une fraction de la population active du Cameroun. Du point de vue des relations entre éducation et emploi cette fraction constitue une composante très importante car les entreprises du secteur "structuré", celles à partir desquelles notre échantillon a été bâti, sont aussi celles qui sont le plus à même d'absorber les sortants du système éducatif et singulièrement les diplômés des enseignements secondaire et supérieur.

Pour des raisons évidentes, l'analyse des relations éducation et emploi doit être replacée dans le contexte socio-historique propre du Cameroun sur lequel le passé colonial laisse encore sa marque tant du point de vue du développement économique et de l'implantation géographique des centres de production que du point de vue de l'extension progressive de la couverture du système éducatif.

C'est ce qui nous nous efforçons de voir dans le chapitre I qui donne quelques caractéristiques générales du cadre historique et socio-politique du Cameroun, de la croissance économique, du développement du système économique, de l'évolution de la main-d'oeuvre et des relations entre formation et emploi.

Pour réaliser cette étude nous avons effectué deux enquêtes successives: la première auprès des entreprises pour recueillir des informations sur leurs caractéristiques générales, sur la nature de leur production, sur le financement de leur capital social, sur la composition de leur emplois, sur leur politique de recrutement et de sélection de la main-d'oeuvre, sur leurs programmes de formation; la seconde enquête auprès des salariés de ces entreprises afin d'obtenir des renseignements sur leurs caractéristiques individuelles, sur leur profil éducatif, sur la manière dont ils ont obtenu leur premier emploi, sur leur expérience professionnelle, sur les changements d'entreprises qu'ils ont eus, sur leur emploi et sur leur rémunération. Le Chapitre II donne les détails techniques concernant la confection des échantillons d'entreprise et des salariés, sur les taux de sondage utilisés, sur le système de pondération appliqué pour l'analyse. Il précise également la manière dont les enquêtes se sont déroulées et fournit quelques informations générales sur les entreprises et les salariés enquêtés.

Compte tenu des caractéristiques de l'économie camerounaise et en particulier de la répartition de la production et de la main-d'oeuvre dans les trois secteurs d'activité, compte tenu aussi de la technologie généralement utilisée et de l'organisation de la production par les entreprises, la structure de l'emploi dans son ensemble est caractérisée

par une pyramide avec une très large base composée de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés et un sommet très étroit. Ces caractéristiques de la structure seront étudiées en détail dans le Chapitre III.

Etant donné cette structure de l'emploi, comment s'opère l'insertion des sortants du système éducatif dans la vie active et notamment dans les entreprises du secteur structuré. Nous essayerons de le montrer dans le Chapitre IV en analysant la manière dont ces sortants ont été informés de l'existence des emplois qu'ils recherchent, du temps qu'ils ont mis pour obtenir ce premier emploi, des modalités et de la procédure suivie par les entreprises pour les recruter.

Pour s'insérer dans la vie active, ou une fois inséré dans celle-ci quelle est la mobilité des salariés camerounais? Il serait intéressant d'étudier:

- a) la mobilité géographique (soit pour la recherche du premier emploi, soit au cours des changements d'entreprise)
- b) la mobilité inter-entreprise et éventuellement la mobilité inter-sectorielle lorsque le changement d'entreprise entraîne en même temps un changement de secteur d'activité.
- c) la mobilité à l'intérieur de la même entreprise sous la forme de changement de type de travail, soit sous celle de promotion d'une catégorie d'emploi à l'autre.

C'est ce qui nous tâcherons de montrer dans le Chapitre V.

Les relations entre éducation et emploi sont complexes et font intervenir toute une série de variables, les unes liées aux caractéristiques propres du salarié, les autres à la nature des entreprises et de leur politique de personnel. C'est pourquoi dans le Chapitre VI, nous avons tenté, à partir de plusieurs analyses de régression multiple, d'identifier les principaux déterminants du niveau d'éducation des

salariés, du type d'emploi qu'ils occupent, du montant de la rémunération mensuelle. Nous nous sommes efforcés de montrer, en d'autres termes, quels sont les facteurs principaux qui peuvent influencer sur la variation (entre tous les salariés) de leur niveau d'éducation, du type d'emploi qui leur est confiés dans l'entreprise et de leur niveau de salaire en précisant le poids relatif de chacun de ces facteurs.

CHAPITRE I

LA PROBLEMATIQUE DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI AU CAMEROUN

Dans ce chapitre, nous allons essayer de poser le problème des relations Education et Emploi dans le contexte spécifique du Cameroun. Après avoir rappelé brièvement le cadre historique et socio-économique du pays, nous étudierons le développement du système éducatif depuis la période coloniale jusqu'aux années récentes. Nous évoquerons ensuite l'évolution des problèmes de main-d'oeuvre et emploi. Nous terminerons enfin par l'analyse des relations entre formation et emploi en montrant leur caractère dialectique afin de présenter les objectifs de notre recherche et la démarche que nous avons suivie.

I. LE CADRE HISTORIQUE ET SOCIO-ECONOMIQUE DU CAMEROUN

A. Bref rappel historique

L'histoire ancienne du Cameroun reste assez mal connue. Pour l'objet de notre étude, il est surtout important de savoir que c'est dès le XVème siècle que se sont effectués les premiers contacts avec les Européens. Ce sont d'abord les navigateurs portugais, conduits par Fernando Poo, qui pénètrent dans l'estuaire du Wouri, près de l'endroit où s'édifia plus tard la ville de Douala, et qui baptiseront ce fleuve Rio Dos Camaroes (rivière des crevettes) (1)

(1) C'est de là que viendront tout à tour Camarones puis Camerones pour les Espagnols, Camerouns pour les Anglais, Kamerun pour les Allemands, et enfin Cameroun.

L'histoire contemporaine du Cameroun commence au XIXème siècle lorsque les Occidentaux, à la recherche de nouveaux débouchés et de matières premières pour leurs industries naissantes, se lancent à la conquête de l'Afrique.

Entre 1880 et 1884, de nombreux commerçants anglais, français et allemands débarquent sur la côte camerounaise. (2) Les luttes d'influence que se livrent ces 'démarcheurs' s'achèvent en juillet 1884 lorsque le Docteur Nachtigal, au nom de l'Allemagne, signe avec les chefs coutumiers DOUALA (Bell et Akwa) un traité plaçant le Cameroun sous protectorat allemand. La colonisation commençait.

1. La colonisation allemande

D'abord négligé, parce que, d'une part Bismark (3) était hostile à l'expansion coloniale qu'il jugeait 'susceptible d'attirer à l'empire (allemand) des complications internationales, aussi inopportunes que dangereuses', (4) d'autre part le pays jouissait d'une très mauvaise réputation dans l'opinion publique et au Reichstag où on l'estimait malsain et dépourvu de ressources. Le Cameroun allemand ne fut ni pénétré ni prospecté jusqu'en 1890. A cette date, Guillaume II qui avait succédé à son père comme empereur renvoie Bismark et lance son pays dans les

(2) La question s'est posée de savoir si les nombreux missionnaires que l'on rencontre au Cameroun à cette époque ont précédé ou suivi les commerçants. E. MVENG, in Histoire du Cameroun, Paris, Présence Africaine, p. 168, affirme qu'avant l'arrivée du premier missionnaire, Alfred SAKER, en 1844, il y avait déjà installé à Bimbia, et ce depuis 1832, une maison de commerce Beecroft.

(3) chancelier allemand de 1871 à 1890

(4) H. LABOURET, Le Cameroun. publication du Centre de Politique Etrangère, Paris, 1937, p. V.

conquêtes coloniales.

Les efforts de colonisation allemande porteront surtout sur la 'zone utile' du littoral, du centre et du sud du Cameroun où sont créées de grandes plantations de bananes, de café, de cacao, d'hévéas et de palmiers à huile (avec usines de transformation); une infrastructure de base apparaîtra également avec quelques axes routiers, des ports (Kribi, Douala, Victoria) et surtout la construction de la ligne de chemin de fer Douala-Nkougou et la moitié du tronçon Douala-Yaoundé.

Bien qu'installés dans le nord du Cameroun dès 1902, les Allemands ne réaliseront pas de grandes choses dans cette région ni dans celle de l'est.

On retiendra aussi de la colonisation allemande le 'travail forcé' et les châtiments corporels d'usage et qui ont été à l'origine de nombreuses disparitions et de certaines attitudes vis-à-vis du travail manuel.

En 1916, les Allemands seront chassés du Cameroun par les forces alliées franco-anglaises.

2. La colonisation franco-anglaise

La victoire acquise, les alliés se partagèrent l'ancien territoire allemand, les Français recevant la plus grosse part (431 000 km²) et les Britanniques se contentant d'une bande de territoire (81 000 km²) bordant du nord au sud leur colonie du Nigéria. En 1919, la Société des Nations entérina ce partage en donnant mandat à la France et à la Grande-Bretagne d'administrer le Cameroun.

Les puissances mandataires géreront chacune 'leur' Cameroun à leur guise: les Anglais assimileront leur partie à une province de la colonie du Nigéria, tandis que les Français intégreront le Cameroun dans l'AEF-Cameroun

Entre 1916 et 1939, les efforts des uns et des autres porteront surtout sur le développement dans les zones propices du sud, du littoral et de l'ouest des grandes cultures d'exportation sur la trace des Allemands.

Après la seconde guerre mondiale, le statut du mandat est transformé par l'ONU en tutelle, sans que cela entraîne un quelconque changement dans la situation au Cameroun. De 1947 à 1959, et surtout du côté français, on s'attelle à doter le pays d'un équipement de base. Ainsi sont construits le barrage d'Edéa et quelques axes routiers, de même est achevée la ligne ferroviaire Douala-Yaoundé, le port de Douala est agrandi. On assiste également à un début d'industrialisation (usine BASTOS pour la fabrication de cigarettes, créée en 1946, Brasseries du Cameroun en 1948). Sur le plan social, de nombreuses écoles sont créées, des dispensaires aménagés.

Mais on peut également signaler que les Français ont aussi eu recours au travail forcé, notamment pour la finition du tronçon du chemin de fer Douala-Yaoundé: 'Le taux de mortalité sur ces chantiers infestés de moustiques et de mouches tsé-tsé était nettement plus élevé que dans le reste du pays et explique les tentatives d'émigration vers d'autres pays durant la période de construction de la voie ferrée'. (5)

3. Le Cameroun indépendant

En 1960, le Cameroun Oriental, précédemment sous tutelle française accède à l'Indépendance. En 1961, à la suite d'un référendum, la partie sud du Cameroun sous tutelle anglaise demande son rattachement au Cameroun Oriental alors que la partie nord opte pour son intégration à la Fédération du Nigéria.

Le 1er octobre 1961, la République Fédérale du Cameroun voit le jour; elle est constituée de l'Etat fédéré du Cameroun Oriental (francophone) et de l'Etat fédéré du Cameroun Occidental (anglophone). Pendant dix ans, les

(5) J. IMBERT, Le Cameroun, PUF, Paris, 1973, p. 30.

'frères séparés' réapprennent à se connaître, à vivre ensemble. Et le 20 mai 1972, le peuple camerounais se prononce pour un référendum pour un Etat unitaire, la République Unie du Cameroun.

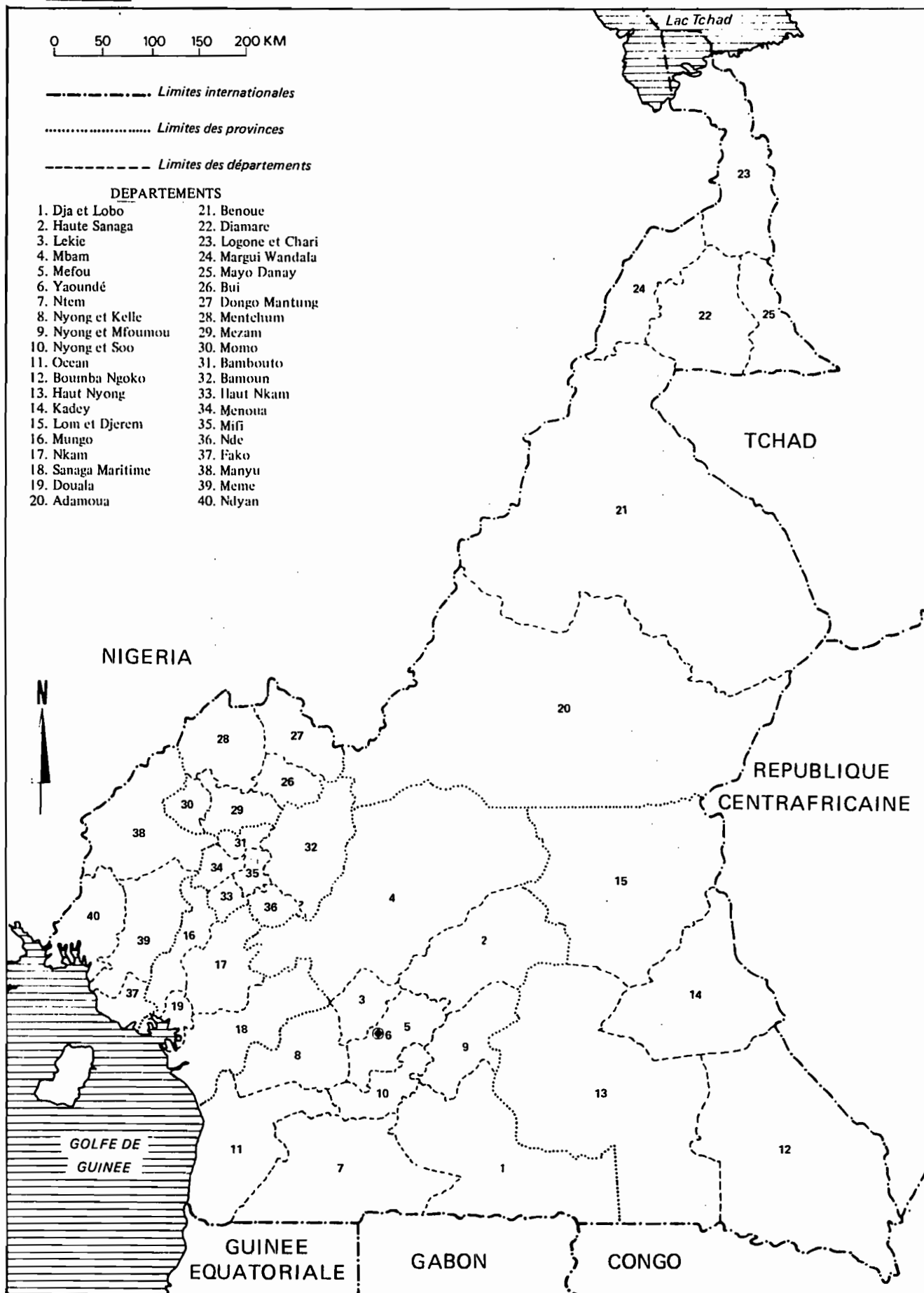
Pays bilingue (héritage de la double colonisation française et anglaise), le Cameroun est dirigé depuis l'indépendance par M. Ahmadou Ahidjo, dont le souci primordial a été et demeure l'unité nationale, source de toutes les actions politiques, économiques et sociales des gouvernements successifs qu'il a dirigés depuis l'origine. De l'unification des partis politiques (en 1966) à celle des syndicats (en 1971), l'histoire récente du Cameroun est jalonnée d'étapes et d'actes ayant en commun l'objectif suprême de l'unité nationale. Il faut dire que ce que certains considèrent comme une 'obsession' semble justifié non seulement par les différences de développement entre régions héritées de la colonisation, mais aussi par la très grande diversité qui caractérise les milieux humains du Cameroun.

B. Le cadre régional

L'entreprise coloniale au Cameroun a été caractérisée par une mise en valeur sélective des différents ensembles géographiques et sociaux, la proximité de la côte ayant été au départ le grand facteur de discrimination, et les réactions particulières des différents groupes sociaux jouant par la suite un rôle différenciateur, d'autant que l'action administrative et le développement scolaire ont été subordonnés à cette mise en valeur. Les modalités de l'interaction entre Européens et sociétés africaines au Cameroun conduisent ainsi à l'identification des ensembles typés à la fois sur le plan spatial, historique, sociologique et économique et possédant parallèlement un dynamisme propre. (6) Ces ensembles se distribuent en fonction de deux grands axes. Le premier réfère aux deux

(6) Pour plus de détails, voir à ce sujet: 'Social differentiation and regional disparities: educational development in Cameroun', in Regional Disparities in Educational Development: Diagnosis and Policies for Reduction, ed. by G. CARRON & TA NGOC CHAU, Unesco-IIPE, Paris, 1980.

Carte 1. Les départements du Cameroun.



types de colonisation, c'est l'axe est-ouest, le second réfère à des inégalités de développement, c'est l'axe nord-sud.

1. La diversité est-ouest

Les anciens Etats fédérés du Cameroun Occidental et du Cameroun oriental ont officiellement disparu depuis 1972. Le premier a été divisé en deux provinces, le Nord-Ouest et le Sud-Ouest, le second en cinq, le Centre-Sud, l'Est, le Littoral, le Nord et l'Ouest. Ces dénominations strictement géographiques ne permettant de mettre en avant aucune spécificité culturelle. De plus, l'Etat camerounais est officiellement bilingue, et tous les documents administratifs sont publiés en français et en anglais. Cette entreprise d'homogénéisation se porte aussi du côté de l'enseignement, pour tenter d'harmoniser les deux systèmes scolaires hérités de la double colonisation.

Cette unification dans les domaines politiques, administratifs, et partiellement scolaire, ne peut empêcher que les deux ensembles anglophone et francophone conservent encore leurs particularités héritées de leur passé colonial différent. Le fait le plus important est que deux langues d'enseignement subsistent, le français et l'anglais, chacune restant largement majoritaire dans sa zone d'origine respective. De plus la culture et le mode de vie introduits par l'un et l'autre colonisateurs continuent à avoir leur incidence dans les rapports sociaux et à servir d'éléments différenciateurs. Bien que chacune des zones soit constituée d'éléments diversifiés et hétérogènes, l'anglais ou le français comme langue de communication inter-ethnique, le système d'enseignement, les habitudes politiques, les attaches économiques et culturelles avec l'ancienne métropole ou avec des relais africains restent des éléments unifiant.

Cette double empreinte fait la richesse du Cameroun et son originalité. Elle ne doit cependant pas cacher des disparités d'un autre ordre qui se situent sur un axe nord-sud et qui touchent donc l'une et l'autre zone.

2. Les disparités nord-sud

A l'indépendance, les autorités camerounaises se sont trouvées devant une situation de fait, aboutissement de 44 ans de présence coloniale, et caractérisée par de grandes inégalités dans le domaine des transformations économiques, des infrastructures de communications, des équipements de santé et de scolarisation. De très grandes différences existaient également en matière de changement social et culturel. D'un côté les religions occidentales et le mode de vie urbain investissaient l'ensemble des rapports sociaux, de l'autre les religions proprement africaines et les pouvoirs coutumiers continuaient de régir la reproduction des sociétés villageoises. Face à cet 'état de la nation', deux constantes de la politique camerounaise se sont manifestées dès cette époque: le primat du politique sur l'économique et son corollaire, le dosage régional-ethnique dans la représentation politique. Dans le domaine économique, les interventions de mise en valeur ont été prudentes dans les régions les moins avancées, afin de prévenir les bouleversements, pendant que les régions les plus avancées continuaient de polariser les échanges.

Vingt ans après l'indépendance, l'ensemble socio-économique s'est beaucoup modifié, mais les différences inter-régionales ne se sont pas modifiées structurellement. Et ainsi les provinces du Littoral, du Centre-Sud, de l'Ouest et du Sud-Ouest, le 'Cameroun utile' des Allemands, bénéficiant encore de l'avance acquise pendant la colonisation, tandis que le Nord-Ouest, l'Est et le Nord conservent une position en retrait.

C. Population

Selon le recensement de 1976, la population totale du Cameroun s'élevait à 7 663 200 habitants soit une densité moyenne de 16,5 habitants au km².

Cette population est assez inégalement répartie entre les différentes provinces ou la densité varie de 3,4 h/km² à 74,5/km.

TABLEAU 1
Répartition et densité de la population selon les provinces

Province	Population	%	Densité
Centre Sud	1 491 940	19,5	12,9
Est	366 230	4,8	3,4
Littoral	935 170	12,2	46,2
Nord	2 233 260	29,1	13,6
Nord Ouest	980 530	12,8	56,7
Ouest	1 035 600	13,5	74,5
Sud Ouest	620 520	8,1	24,9
	7 663 250	100,0	16,5

Source: Bureau Central du Recensement, Principaux résultats de la population et de l'habitat d'avril 1976, Yaoundé 1979

Cette population est aussi très jeune. La population des enfants de moins de 15 ans représente 43,4% de la population totale. Quand à la population d'âge actif (15 à 59 ans) elle est égale environ à la moitié de la population totale.

Cette population réside en grande majorité dans les zones rurales. La répartition entre secteur urbain et secteur rural est la suivante:

Secteur urbain	2 184 250	28,5
Secteur rural	5 479 000	71,5
Total	7 663 250	100,0

La population urbaine se concentre surtout à Douala, qui est le principal centre industriel et commercial, et à Yaoundé la capitale de la République. Il existe cependant 15 villes de plus de 20 000 habitants. La distribution de la population urbaine peut se résumer comme suit:

Douala	458 430
Yaoundé	313 720
Autres villes de plus de 20 000 h.	603 000
Villes de moins de 20 000 h.	809 100
Total	2 184 250

Le taux de croissance de la population est estimé à 2,3% par an. Cependant, à cause des migrations des zones rurales vers les zones urbaine, la croissance de la population urbaine est nettement plus élevée et atteint 7% par an.

D. L'Economie

1. Structure de l'Economie Camerounaise

En 1978 le Produit Intérieur Brut au prix du Marché atteignait 940 milliards de francs CFA avec la répartition suivante:

TABLEAU 2
Répartition du PIB selon les secteurs

	Millions	%
	-----	----
Agriculture, Pêche	305 400	34,5
Mines	4 200	0,5
Industrie manufacturière	87 400	9,9
Electricité, eau et gaz	11 700	1,3
Construction et Travaux Publics	46 600	5,3
Commerce	154 100	17,4
Transport et Communication	65 900	7,4
Services Publics	70 700	8,0
Autres services	139 200	15,7
	-----	----
Ensemble des secteurs	885 200	100,0
Droit de douane	54 600	
PIB au prix du Marché	939 800	

(a) L'Agriculture joue un rôle essentiel. Sa contribution au Produit Intérieur Brut est de 34,5%, mais, en fait, elle occupe 79,4% de la population active et fournit 72,1% des exportations du pays, comme le montre le tableau 3.

Notons par ailleurs, que le secteur agricole contribue pour près de 30% aux ressources fiscales non compris les prélèvements importants effectués par l'ONCPB (Office National pour la commercialisation des produits de base) sur les prix du Café et du Cacao qui lui ont permis de mobiliser des ressources équivalentes selon les années au tiers ou même à la moitié du Budget National. Ces ressources sont utilisées principalement pour le développement économique. A cela s'ajoute le fait que l'agriculture fournit 70% des produits d'exportation et est, indirectement, à l'origine

TABLEAU 3
Exportation du Cameroun en 1978

Produit d'Exportation	Millions CFA	%
Café	53 596	28,1
Cacao	48 300	25,3
Bois	17 509	9,2
Banane	5 150	2,7
Tabac	4 750	2,5
Coton	3 666	1,9
Caoutchouc	1 495	0,7
Autre produit Agricole	3 244	1,7
Produit Agricole	137 710	72,1
Produit semi-manufacturé	33 862	17,7
Produit manufacturé	7 335	3,9
Produit pétrolier	733	0,4
Autres produits	11 350	5,9
Total	191 010	100,0

Source: Direction de la Statistique et de la Comptabilité National, 1980

d'une partie équivalente des droits de douane prélevés sur les importations, rendus possibles par cette exportation des produits agricoles. En totalisant toutes ces contributions (directes et indirectes) de l'agriculture aux ressources publiques on arrive en définitive à une part considérable.

Tel est son rôle prédominant. Elle se heurte cependant a plusieurs problèmes qui risquent d'amoinrir son importance à long terme.

Dans le secteur traditionnel, on assiste à une baisse des rendements due d'abord à un dépérissement des plantations, mais surtout à un vieillissement des actifs agricoles résultant de l'exode des jeunes

provoqué par la dégradation du pouvoir d'achat des agriculteurs et la trop lente amélioration des conditions de vie des paysans.

Dans le secteur encadré par les structures de développement rural mises en place par l'Etat les ressources des paysans sont supérieures à celles du secteur traditionnel et semblent connaître une croissance continue. Cependant ce secteur ne regroupe encore que 10% des exploitations agricoles.

Dans le secteur moderne les entreprises privées avec quelques 33 000 salariés ne contribuent que pour 3 à 4% du PIB. Elles se consacrent essentiellement aux cultures d'exportation (café, banane, hévéa, palmier à huile). Quant aux entreprises publiques elles utilisent environ 27 000 salariés et contribuent à 4 à 5 % du PIB. Au cours des dernières années l'Etat a surtout investi dans ce secteur négligeant ainsi l'agriculture traditionnelle dont la contribution pourtant est importante tant en ce qui concerne les produits vivriers que certaines cultures d'exportation.

(b) Le Secteur des Mines

Il n'a jusqu'à maintenant apporté qu'une contribution modeste au PIB. Depuis 1978 cependant la production de pétrole atteint 3 millions de tonnes par an, ce qui permet non seulement de faire face à la consommation intérieure mais aussi d'exporter une partie. Les exportations de produits pétroliers ont été de 730 millions de CFA en 1978. Ces exportations sont amenées à s'accroître rapidement dans le futur notamment avec la mise en exploitation du gisement de gaz de Kribi (estimé à 400 millions de m³).

Toujours dans la zone de Kribi un important gisement de fer (200 millions de tonnes de minerai à 40%) a été découvert récemment et doit être bientôt exploité.

Citons enfin le gisement de bauxite de Minim Martan qui pour l'instant n'est pas encore exploité pour des raisons de faible rendement.

(c) L'industrie

Avec environ 31 000 salariés le secteur industriel (y compris l'Eau, le gaz et l'électricité) contribue pour 11,2% du Produit Intérieur Brut. Dans ce secteur la première place revient aux industries alimentaires dont le chiffre d'affaires représente environ le tiers de l'ensemble du secteur.

Bien qu'il ait cru à un rythme légèrement supérieur à celui du PIB, ce secteur connaît cependant un certain nombre de déséquilibre:

- a) une forte concentration dans le Littoral
- b) une forte prééminence d'industries de substitution travaillant à partir des matières premières importées entraînant ainsi un coût élevé en devise,
- c) une participation quasi majoritaire des capitaux privés extérieurs,
- d) une utilisation réduite de la main-d'oeuvre locale et en prépondérance de la main d'oeuvre banale,
- e) un coût de création d'emplois extrêmement élevé.

De 1970 à 1978 le nombre de salariés travaillant dans l'industrie s'est accru seulement de 14 200 à 30 700 soit un accroissement moyen de 2000 par an, ce qui est extrêmement faible par rapport au nombre de jeunes qui accèdent chaque année au marché de l'emploi.

(d) Le Bâtiment et les Travaux Publics

Cette branche participe pour 5,3% au PIB, soit une part équivalente à la moitié de celle du secteur industriel. La production des Bâtiments et Travaux Publics suit cependant une évolution très irrégulière dépendant en partie de l'importance des investissements d'infrastructure du secteur public. Cette irrégularité explique la forte instabilité observée sur le marché de l'emploi de ce secteur.

(e) Le secteur tertiaire

Il constitue apparemment le secteur le plus important puisque sa part représente près de la moitié du PIB (48,5%). Ce secteur est essentiellement constitué par le Commerce, le Transport et par le Service Public. Dans la mesure, cependant, où il s'occupe de la commercialisation, ce secteur dépend largement de la production des deux autres secteurs et bien évidemment de la situation commerce extérieur.

2. La formation du Capital fixe

Au cours des années récentes la part de la formation du capital dans le PIB, a graduellement augmenté et est passé de 14,9% en 1970 à 21,3% en 1978. Ce résultat s'explique en partie par la politique gouvernementale qui s'est constamment efforcée d'encourager les investissements notamment en promulguant un code d'investissements et en créant une société nationale des Investissements. Pour coordonner ces investissements une planification de type indicative est aussi appliquée.

TABLEAU 4.
Evolution de l'utilisation du PIB

	1970		1975		1977		1978	
	Mont.	%	Mont.	%	Mont.	%	Mont.	%
Consommation privée	203,7	67,8	417,1	70,9	551,0	70,2	650,8	69,2
Consommation publique	38,1	12,7	66,7	11,8	81,9	10,4	96,7	10,3
Formation Brute du								
Capital	44,7	14,9	100,3	17,1	153,3	19,5	200,6	21,3
Variation de stock	6,3	2,1	22,0	3,7	18,3	2,3	21,8	2,3
Export - Import	7,6	2,5	-17,9	-3,0	-19,1	-2,1	-30,1	-3,2
PIB	300,4	100,0	588,2	100,0	785,4	100,0	938,8	100,0

(a) Le code des investissements

Le code des investissements adopté en 1960 et réadapté en 1966 se caractérise par libéralisme prononcé et est destiné à attirer les capitaux extérieurs Il prévoit quatre catégories de régimes fiscaux:

Le régime A:

Les entreprises bénéficiaire de ce régime sont exonérées pendant une période de 10 ans des droits et taxes perçues à l'importation sur le matériel et les matières premières entrant dans le processus de production. Elles peuvent aussi obtenir une réduction voire une annulation des droits d'exportation

Le régime B:

En plus des avantages stipulés pour le régime A, le régime B permet l'exonération des impôts sur les bénéfices industriels et commerciaux pendant les cinq premiers exercices d'exploitation et la dispense pendant la même période de la patente ainsi que de la redevance foncière, minière ou forestière.

Le régime C:

Il est octroyé à certaines entreprises d'une importance particulière et qui concourent à l'exécution du plan de développement économique et social. Ce régime implique la signature d'une convention d'établissement entre le gouvernement et la société concernée. Cette convention fixe dans le détail les garanties accordées par le gouvernement ainsi que les avantages fiscaux qui peuvent être similaires à ceux du régime B. Elle ne peut excéder une période de 25 ans.

Le régime D

Ce régime est réservé aux entreprises jouant un rôle capital pour l'économie nationale. Il garantit un régime fiscal stabilisé pendant une période déterminée. Au cours de cette période les contributions, taxes et

droits fiscaux sont maintenus tels qu'ils étaient à la date de départ tant dans leur assiette et leur taux que dans leur modalité de recouvrement.

Ce Code des investissements qui a facilité l'installation d'un certain nombre d'entreprise au Cameroun apparaît aujourd'hui dépassé et demande à être revu compte tenu des conditions économiques nouvelles du pays.

(b) La Société nationale d'Investissement

Créée en 1965 la SNI a pour mission d'effectuer des études pour le développement, d'aider les organismes publics ou prises dans l'étude des projets d'investissement, de contribuer au financement de certains investissements, de mobiliser et d'orienter l'épargne nationale.

Par son intermédiaire l'Etat a surtout chercher à pallier à la carence des investissements privés nationaux particulièrement dans le secteur industriel. 'On constate malheureusement que la majorité des entreprises a participation de la SNI sont déséquilibrées financièrement (4 602 millions de francs de perte en 1977/78) on pourrait se demander si cet organisme devrait continuer à promouvoir et à protéger des unités de production mal gérées et dont certains sont de surcroît inadaptés à l'économie nationale' (7) C'est pourquoi la restructuration et la revitalisation de la SNI sont fortement envisagé en ce moment au Cameroun.

(c) Le plan quinquennal de développement économique et social

Elaboré dans un contexte démocratique, le plan quinquennal de développement exprime les options et les aspirations de la communauté nationale dans la lutte contre la pauvreté et la misère pour une période de 5 ans. Ceci implique la participation des populations et des élites locales tant au niveau des communautés, des arrondissements, des départements que des provinces.

(7) Cameroun, Perspectives 2000, Ministère de l'Economie et du Plan, Yaoundé, 1980, p. 178.

C'est en fait depuis le IIème plan que s'est instaurée cette concertation entre la base et le sommet. Elle se fait à travers les commissions sectorielles nationales. En se fondant sur les travaux de ces commissions le Ministère du plan prépare le projet de plan qui est soumis à l'approbation du parlement. Impératif pour le secteur public et para-public, le plan quinquennal reste indicatif et incitatif pour le secteur privé.

Les différents plans quinquennaux ont surtout visé à renforcer l'unité nationale à travers un développement équilibré de toutes les régions et l'amélioration du niveau et des conditions de vie des populations.

(d) Les Investissements publics

Au cours des années récentes les investissements publics représentent plus de la moitié de la formation de capital fixe du pays. A partir de 1977, cependant les investissements privés tendent à croître plus vite notamment à cause du développement du secteur pétrolier. (voir tableau 5).

TABLEAU 5

	3ème plan (1972-1976)		4ème plan (2 premières années) (1977-1978)	
	Total	%	Total	%
Investissements publics	351,2	54,1	181,3	51,3
Investissements privés	298,4	45,9	178,8	48,7
Total	644,6	100,0	353,1	100,0
Moyenne annuelle	129,9		176,6	

Le tableau 6 donne les investissements publics par source de financement et par type d'investissement. Le financement extérieur, constitué principalement par les prêts continue à jouer un rôle très important

puisque'il couvre 59% des investissements publics. Les entreprises publiques apportent une contribution significative (21%) mais elle porte principalement sur les investissements directement productifs. Le gouvernement Central, soit par le budget, soit par les canaux extra-budgétaires, participe pour 17,4% et ses investissements s'orientent principalement vers les services sociaux.

La part de l'ONEPB reste assez modeste et se concentre uniquement dans le secteur agricole.

En ce qui concerne la répartition des investissements selon les types la part prépondérante va aux investissements directement productifs (58,7%) et à l'infrastructure et aux communications (29,2%). La proportion destinés aux services sociaux est assez modeste (11,8) dont seulement 2,4% à l'éducation et à la santé.

S'agissant des investissements directement productifs, on peut souligner le fait que les investissements réalisés dans l'agriculture sont assez faibles eu égard à son importance relative dans les PIB et à son rôle tant dans le commerce extérieur que dans la contribution aux ressources.

3. La croissance économique au cours de la période récente

De 1966 à 1978 le produit intérieur brut à prix courants est passé de 195,6 à 939,8 milliards de francs CFA. A prix constants de 1976, l'évolution en fait a été de 433,3 à 764,8 milliards soit un taux annuel de croissance de 4,8%. Ceci place le Cameroun parmi les pays africains ayant la croissance économique la plus rapide.

On trouvera en annexe l'évolution du PIB par branche d'activité en francs courants et en francs constants de 1976, ainsi que les indices de déflation implicites utilisés pour chacun des secteurs. De ces chiffres on peut extraire les données globales indiquées dans le tableau ci-après:

TABLEAU 6

Investissements publics par sources de financement et par type

	Gov. Central		Entrep.		Autorités Finan.		Total	%
	Budget	Ext. B	publ.	ONCPB	locales	Ext.		
Direct. prod.								
Agricole	2 236	100	11 286	4 562	-	22 680	40 864	22,5
Energie	56	-	3 170	-	-	5 300	8 526	4,7
Ind. et Serv.	732	-	12 688	-	185	43 478	57 083	31,5
Sous total	3 024	100	27 144	4 562	185	71 458	106 473	58,7
Infrastructure	13 592	373	6 402	-	-	31 305	52 872	29,2
Services sociaux								
Educ. et Santé	3 236	-	-	-	-	1 193	4 429	2,4
Dev. Urb. Log.	949	3 287	4 397	-	-	1 065	9 698	5,3
Autres	5 035	500	-	-	-	1 868	7 403	4,1
Sous total	9 220	3 787	4 397	-	-	4 126	21 530	11,8
Recherches	464	-	-	-	-	-	464	0,3
Total général	26 300	5 260	37 943	4 562	185	107 089	181 339	100,0
%	14,5	2,9	20,9	2,5	0	59,1	100,0	

Source: Ministère de l'économie et du plan, Direction de la Planification

Au cours du 1er plan l'économie a suivi une évolution relativement régulière donnant un taux moyen de croissance de 4%. Au cours du 2ème plan si le résultat global est à peu près le même (4,4% par an), on constate par

TABLEAU 7.

Taux de croissance annuelle réelle de l'économie camerounaise
(en francs constants 1976)

Période	Taux
1966-67	1,8
1967-68	6,4
1968-69	5,0
1969-70	3,0
1970-71	3,8
Moyenne 2ème plan (1966-1971)	4,0
1971-72	-0,4
1972-73	8,8
1973-74	11,2
1974-75	-1,7
1975-76	5,0
Moyenne 3ème plan (1971-1976)	4,4
1976-77	8,0
1977-78	8,5

Source: Voir annexe

contre une bien plus grande irrégularité avec des années (1971-72 et 1974-75) où le produit intérieur brut a en fait baissé suivies d'années de forte croissance. Cette instabilité reflète les difficultés économiques connues par d'autres pays et d'une façon plus générale la situation économique mondiale. Dans la mesure où le Cameroun fait partie de la zone Franc, il n'est pas sans subir les effets de la fluctuation du franc sur le marché monétaire et de l'inflation observée dans la plupart des pays industriels.

Au cours des deux premières années du quatrième plan, la situation semble nettement plus encourageante avec une croissance élevée. Avec le développement actuel du secteur pétrolier tout porte à croire que cette situation favorable se maintiendra.

Il est remarquable de constater qu'en dépit de cette croissance et des fluctuations qui viennent d'être notées, la structure du Produit Intérieur Brut par branche d'activité reste très stable.

TABLEAU 8.

Répartition en pourcentage du P.I.B selon le secteur d'activité

	1965	1970	1975	1976	1977	1978
Secteur Primaire	36,4	37,7	36,4	35,6	33,5	33,8
Mines	0,1	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5
Industrie Manufac.	8,6	9,8	10,0	10,9	10,6	10,3
Electricité	1,5	1,3	1,1	1,1	1,2	1,0
Construction	5,1	4,1	3,9	4,6	5,8	5,3
Secteur Secondaire	15,3	15,5	15,4	16,9	18,1	17,1
Commerce	21,8	19,6	17,5	17,3	17,2	17,4
Transport	8,8	9,0	8,8	8,9	8,7	8,6
Services Publics	6,3	6,6	6,9	7,3	7,3	7,3
Autres services	11,4	11,5	14,9	14,0	15,2	15,7
Secteur Tertiaire	48,3	46,7	48,1	47,5	48,4	49,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: Voir Annexe

Certes, la part relative du secteur primaire a diminué, mais en fait très faiblement compte tenu de la longueur de la période. Le secteur secondaire s'est légèrement accru principalement grâce au développement du secteur des industries manufacturières.

Le secteur tertiaire est resté relativement stable avec une réduction du secteur commercial et un accroissement assez faible des services publics et un peu plus substantiel des autres services. Cette catégorie cependant est très hétérogène, allant des services domestiques à la location des immeubles de rapport.

II. LE DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT

Le primat conféré depuis l'Indépendance à l'unité du pays, à la construction nationale, à la formation du citoyen, bref, à des objectifs éminemment politiques, a eu une grande incidence sur le développement scolaire, l'ampleur qu'il a pris et les formes qu'il a épousées. C'est une même approche politique qui permet de comprendre les nombreuses interrogations dont le système d'enseignement fait actuellement l'objet, en particulier quand on lui reproche de n'être pas "adapté aux réalités économiques, sociales et culturelles du pays".

Les problèmes que pose maintenant l'école au Cameroun sont la conséquence des choix opérés dans le début des années 60. Ces choix doivent être restitués dans leur contexte: l'héritage colonial pour la distribution géographique, les structures, les contenus et les orientations; les courants d'idées de l'époque (Conférence d'Addis Abeba) quant à l'importance accordée à la croissance des effectifs et aux taux de scolarisation; la forte demande sociale dans les zones transformées par la colonisation. Il faut aussi prendre en compte la logique propre de fonctionnement du système, qui le pousse à persévérer dans son être sur la base des impulsions de départ, tandis que se modifie l'environnement: la croissance démographique, les migrations des campagnes vers les villes, la différenciation industrielle.

A. Caractéristiques générales

A ne considérer que le développement quantitatif du système scolaire, on peut dire que les pouvoirs publics camerounais peuvent se targuer de résultats remarquables. Par ses effectifs, les investissements qu'il met en jeu et son extension géographique, le secteur scolaire est le secteur le plus développé du pays. Le Ministère de l'Education se trouve ainsi à la tête du poste budgétaire le plus important de l'Etat (20,3% des dépenses courantes en 1975-76), devant les Forces Armées (13,6%). Il est aussi le plus gros employeur (31.329 enseignants en 1977-78), devant la Cameroon Development Corporation (environ 20.000 employés). Il régit enfin la vie quotidienne de 1.395.323 élèves et étudiants (chiffres de 1977-78), soit 19 Camerounais sur 100. De plus, cette croissance scolaire a été très rapide, compte tenu des handicaps de départ. En 20 ans, de 1958 à 1978, les effectifs de l'enseignement primaire sont passés de 350.830 à 1.202.840, soit une progression annuelle de 6,4%, le taux de scolarisation des 6-14 ans passant ainsi de 36% à 67%. Pour l'enseignement secondaire, tous ordres réunis, les effectifs sont passés de 10.650 à 175.890, soit une croissance annuelle de 15%. L'enseignement supérieur n'existait pas au Cameroun en 1958. Il y avait néanmoins 904 étudiants inscrits à l'étranger. En 1977-78, il y avait 9.813 étudiants inscrits dans les établissements camerounais d'enseignement supérieur, et le nombre d'inscrits à l'étranger était de 3000 environ.

Ainsi, au fil des années, les possibilités d'accéder au système d'enseignement se sont de plus en plus ouvertes. Cependant, cet accroissement global des chances ne peut cacher que le système reste inégal dans toutes ses dimensions. Dans le temps de la scolarité, tout d'abord, car le système est hautement sélectif, et ce caractère sélectif est lié à un autre aspect qui renforce les inégalités, celui qui touche aux déperditions; dans l'espace ensuite, car il existe de très fortes disparités entre régions et entre zones rurales et zones urbaines; dans la distribution des différents types et filières, enfin, qui se sont diversement développés. Nous allons passer en revue ces différents aspects.

1. Le caractère sélectif du système d'enseignement

Le parcours scolaire de l'élève camerounais est jalonné d'obstacles. Au fil des années, les cohortes de l'enseignement primaire se rétrécissent du fait des redoublements et des abandons. En 1971-72, il a été calculé (8) que pour 1.000 élèves qui entraient en première année d'étude, 489 atteignaient la 6e année et donc 511 avaient abandonnés auparavant.

Et les 489 qui sont parvenus au terme du cycle ne l'ont pas fait sans difficultés, puisque seuls 86 n'ont jamais redoublé, cependant que 136 l'ont fait une fois, 127 deux fois et 140 trois fois.

TABLEAU 9.
Cohorte reconstituée

Année d'étude	Evolution de la cohorte			Abandons par année d'étude		
	Ensemble	Garçons	Filles	Ensemble	Garçons	Filles
1	1 000	1 000	1 000	240	246	233
2	760	754	767	58	62	52
3	702	692	715	81	70	92
4	621	622	623	75	62	95
5	546	560	528	57	40	80
6	489	520	448	-	-	-
TOTAL				511	480	552

(8) Source: Unesco, Les déperditions scolaires dans l'enseignement primaire dans l'enseignement primaire en Afrique, Paris, Office des Statistiques, Unesco

Sur ces 489 rescapés, 173 obtiendront le CEPE et 86 passeront dans l'enseignement secondaire, ce qui correspond à un taux de passage de 17,53% (9)

Le rendement interne du cycle secondaire est bien supérieur à celui du primaire, puisque 705 élèves sur 1000 parviennent en classe de 3e (et 438 obtiennent le BEPC), cependant il y a de nouveau une chute du passage en seconde, puisque seulement 321 sur 705 y parviennent (taux de passage: 46%). En définitive, 224 élèves se retrouveront en terminale et 118 obtiendront le baccalauréat.

Nous voyons ainsi qu'à des déperditions de plus de 50% dans l'enseignement primaire s'ajoutent une sélection très dure pour le passage dans le premier cycle du secondaire et une sélection encore rigoureuse pour le passage dans le second cycle.

La production de diplômés est à la mesure des sélections successives qui s'exercent: En 1978:

(9) Pour les années 1970-1973. Le taux d'accueil en 6e a été sérieusement amélioré depuis.

45 000 élèves (1)	ont obtenu le CEPE
8 501 élèves (2)	ont obtenu le BEPC
5 230 élèves	' ' le Probatoire
2 120 élèves	' ' le Baccalauréat général
349 élèves	' ' le Baccalauréat technique
504 étudiants	' ' une licence (dont 228 en Lettres, 219 en Droit et Sciences économiques, et 57 en Sciences
43 étudiants	' ' le diplôme d'Ingénieur de l'Ecole polytechnique
35 étudiants	' ' le Diplôme d'Ingénieur agronome (3)

(1) Estimation

(2) Source : Rapport d'Evaluation de la 2e année du Plan quinquennal

(3) Les chiffres traduisent la production du système d'enseignement en 1978, mais on doit garder présent à l'esprit que cette série en dégradé de diplômés ne concerne pas la même cohorte et qu'il s'agit d'un système en mouvement: ainsi, le nombre de bacheliers en 1978 doit être mis en rapport avec les chiffres des diplômés du CEPC des années 1971, 1970 ou 1969, au minimum 7 années plus tôt, chiffres qui sont certainement inférieurs à ceux de 1978, étant donné la croissance que l'enseignement primaire a enregistré pendant ces années. Cela ne change rien - toutes choses égales - à la sélection.

2. Les inégalités régionales

Selon le Recensement général de 1976, les taux de scolarisation des 6-14 ans étaient les suivants dans les différentes provinces.

TABLEAU 10

Provinces	TOTAL	Garçons	Filles	% de filles dans l'ensemble
Centre-Sud	91,8	93,1	90,5	49,3
Est	67,1	73,9	60,0	45,2
Littoral	90,3	91,8	88,8	49,2
Nord	21,9	28,7	14,4	33,4
Nord-ouest	58,5	64,4	52,2	44,8
Ouest	87,0	89,5	84,6	48,6
Sud-ouest	76,0	77,8	74,1	48,8
ENSEMBLE	64,8	68,3	61,0	47,2

Ces taux dessinent trois zones de scolarisation bien distinctes:

- a) Une zone à niveau de scolarisation élevé avec un taux supérieur à 80% pour la plupart des arrondissements. Cette zone comprend le Centre-Sud, le Littoral et l'Ouest.
- b) Une zone à niveau de scolarisation moyen, avec un taux variant de 50% à 80%. Font partie de cette zone: l'Est, une partie du Sud-ouest et du Nord-ouest, et trois arrondissements de l'Ouest (Foumbot, Foubam et Galim).
- c) Une zone à faible niveau de scolarisation avec un taux inférieur à 50%: toute la province du Nord, trois arrondissements du Nord-ouest (Nwa, Foundog, Wum) et trois du Sud-ouest (Isangele, Akwaya, Bamusso).

On peut également remarquer dans ce tableau que plus le taux de scolarisation est bas et plus l'écart entre les garçons et les filles est grand. Ces taux différentiels de scolarisation sont à mettre en relation avec les déperditions que nous avons évoquées plus haut. C'est en effet dans le Nord et l'Est que les déperditions sont les plus nombreuses, mais ces déperditions ne permettent pas d'expliquer la totalité du phénomène de la sous-scolarisation de certaines régions. Toutes proportions gardées, l'ensemble de ces différentes zones correspond à différents degrés de pénétration et de transformation effectuées dès la colonisation allemande. Elles indiquent bien que l'action coloniale a porté avant tout sur les zones côtières, mais si, plusieurs générations après - pendant lesquelles plusieurs types d'administration se sont succédés - cette distribution inégale se maintient, cela permet aussi de souligner qu'il y a eu une 'réponse' différente des diverses populations, et donc que l'évolution scolaire ne repose pas seulement sur la croissance différentielle de l'offre scolaire et des taux de scolarisation mais aussi sur toute une dynamique sociale et économique.

La présentation des inégalités régionales doit être complétée par la distribution des taux de scolarisation de la population des 15-24 ans, âges qui correspondent à la période d'enseignement secondaire et d'enseignement

supérieur et par les taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus, qui traduiraient en quelque sorte les acquis du développement scolaire jusqu'à aujourd'hui.

TABLEAU 11

Provinces	Taux de scolarisation des 15-24 ans	Taux d'analphabétisme des 10 ans et plus
Centre-sud	34,4	33,1
Est	18,7	50,9
Littoral	27,8	30,8
Nord	5,7	88,6
Nord-ouest	26,1	57,2
Ouest	27,2	51,8
Sud-ouest	22,3	44,2
ENSEMBLE	23,0	56,4

Nous retrouvons ici - grosso modo - les trois zones identifiées plus haut. Les régions à niveau de scolarisation primaire élevé se manifestent ici de la même manière. A l'inverse, la région Nord se trouve encore plus décalée. Les taux d'analphabètes sont en relation avec l'ancienneté - et donc la profondeur - de la scolarisation. C'est ce qui expliquerait pourquoi le Littoral aurait moins d'analphabétisme que le Centre-sud et pourquoi il y en aurait plus dans l'Ouest que dans l'Est. Mais le taux d'analphabétisme doit également être mis en rapport avec le taux d'urbanisation, et ceci réfère à un autre aspect des inégalités.

3. Les inégalités entre zones rurales et zones urbaines

Le taux d'urbanisation des différentes régions du Cameroun était le suivant en 1976, selon les chiffres du Recensement :

Cameroun	: 28,6 %
Centre-Sud	: 33,2 %
Est	: 20,4 %
Littoral	: 74,0 %
Nord	: 14,6 %
Nord-Ouest	: 14,9 %
Ouest	: 22,3 %
Sud-Ouest	: 32,0 %

On peut remarquer que la hiérarchie en termes d'urbanisation correspond (mis à part l'Est et l'Ouest qui inversent leur position l'une par rapport à l'autre) à la hiérarchie en termes d'alphabétisation. Cela reviendrait à dire que la scolarisation est avant tout un phénomène urbain. Ceci est tout à fait logique, étant donné les orientations du système scolaire et les connaissances qu'il diffuse, toutes deux baignant dans des valeurs et menant à des emplois de type urbain.

Il en découle que les possibilités de scolarisation sont inégalement partagées. Dans les zones rurales, le bas niveau de la demande se conjugue avec la médiocrité de l'offre et dans les cas extrêmes cela donne des villages où n'existent soit aucune école primaire, soit seulement une école à cycle incomplet, la situation inverse prévalant dans les zones urbaines, particulièrement dans les grandes villes comme Yaoundé et Douala qui présentent toutes les possibilités du système depuis l'enseignement maternel jusqu'aux grandes écoles.

En 1976, le taux de scolarisation des 6-14 ans et des 15-24 ans se répartissent ainsi, toujours d'après le recensement :

	Secteur urbain	Secteur rural	Ensemble
6-14 ans	81,9	58,4	64,8
15-24 ans	29,7	17,2	21,8

4. Le développement des divers types, ordres et filières d'enseignement

Nous avons déjà évoqué le caractère classiquement pyramidal du système d'enseignement selon ses différents niveaux, ce qui fait que pour 100 élèves ou étudiants, 86 sont dans le primaire, 10 dans le secondaire 1er cycle, 3 dans le secondaire 2e cycle et moins de 1 dans le supérieur.

Un autre trait important du développement scolaire au Cameroun est sa différenciation en écoles publiques et écoles privées (confessionnelles et laïques), dont les effectifs ont crû simultanément. En 1977-78, la répartition selon les différents ordres était la suivante (en %).

	Public	Privé
Enseignement primaire	62,47	37,53
Enseignement secondaire général	50,74	49,26
Enseignement secondaire technique	23,74	76,26
Enseignement supérieur	100	

La part du privé dans l'enseignement primaire revient en quasi-totalité à l'enseignement confessionnel. Cela s'explique par l'histoire de la scolarisation au Cameroun où l'école a été introduite par des missionnaires dans les régions côtières. C'est ainsi que dans le Littoral l'enseignement privé est majoritaire (57%) tandis que dans le Nord, peu touché par les religions occidentales, il n'y est que pour 15,89%.

L'enseignement privé est majoritaire dans l'enseignement secondaire, surtout technique, en particulier grâce aux initiatives - à la différence du primaire - de l'enseignement privé laïc. La place de ce dernier est notoirement importante dans les provinces où la demande scolaire est très forte (Littoral et Centre-Sud). Ainsi, l'offre privée est venue compenser les limites de l'offre publique pour accroître l'avance scolaire des provinces déjà favorisées.

Un autre aspect - lourd de conséquences quant aux orientations du système - est à mettre en évidence. Dans l'enseignement secondaire, c'est le caractère étriqué de l'enseignement technique par rapport aux formations générales et dans l'enseignement supérieur la domination des formations littéraires et juridiques par rapport aux formations scientifiques et professionnelles.

Voici la distribution pour l'enseignement secondaire :

	1er cycle			2e cycle		
	Général	Technique	Total	Général	Technique	Total
Public	54 450	6 642	61 092	14 300	2 940	17 240
Privé	58 132	25 830	83 962	8 636	4 963	13 599
TOTAL	112 582	32 472	145 054	22 936	7 903	30 839
	135 518 (72,9%)			40 375 (27,1%)		
	(Total enseignement général)			(Total enseignement technique)		

Nous voyons ainsi que pour l'ensemble de l'enseignement secondaire, l'enseignement technique ne rassemble que 27,7% des effectifs. Cette part est encore plus réduite dans le second cycle (25,6%). Malgré les retards, le rythme de croissance des effectifs du technique a été inférieur (13,2% par an) à ceux de l'enseignement général (15% environ). De plus, il y a prédominance des filières commerciales sur les filières industrielles et le taux de réussite aux différents examens est faible. Un rapport du PECTA-BIT de 1979 (10) dresse d'ailleurs un bilan très sévère des systèmes de formations technique et industrielle:

'Rigidité de l'éventail des spécialités, installations vétustes, personnel enseignant insuffisamment qualifié dans les sections industrielles, majorité des établissements privés où les études sont

(10) op.cit. p.

payantes et dont les spécialités sont créées à moindres frais et non en fonction des besoins réels, méthodes d'enseignement désuètes, contenu des programmes dépassés, n'autorisent qu'une médiocre efficacité technique, et compromettent sérieusement la rentabilité externe sur le plan qualitatif.'

Ainsi, malgré les efforts accomplis, la formation technique et professionnelle se trouve encore bien mal lotie.

La distribution des filières de l'enseignement supérieur ne dément pas ce qui a été constaté pour l'enseignement secondaire, et c'est ainsi que la boucle se referme: la prédominance des formations générales dans le secondaire, qui forment les enseignants d'un cycle primaire peu tourné vers le milieu, nécessite une production de l'enseignement supérieur correspondant à ses besoins. Le système est ainsi adapté à lui-même. Voici la répartition des formations de l'enseignement supérieur (chiffres 1975-76).

Faculté ou Ecole	Effectifs	%	
-----	-----	----	
Faculté de Droit	2 480	34,5	
Faculté de Lettres	1 627	22,7	
Ecole normale supérieure	571	7,9	67,7%
Ecole de Journalisme (ESIJY)	114	1,6	
IRIC (Relations internationales)	73	1,0	
Faculté des Sciences	1 549	21,6	
CUSS (Sciences de la Santé)	393	5,5	
Ecole polytechnique	151	2,1	32,3%
Ecole nationale supérieur agronomique	118	1,6	
Institut d'Administration des Entreprises	111	1,5	
	-----	-----	
TOTAL	7 187	100,0	

67,71% des effectifs de l'enseignement supérieur se trouvent ainsi dans des formations littéraires, para-littéraires ou à vocation d'enseignement.

B. Problèmes d'administration et de planification

L'enseignement a été une des priorités de l'Etat depuis 20 ans, et depuis 20 ans, les pouvoirs public camerounais ont eu à affronter de nombreux problèmes de planification. Ces problèmes sont de nature diverse, mais ils sont tous liés à la nature du système hérité de la colonisation et aux changements quantitatifs qui ont suivi. Nous allons passer rapidement en revue les plus importants.

Il fallait tout d'abord planifier les constructions scolaires et la formation des enseignants à la mesure de la croissance des effectifs. Dans ce domaine, de grands efforts ont été accomplis, et en 1978, il y avait dans le primaire une classe pour 49 élèves et un maître pour 50. Cependant, sur les 24.387 classes, seulement 45% sont en matériaux définitifs (dur), 42% sont en semi-dur et 13% en matériaux provisoires. Pour les maîtres, seuls 48,9% sont qualifiés, et la qualité de la formation des élèves ne peut donc qu'en souffrir. Les mêmes questions se posent pour l'enseignement secondaire qui s'est développé sur le même mode, en particulier pour l'encadrement qui est jugé précaire et parfois déficient.

Il fallait aussi, en fonction des objectifs majeurs de la construction nationale et de l'équilibre entre les régions harmoniser la carte scolaire en réduisant les inégalités régionales. La difficulté pour les planificateurs est qu'il leur fallait intervenir face à deux mouvements contradictoires, au delà des écarts originels: d'une part, une demande scolaire très forte dans les zones les plus marquées par la colonisation, demande très difficile à tempérer, et d'autre part, des réticences dans les autres zones, réticences difficiles à lever. Le développement scolaire s'inscrivait ainsi dans une dynamique qui allait rendre très délicate cette entreprise d'égalisation. Toutefois, vis-à-vis de cet objectif, tant pour le primaire que pour le secondaire, des résultats remarquables ont été enregistrés. Ce sont ainsi les régions les plus retardées qui ont progressé le plus rapidement en vingt ans: le Nord a multiplié son potentiel dans l'enseignement primaire par 12,7 pour une moyenne nationale de progression de 4,28. Cependant, le stade actuel du développement scolaire induit une situation paradoxale. En effet, si les écarts proportionnels

ont tendance à se réduire (11) les écarts en chiffres absolus s'accroissent, et les inégalités dans l'enseignement primaire se répercutent, de manière accentuée, dans l'enseignement secondaire.

Il fallait enfin, dans la perspective d'adapter le système d'enseignement aux réalités économiques et sociales du pays, harmoniser la croissance des différents niveaux et filières et modifier les orientations et les contenus. C'est face à ce troisième objectif que la réussite a le plus de mal à se dessiner. Nous avons déjà évoqué les évolutions spontanées du système: le développement de l'offre privée, particulièrement dans le secondaire, le maintien de la prédominance de l'enseignement général, malgré l'accent mis sur la croissance de l'enseignement technique, et enfin, dans ce domaine, la prévalence des filières commerciales. Signalons, enfin, le nombre et la capacité limités des établissements de formation professionnelle. Par ailleurs, la réorientation du système est toujours en projet (ruralisation, professionnalisation) car toutes les tentatives de modification se heurtent à de très fortes résistances dans les couches citadines scolarisées.

Tout se passe comme si le système poursuivait sa croissance sur sa lancée originelle, sans qu'il soit possible à l'appareil d'Etat d'en modifier les formes et les rythmes, ou plutôt la demande sociale est tellement précise que l'analyse politique l'a emporté jusqu'à présent sur le calcul économique. Il reste que sur l'ensemble du territoire l'offre scolaire n'est pas également répartie, que le contenu transmis - en particulier dans l'enseignement primaire - est orienté vers la minorité du pays (les 28,6% de citadins), que les deux villes de Yaoundé et Douala exercent un quasi-monopole sur les formations longues et les formations professionnelles et que les sorties annuelles du système scolaire sont plus nombreuses que les emplois nouveaux.

(11) Ces écarts restent néanmoins considérables, étant donné les situations de départ. Ainsi, en 1976, le taux de scolarisation des 6-14 ans était de 30,9 dans le Nord, et de 92,1 dans le Centre-Sud.

III. MAIN-D'OEUVRE ET EMPLOI

Comme le soulignent les auteurs de l'étude du PECTA-BIT (12) sur l'emploi et le développement du Cameroun, les conditions actuelles de l'information, malgré les données du recensement de 1976, rendent encore difficile une analyse détaillée de la situation de l'emploi. On peut cependant mettre en évidence un certain nombre de traits qui donnent une image globale assez claire et qui permettent, sinon de poser un diagnostic précis, du moins de dresser la structure et de désigner les déséquilibres les plus flagrants après avoir restitué la dynamique historique et économique dans laquelle ils s'inscrivent.

A. Présentation structurelle

1. Population active et population de 15 ans et plus

Selon le recensement la population de 15 ans et plus s'élevait en 1976 à un peu plus de quatre millions avec la distribution suivante :

TABLEAU 12.

Répartition de la population de 12 ans et plus

Population active	2 583 395	64,0
Etudiants	288 827	7,2
Ménagères	820 029	20,3
Autres	341 407	8,5
Population de 15 ans et plus	4 033 658	100,0

(12) Emploi et développement au Cameroun Perspectives sectorielles. BIT PECTA. Addis-Abeba, 1979, 169 p. + annexes

Pour une moyenne nationale de 64%, le taux d'activité de la population de 15 ans et plus varie cependant de façon assez sensible d'une province à l'autre :

TABLEAU 13

Taux d'activité des différentes provinces			
	Population active	Population de 15 ans et plus	Taux d'activité
Centre Sud	558 500	827 818	67.5
Littoral	300 204	497 081	60.4
Nord	772 586	1 247 436	61.9
Est	156 217	200 236	78.0
Ouest	300 685	490 780	61.3
Sud Ouest	209 132	306 053	68.3
Nord Ouest	286 071	464 254	61,6
Total	2 583 395	4 033 658	64,0

On voit ainsi les variations s'échelonner entre un maximum de 78% (Province de l'Est) et un minimum de 60,4% (Province du Littoral). La logique de ces variations semble toutefois difficile à mettre en évidence. En effet, à considérer dans le détail, comme on peut le voir dans le tableau ci-contre, la répartition par province des différentes catégories de la population inactive par rapport à la population active, on se heurte à des contradictions. La distribution du taux de population étudiante reste globalement conforme aux taux différentiels de scolarisation que nous connaissons, et nous retrouvons bien ici l'Est et le Nord avec les taux les plus faibles, et à l'inverse le Centre-Sud et le Littoral avec les taux les plus élevés.

En revanche, la distribution du taux des 'ménagères' obéit à une logique qui n'est pas du tout transparente. Il est très élevé dans les grandes

ville (26,6% à Douala et 25,1% à Yaoundé) ce qui semble indiquer que là où la proportion des salariés est élevée, le taux d'activité des femmes est faible. En ce qui concerne les variations entre les provinces, on constate que la proportion des ménagères passe de 9% dans l'Est à 28% dans le Nord sans que cela puisse réellement s'expliquer. Il se peut que dans les régions rurales la définition de la ménagère soit relativement ambiguë et qu'il ne soit pas aisé de distinguer entre une femme qui travaille dans l'agriculture (et qui de ce fait est considérée comme active) et une ménagère (considérée comme inactive). A cause de cette ambiguïté, le taux d'activité est d'une utilisation délicate. Si le taux d'activité du Nord est faible (61,9%) c'est parce que la proportion des personnes de 15 ans ou plus qui sont considérées comme ménagères est élevée. A l'opposé si le taux d'activité de l'Est est élevé (78%) c'est parce que le pourcentage des 'ménagères' est très faible.

2. Distribution de la population active par catégorie de travailleurs

Si le taux d'activité s'avère difficilement utilisable, en revanche la distribution de la population active par catégorie de travailleurs nous fournit des indications importantes. Le tableau ci-dessous montre une prédominance assez massive de travailleurs indépendants (78%), une proportion modeste de salariés (14,9%) et un taux relativement bas (5,9%) de sans emploi, du moins au regard de l'ensemble de la population active.

Nous examinerons plus loin les variations régionales de ces différentes catégories. Une autre structure de l'emploi doit auparavant être mise en évidence, ainsi que nous le permet toujours le recensement, celle qui intéresse la répartition des travailleurs selon le secteur d'activité.

TABLEAU 14.

Répartition de la population de 15 ans et plus selon la province et selon l'activité

	Popul. active	Popul. Ménagère	Population inactive Etudiant	Autres	Total	Situat. indéter.	Pop. de plus de 14 ans
CENTRE SUD							
Nombre	558 500	108 622	88 106	56 793	253 521	15 797	827 818
%	67,5	13,1	10,6	6,9	30,6	1,9	100,0
EST							
Nombre	156 217	18 120	11 383	12 556	42 069	1 950	200 236
%	78,0	9,0	5,7	6,3	21,0	1,0	100,0
LITTORAL							
Nombre	300 200	107 588	50 669	30 430	188 697	8 180	497 081
%	60,4	21,6	10,2	6,1	38,0	1,6	100,0
NORD							
Nombre	772 586	349 375	29 872	82 219	461 466	13 384	1 247 436
%	61,9	28,0	2,4	6,6	37,0	1,1	100,0
NORD-OUEST							
Nombre	286 071	84 716	45 522	38 687	168 955	9 228	464 264
%	61,6	18,2	9,8	8,3	36,4	2,0	100,0
OUEST							
Nombre	300 685	101 134	39 590	42 180	182 904	7 191	490 780
%	61,3	20,6	8,1	8,6	37,3	1,5	100,0
SUD-OUEST							
Nombre	209 132	50 474	23 655	14 036	88 165	8 756	306 053
%	68,3	16,5	7,7	4,6	28,8	2,9	100,0
TOTAL							
Nombre	2 583 395	820 029	288 827	276 921	1 385 777	64 436	4 033 658
%	64,0	20,3	7,2	6,9	34,4	1,6	100,0
DOUALA							
Nombre	133 375	63 821	27 518	11 129	102 528	4 425	240 328
%	55,5	26,6	11,5	4,7	42,7	1,8	100,0
YAOUNDE							
Nombre	85 609	42 878	32 129	5 068	80 075	5 323	171 007
%	50,0	25,1	18,8	3,0	46,8	3,1	100,0

3. Répartition des travailleurs selon le secteur d'activité

Cette répartition est donnée dans le tableau ci-après. Elle montre que le Cameroun reste ainsi un pays à forte dominante agricole : 78,0% des travailleurs se trouvent dans le secteur primaire. Parallèlement, le

TABLEAU 15

			%
Travailleurs indépendants	1 619 279		
Trav. fam. non rémunéré	396 119		
- sous total non salariés		2 015 398	78,0
Salariés permanents	267 837		
Salariés temporaires	88 036		
Apprentis	29 573		
- sous total salariés et assimilés		385 446	14,9
- Employeurs		11 974	0,5
- Situation indéterminée		20 891	0,8
Population occupée		2 433 709	94,2
- Sans emploi ayant travaillé		43 361	1,7
- Cherche un 1er emploi		106 395	4,1
Population active		2 583 395	100,0

développement du secteur secondaire (7%) reste relativement faible par rapport au secteur tertiaire qui est deux fois plus important (14,2%) mais n'atteint pas une taille excessive comparativement aux autres pays africains francophones dans lesquels - comme au Cameroun - la fonction publique est le fournisseur d'emplois le plus important. Nous avons donc ici l'image d'un ensemble relativement équilibré dans lequel les transformations économiques n'ont pas créé de trop grandes distorsions. Cela tient sans doute à la modération qui a présidé à la création d'emplois publics et à la faible extension du tissu industriel.

TABLEAU 16

Secteur primaire		1 898 910	78,0
Industrie	123 937		
Bâtiment et Travaux			
Publics	46 422		
Secteur secondaire		170 359	7,0
Commerce	106 240		
Transport Ent. Com.	36 067		
Banques et Assurances	5 403		
Services	197 414		
Secteur tertiaire		345 124	14,2
Situation indéterminée		19 316	0,8
Population occupée		2 433 709	100,0

4. Répartition des salariés selon les branches d'activités

Après avoir donné la distribution de la population active par catégorie de travailleurs, puis la répartition des travailleurs selon le secteur d'activité, il eut été intéressant de savoir comment se répartissent les travailleurs indépendants et les salariés dans les différentes branches d'activité. Malheureusement, les données publiées par le recensement ne permettent pas pour le moment de connaître cette répartition. On sait seulement que la proportion des salariés varie beaucoup selon la branche.

Elle est beaucoup plus forte pour l'Industrie, le Bâtiment et les Travaux Publics, les Transports et Communications, les Banques et Assurances que pour l'Agriculture par exemple, qui regroupe la majorité des actifs. La structure de l'emploi selon les branches d'activité présente donc une allure bien différente si l'on tient compte seulement des salariés. Selon le Quatrième Plan, la distribution de l'ensemble des salariés dans les différentes branches serait ainsi la suivante :

TABLEAU 17

Répartition des salariés dans les différentes branches d'activité (1974)

Branches d'activité	Nombre	%	Secteurs	%
Agriculture	89 544	30,6	Primaire	30,6
Industries	51 058	17,5		
Bâtiment et Travaux Publics	17 577	6,0	Secondaire	23,5
Commerce	23 556	8,1		
Transp. Entr. Commerce	29 929	10,2		
Banque Assurance	3 530	1,2		
Services	6 176	2,1		
Fonction Publique (a)	71 000	24,3	Tertiaire	46,9

Source : Ministère de l'Economie et du Plan, Quatrième Plan quinquennal de développement économique, social et culturel, Yaoundé 1976, pp 168 et 172

Les 71 000 agents de la fonction publique se répartissent ainsi :
 Titulaires : 18 101; Contractuels : 3 034; Décisionnaires et Auxiliaires: 38 705; Agents des collectivités locales: 11 160.

Ce tableau sur la structure des activités économiques régies par le salariat, met plusieurs faits en évidence. Il permet tout d'abord de

souligner la part importante de la fonction publique (24,3%) dans l'ensemble de la population salariée.

Il montre ensuite que le seul secteur tertiaire (grâce, il est vrai, au secteur public) fournit 46,9% des emplois salariés. Il éclaire enfin le fait que si la branche Agriculture comporte le chiffre le plus important des salariés, il ne représente néanmoins que 30,6% de ceux-ci, alors que la totalité du secteur primaire occupe 78% de la population active, ainsi que nous l'avons vu précédemment.

La mise à jour de plusieurs courants de nature diverse, y compris historique, permet de mieux comprendre les structures actuelles de l'emploi au Cameroun et l'évolution du marché du travail qu'il a connue.

B. L'évolution du marché du travail

Ce sont les colonisateurs allemands qui ont introduit au Cameroun ce rapport économique particulier dans lequel la force de travail devient marchandise et qu'on appelle le salariat. Ils l'ont introduit en premier lieu dans le secteur agricole en recrutant des manoeuvres pour les grandes plantations (hévée, palmier à huile) qu'ils ont installées sur les pentes du Mont Cameroun. Très tôt également ils ont recruté - mais ici par la force - des travailleurs pour la construction des routes et de voies de chemin de fer. Plus tard enfin, quand les systèmes de formation qu'ils avaient mis en place ont commencé à produire des individus sachant parler, lire et écrire l'allemand, ils ont recruté des agents subalternes pour le commerce et l'administration. Après 1918, les Français et les Anglais ont poursuivi en gros la même politique économique en vertu de laquelle le salariat agricole a continué à se développer, mais en restant circonscrit à quelques cultures et à certaines zones. Le salariat industriel s'est également accru, mais en restant centré sur les infrastructures de transport et de communication, tandis que les emplois commerciaux et administratifs progressaient davantage, du fait de l'intensification des échanges économiques (en particulier l'import-export) et de la

densification du tissu administratif colonial. Le Cameroun possédait ainsi en 1950 une structure de répartition de la main-d'oeuvre qui s'est formellement peu modifiée depuis, comme en témoigne le tableau ci-après:

TABLEAU 18

Evolution de la répartition de la main-d'oeuvre selon les secteurs

	Agriculture	Industrie	Services
1950	90,4	3,5	6,1
1960	87,6	4,6	7,8
1970	84,6	6,0	9,4
1976	78,0	7,0	14,2

Source : Main-d'oeuvre 1950-2000. BIT 1977.

Le secteur agricole perd régulièrement de l'importance, tout en restant largement dominant; le secteur industriel se développe mais très lentement; le secteur tertiaire progresse davantage, avec une accélération des mouvements depuis 1970.

Plusieurs courants se rejoignent pour entretenir ces tendances. Il importe d'en rendre compte pour comprendre quelque peu la situation.

Le premier courant est de nature sociologique et démographique. L'urbanisation se poursuit à un rythme élevé (croissance annuelle de 7% au cours des dix dernières années). Cette urbanisation, plus rapide que la croissance démographique propre des villes, est à l'évidence alimentée par des transferts migratoires d'origine rurale. Ces transferts provoquent des modifications démographiques spécifiques : on assiste de la sorte à un vieillissement et à une féminisation relative de la population active rurale, tandis que s'accroît la tranche des jeunes hommes dans les villes. Ce n'est pas le lieu d'en analyser ici les causes, mais quand on connaît la

faible productivité du travail agricole, les prix insuffisants attribués aux produits de la terre afin d'assurer une nourriture peu chère en milieu urbain et des exportations rémunératrices, sans parler des lacunes des circuits internes de commercialisation, on peut considérer cet exode rural comme un transfert non contrôlé de main-d'oeuvre sous, mal ou non employée. Nous verrons d'ailleurs plus loin la situation de l'emploi dans les différentes provinces et dans les deux grandes villes. Le développement rural implique des interventions complexes : '... il s'accomplit à l'intérieur d'un cadre politique qui englobe toute une gamme d'interventions en matière de prix, de crédit, de réforme agraire, de services ruraux, d'organisation locale et d'infrastructure rurale' (13) qui ne peuvent, à tout le moins, n'avoir de résultats qu'à moyen ou long terme. Il est donc loisible de penser que les courants migratoires actuels ne se modifieront pas à brève échéance, que le pourcentage de la main-d'oeuvre du secteur rural continuera son mouvement de baisse et que les villes continueront de grossir d'une main-d'oeuvre en disponibilité, les uns vivant d'expédients, les autres innovant dans le secteur informel.

Le second courant est de nature économique et financière. Les créations d'emplois dépendent essentiellement du rythme de l'industrialisation et de sa nature. Les auteurs du document sur les perspectives de développement au Cameroun d'ici à l'an 2000 déplorent la faiblesse de l'augmentation des emplois industriels depuis une dizaine d'années (2050 par an). Ce résultat jugé insuffisant ne serait pas tant à mettre au compte d'une croissance trop réduite du rythme des investissements qu'à la destination de ces derniers. Il semblerait en effet que les industries visées par les investisseurs nationaux et étrangers soient plutôt à forte intensité de capital et de haute technologie qu'à forte intensité de main-d'oeuvre. Ce choix présente pour les investisseurs (prospection et transformation des hydrocarbures, industrie chimique) le double avantage d'une meilleure rentabilisation du capital par sa destination vers les secteurs de pointe ou de substitution et d'une réduction supposée des risques divers par le

(13) Rapport Education, Politique sectorielle. Banque Mondiale, 1980, p.

maintien d'un encadrement européen - objectivement justifié au départ par la haute technologie mise en oeuvre - qui est une limitation de fait à l'africanisation.

Le troisième courant est celui qui est impulsé par les pouvoirs publics. Nous avons déjà évoqué le rôle que veut jouer l'Etat camerounais dans la régulation des flux de capitaux (code des investissements, Société Nationale des Investissements, etc...). Nous voulons parler ici de ses interventions dans le domaine de l'emploi. Dans ce domaine, l'action publique s'est exercée principalement dans deux directions : la création d'emplois dans le secteur qui ressortirait directement à son autorité et la réglementation des rapports de travail sur l'ensemble du pays. N'étant pas, comme le capital privé, dans la logique de la maximisation des profits, les emplois publics ont crû de manière régulière, quoique modérée, depuis l'Indépendance. Cependant les budgets ne sont pas extensibles à l'infini, il y a des équilibres internes à respecter, et un seuil est bientôt atteint qui réintroduit une limite objective à cette croissance. Cela dit il faut souligner le rôle moteur qu'ont joué les pouvoirs publics en matière d'emploi depuis 1960. Outre les créations d'emplois et l'organisation des zones et barèmes de salaires, il y a eu aussi la moralisation des rapports employeurs-employés par l'institution de l'inspection du travail, la couverture sociale des travailleurs par la création de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), la régulation du fonctionnement des activités de production par l'adoption des conventions collectives et enfin et surtout l'apparition en 1970 - année pivot dans les rapports privé-public - de la classification Professionnelle Nationale Type, issue du système hiérarchique de la Fonction Publique, et qui établit, à l'intérieur d'une échelle en 12 catégories, des correspondances entre l'emploi occupé et la qualification/formation des travailleurs.

Cependant ces trois courants, et en particulier les deux premiers, n'ont pas eu la même incidence dans les différentes régions du pays dans la mesure où ils traversent un espace national qui n'est pas du tout homogène sur les plans historique, économique et social. Ils conduisent à une géographie de l'emploi marquée par les inégalités.

C. Géographie de l'emploi et inégalités

1. Variations régionales des différentes catégories de travailleurs

Nous avons examiné plus haut la distribution de la population active par catégorie de travailleurs au niveau national. Si l'on prend maintenant cette distribution dans les différentes provinces on s'aperçoit qu'elle varie énormément. La proportion de salariés et assimilés va de 5,5% dans le Nord à 40,0% dans le Littoral. Cette proportion bien sûr est encore plus forte à Douala et à Yaoundé. Le tableau ci-après nous en donne le détail.

Il suggère trois sortes de remarques.

Tout d'abord les variations provinciales du taux de salariat suivent la même ligne que celle du taux d'urbanisation. (14) Ceci est pleinement vérifié pour les extrêmes, le Nord et le Littoral, et pour les deux grandes villes, Yaoundé et Douala, qui possèdent des taux très élevés de salariés (62,7% et 55,7%, respectivement). Le parallélisme est moins parfait pour les situations intermédiaires, mais celles-ci ne déforment pas l'image de l'ensemble. Nous verrons plus loin que tout cela est à mettre en rapport avec le degré de diversification économique, étant entendu que les emplois salariés sont l'apanage des zones urbaines.

(14) Voir Supra p.

TABLEAU 19

Répartition de la population active selon les données et selon la situation dans l'emploi

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Est	Total	Douala	Yaoundé
CHIFFRES ABSOLUS										
Non salarié	421 326	137 689	135 098	702 365	229 145	250 981	138 794	2 015 398	28 853	16 484
Salarié et ass.	101 448	13 980	120 121	42 141	27 165	31 701	48 890	385 446	74 196	53 660
Employeurs	1 165	179	3 506	2 115	1 011	814	2 734	11 974	1 096	542
Situation ind.	4 625	497	2 248	5 904	2 916	2 243	2 458	20 891	1 255	1 220
Population occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	285 739	192 876	2 433 709	105 400	71 905
Cherche un emploi	29 486	3 872	39 231	19 860	25 834	14 946	16 256	149 686	27 975	13 684
Population active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132	2 583 395	133 375	85 609
EN POURCENTAGE										
Non salarié	75,4	88,1	45,0	90,9	80,1	83,5	66,4	78,0	21,6	19,3
Salarié et ass.	18,2	8,9	40,0	5,5	9,5	10,5	23,4	14,9	55,7	62,7
Employeurs	0,3	0,1	1,2	0,3	0,4	0,3	1,3	0,5	0,8	0,6
Situation ind.	0,8	0,3	1,1	0,8	1,0	0,7	1,2	0,8	0,9	1,4
Population occupée	94,7	97,5	86,9	97,4	91,0	95,0	92,2	94,2	79,0	84,0
Cherche un emploi	5,3	2,5	13,1	2,6	9,0	5,0	7,8	5,8	21,0	16,0
Population active	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La seconde remarque a trait au taux de non-salariés, c'est-à-dire de travailleurs indépendants. Il est évident que la notion de travailleur indépendant ne recouvre pas les mêmes réalités selon que l'on se trouve en zone rurale ou en zone urbaine. Ainsi les 90,9% de non-salariés du Nord ont toutes les chances d'être en majorité des travailleurs agricoles. En revanche, les 21,6% de non-salariés de Douala et les 19,3% de Yaoundé sont vraisemblablement les petits artisans, commerçants et autres prestataires de services du secteur dit informel.

Enfin, dernière remarque, l'addition des pourcentages respectifs des non salariés, des salariés et des catégories minoritaires que sont les employeurs et les indéterminés aboutit à la détermination d'un taux de population occupée. L'utilisation de ce taux, et bien entendu celle de son corollaire, le taux de chômage, doit être faite avec prudence. On observe ainsi une très grande variation d'une région à l'autre, et une première lecture de ce tableau permettrait de conclure que le taux d'occupation est une fonction inverse du taux d'urbanisation, l'Est et le Nord se retrouvant ainsi avec les taux les plus élevés de population occupée, tandis que Yaoundé et Douala présentent les taux les plus faibles. Il est vrai que l'on a tendance à dire que c'est dans les zones rurales que l'on se rapproche le plus des situations de plein emploi, et qu'au contraire c'est dans les villes que se concentre le chômage. Ce n'est pas entièrement vrai. En effet, il est tout à fait légitime de penser qu'un individu qui s'est déclaré comme cherchant un emploi recherche précisément un emploi salarié. Ce n'est donc pas tout à fait la même chose d'être demandeur d'emploi dans une région faiblement urbanisée et à faible taux de salariat que dans une région en position inverse. Dans le premier cas on se trouve en situation de rejet ou de refus par rapport au travail agricole, on se trouve dans une région où les emplois salariés sont peu nombreux et l'on présente ainsi tous les attributs du candidat potentiel à l'émigration vers les zones plus "favorisées". Dans le second cas on se trouve plus proche de l'image classique du chômeur. Dans un cas comme dans l'autre il est plus éclairant de rapporter le taux de demandeurs d'emploi non pas à la population active totale mais à la population de salariés. Et l'on parvient ainsi à des constatations étonnantes. La proportion des

demandeurs d'emplois par rapport aux salariés est de 37,7% à Douala et de 25,5% à Yaoundé. Mais que dire alors du Nord où cette proportion est de 47,1% de l'Ouest où elle passe à 47,9% et surtout du Nord-Ouest où elle atteint 95%. Cela veut dire que dans cette dernière province il y a presque autant de demandeurs d'emploi que de salariés. Ces remarques mettent en lumière certaines inégalités régionales dans le domaine de l'emploi, en soulignant en particulier que certaines régions peuvent être doublement défavorisées, en connaissant à la fois un taux élevé de sous-emploi et un faible développement du salariat. L'étude de la répartition des salariés par province apporte d'ailleurs des précisions supplémentaires quant à ces inégalités.

2. Répartition des salariés selon les provinces

Compte tenu des variations régionales de la proportion de salariés dans la population active, la distribution de la population de salariés selon les provinces est assez différente de la population active. La lecture du tableau ci-dessous nous montrent que les trois provinces du littoral du Centre-Sud et du Sud-Ouest absorbent 70,2% de la population salariée alors que leur part dans la population active est plus modeste.

Le contraste est parfait entre par exemple le Nord qui absorbe 29,9% de la population active et seulement 10,9% des salariés et le Littoral qui observe seulement 11,6% de la population active mais en revanche 31,2% des salariés. Tout cela rend compte de l'inégale répartition des lieux de production industrielle et des différences dans l'intensité des échanges économiques, les provinces côtières bénéficiant en la matière de leur localisation géographique dans le cadre d'une économie encore très dépendante de ses relations avec les pays industrialisés. Ces inégalités seront rendues encore plus évidentes à travers l'analyse de la répartition par provinces de la population active selon les branches d'activité.

TABLEAU 20

Répartition des salariés selon les provinces

	Population salariée et assimilée		Population active	
	Nombre	%	Nombre	%
Centre Sud	101 448	26,3	558 500	21,6
Littoral	120 121	31,2	300 204	11,6
Nord	42 141	10,9	772 582	29,9
Est	13 980	3,6	156 217	6,0
Ouest	31 701	8,2	300 685	11,6
Sud Ouest	48 890	12,7	209 132	8,1
Nord Ouest	27 165	7,1	286 071	11,2
Total	385 446	100,0	2 583 395	100,0

3. Répartition régionale des travailleurs selon la branche d'activité

Le tableau ci-contre est en quelque sorte un état de la diversification économique des différentes provinces. On constate ainsi que d'une province à l'autre la population active est très diversement répartie dans les différentes branches d'activité.

TABLEAU 21

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Ouest	Total
CHIFFRE ABSOLU								
Agriculture	393 971	135 411	124 848	676 553	195 749	237 549	134 829	1 898 910
Industries	26 580	2 976	35 238	15 392	24 928	10 274	8 549	123 937
Bâtiment et T.P	13 315	1 102	10 935	8 606	5 665	4 817	1 982	46 422
Commerce	20 987	4 272	31 765	9 825	9 825	8 093	10 953	106 240
Transp. Ent. Com.	8 178	607	17 242	3 357	1 768	3 056	1 859	36 067
Banque Assurances	1 291	56	3 001	301	176	323	255	5 403
Services	58 523	7 667	37 786	23 932	19 126	18 255	32 125	197 414
Non déterminé	6 169	254	578	3 619	3 000	3 372	2 324	19 316
Population occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	285 739	192 876	2 434 709
EN POURCENTAGE								
Agriculture	74,5	88,9	47,8	89,9	75,2	83,1	69,9	78,0
Industries	5,0	2,0	13,5	2,0	9,6	3,6	4,4	5,1
Bâtiments et T.P	2,5	0,7	4,2	1,1	2,2	1,7	1,0	1,9
Commerce	4,0	2,8	12,0	2,8	3,8	2,8	5,7	4,4
Transp. Ent. Com.	1,5	0,4	6,6	0,4	0,7	1,1	1,0	1,5
Banque Assurance	0,2	-	1,1	-	0,1	0,1	0,1	0,2
Services	11,1	5,0	14,5	3,2	7,3	6,4	16,7	8,1
Non déterminé	1,2	0,2	0,2	0,5	1,2	1,2	1,2	0,8
Population occupée	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Deux provinces se dégagent qui se caractérisent par leur faible niveau de diversification économique : l'Est et le Nord. Ces deux régions possèdent en commun un secteur agricole beaucoup plus important que la moyenne nationale (respectivement 88,9% et 89,9%), avec à l'inverse, logiquement, un secteur non-agricole beaucoup moins développé mais gardant toutefois les proportions nationales à savoir que le secteur tertiaire y est deux fois plus important que le secteur secondaire. Si l'on se reporte à la page 8, on peut constater que ces deux régions présentent une répartition en secteurs très proche de celle que présentait le Cameroun en 1950. A l'opposé se trouve la province du Littoral, qui est la moins agricole du pays, et de beaucoup, et qui connaît le plus fort développement dans toutes les branches du secondaire et du tertiaire (sauf la branche des services, où elle est devancée par le Sud-Ouest). Quant aux autres provinces, qui se situent à un niveau intermédiaire de diversification économique, on constate que le Centre-Sud se rapproche structurellement du Littoral, tout en gardant un fort secteur agricole, qu'en revanche l'Ouest ressemblerait davantage à l'Est et au Nord, et que les deux provinces anglophones présentent une sorte de paradoxe : le Nord-Ouest a un secteur secondaire équivalent au tertiaire, à cause d'un fort développement de la branche industrie (presque deux fois la moyenne nationale), tandis que le Sud-Ouest possède un secteur tertiaire cinq fois plus important que le secteur secondaire, à cause d'un fort développement de la branche Services (elle aussi deux fois la moyenne nationale).

Si l'on rapproche maintenant ce tableau de celui de la distribution régionale des différentes catégories de travailleurs, on constate que les provinces qui sont le moins diversifiées sur le plan économique sont également celles où le salariat est le moins développé (le Nord et l'Est). Le raisonnement vaut à l'inverse pour le littoral. Ce rapprochement permet aussi de comprendre le paradoxe des deux provinces anglophones : le relatif développement du secteur secondaire dans le Nord-Ouest (11,8%) tient plus au nombre élevé de travailleurs indépendants (80,1%) c'est-à-dire des artisans qu'à l'extension du salariat (9,5%); pour le Sud-Ouest, le pourcentage élevé du secteur tertiaire (23,5%), et en particulier des Services (16,7%), rapproché de celui, également élevé, des salariés

(23,4%), induit qu'il y a dans cette province une implantation importante de l'emploi public. Ce raisonnement vaut également pour le Centre-Sud, où se trouve la ville de Yaoundé. Cette dernière compte un pourcentage très élevé de salariés (62,7%), dans une province qui reste très agricole (74,5%) et dans laquelle le secteur secondaire n'est que légèrement plus développé (7,5%) que la moyenne nationale (7%). Cela tient au fait que Yaoundé, capitale politique et administrative du Cameroun, possède la plus forte concentration d'emplois publics du pays.

IV. LES RELATIONS ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

Pour tout ce qui touche aux relations entre la formation et l'emploi au Cameroun, il est difficile de se faire une idée autre qu'approximative, l'information dont on dispose étant soit trop globale, soit ancienne, soit limitée à certains secteurs. L'opinion la plus répandue actuellement est celle qui consiste à faire le constat d'une inadéquation totale et à faire le procès du seul système d'enseignement auquel on attribue une absence complète d'adaptation, en oubliant un peu vite les services qu'il a rendus par rapport aux objectifs majeurs qui lui avaient été assignés: la construction nationale, le développement de la conscience de la citoyenneté, sans parler de la réduction de l'analphabétisme. Bouc émissaire désigné des espérances déçues en matière de croissance économique, le système de formation se trouve de la sorte au coeur d'une contradiction majeure qui fait qu'en le marquant d'une culpabilité totale, on l'investit dans un même mouvement d'un pouvoir qu'il ne peut posséder. Il se trouve parallèlement investi d'une fonction idéologique: quand on le rend responsable de l'exode rural - lequel est bien réel - on occulte par là même les réalités de l'univers agricole, les conditions de vie des paysans et la décentration permanente en regard du monde des villes. Quand on le rend responsable du chômage, et en particulier du chômage des diplômés (15) on néglige en même temps de parler des contraintes d'un

(15) A propos duquel d'ailleurs on ne cite aucun chiffre.

développement de type libéral et des laissés pour compte de la loi du marché. Nous n'avons pas la prétention de clore ici ce débat national. Nous voulons simplement lui fournir des bases plus objectives.

Nous nous proposons de donner tout d'abord un aperçu de l'évolution historique dans le domaine des relations entre la formation et l'emploi, pour arriver ensuite à l'identification des secteurs-clés de leur mise en rapport, et enfin au bilan des connaissances les plus récentes en la matière.

A. L'évolution des relations

On a coutume de dire que du temps de la colonisation l'enseignement était parfaitement adapté aux besoins de l'emploi dans la mesure où il en était dépendant. (16)

La présence d'une administration européenne et la faible diversification économique n'impliquaient que la formation d'une élite locale restreinte servant d'intermédiaire - administratif ou commercial - avec les populations sous domination européenne. Il semble toutefois que cette situation - où l'emploi est posé en termes de rareté de l'offre de travail - n'ait généralement prévalu que jusqu'en 1945, date vers laquelle elle commence à s'infléchir sous l'influence de différents facteurs qui font que le problème tend à se poser de plus en plus en termes d'excès d'offre : croissance de la population, de la scolarisation et de l'exode rural. La situation politique particulière du Cameroun pendant la période coloniale - territoire sous mandat, puis sous tutelle des Nations-Unies - ont fait que ces facteurs ont été encore plus opérants qu'ailleurs, et le tableau classique doit donc être sérieusement nuancé.

(16) Cf. P. HUGON, "Enseignement et emploi" in L'enseignement en Afrique tropicale, Chap. XIII, Paris, PUF, 1971 (sous la direction de Lê Thành Khôi)

Ayant à rendre compte annuellement de leur action devant la communauté internationale, les puissances occupantes - française et britannique - furent dans l'obligation morale de développer les secteurs à travers lesquels on pouvait évaluer concrètement que quelque chose était fait en faveur des populations : la santé et l'éducation en particulier. De plus, du côté français, le souci de supplanter l'influence allemande par le biais d'un enseignement en langue française ne fut pas sans effet, du moins jusqu'à la seconde guerre mondiale. Après celle-ci, les recommandations de la Conférence de Brazzaville, puis celles des Nations-Unies (17) firent que l'on assista à la mise en place d'un enseignement de masse qui s'est traduit par une augmentation massive et régulière des effectifs scolarisés, ainsi que par l'apparition d'un enseignement secondaire et la diversification de l'enseignement professionnel.

Les besoins de main-d'oeuvre éduquée ne furent donc pas les seuls moteurs du développement éducatif, d'autant que l'économie coloniale n'avait pas modifié sa structure. Et, de fait, malgré les tentatives de réguler les flux par une distribution parcimonieuse des parchemins, des signes d'une inadéquation quantitative et qualitative de l'enseignement à l'emploi sont apparus dès avant l'indépendance. Le contenu de l'enseignement primaire, la prééminence de l'enseignement général et la dévalorisation de l'enseignement technique, toutes choses qui sont sérieusement remises en question à l'heure actuelle, posaient déjà problème à l'époque.

L'explosion scolaire que le Cameroun a connue après l'Indépendance, dans le cadre d'un système d'enseignement inchangé si ce n'est dans ses objectifs politiques et dans le cadre d'une économie qui, bien que progressant, n'a jamais connu de croissance spectaculaire comparable à celle de la Côte-d'Ivoire, fit que les distorsions devinrent de plus en plus évidentes. Le développement de l'éducation précédait manifestement le niveau de développement économique. Les produits du système d'enseignement

(17) Engagement moral de la puissance tutélaire d'acheminer à terme les populations sous tutelle vers l'indépendance.

- qui touche la majorité de la population - ne sont utilisables que dans le secteur moderne de l'économie, et ce secteur ne peut tous les absorber étant donné qu'il est - on l'a vu - minoritaire dans l'ensemble national. Dès 1967, on songea à réformer l'enseignement primaire afin qu'il n'introduisit plus cette rupture avec le milieu d'origine des élèves et qu'il participe à son développement. La majorité de la population du Cameroun vivant en milieu rural, on a appelé cette réforme 'ruralisation'. Cependant, cette réforme n'a pas encore atteint le stade de la généralisation. Parallèlement, afin de planifier les flux des différentes filières de formation, on mit en place un service d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. On projette actuellement d'organiser un dispositif de professionnalisation des enseignements secondaire et supérieur. Cependant, l'augmentation de sa masse lui donnant de plus en plus d'inertie au sens physique du terme, il apparaît qu'en définitive le cours du système est très difficile à modifier. Pour pallier cette difficulté, et dans le but de freiner le courant de migrations vers les villes et d'alléger la pression sur l'emploi, les pouvoirs publics ont multiplié les initiatives éducatives extra-scolaires et introduit un numerus clausus de fait, en n'organisant plus qu'une seule session aux différents examens de l'enseignement secondaire.

Tout ceci ne donne qu'un aperçu extrêmement sommaire de l'évolution des relations entre la formation et l'emploi, d'autant que nous n'avons retenu comme indicateurs que ce qui est le plus apparent: les différentes orientations traduisent néanmoins le fait qu'un diagnostic a été porté par les pouvoirs publics, celui d'un désajustement global du système de formation par rapport au marché du travail. Les mesures prises ou envisagées montrent d'ailleurs que l'on considère qu'il n'y a pas un marché du travail mais plusieurs qui sont autant de lieux concrets de liaisons spécifiques entre la formation et la production.

B. Les secteurs-clés de la liaison formation-emploi

Ces secteurs-clés - ou marchés - sont spécifiés par les types d'activités de production effectuées et les types de formation qui y correspondent, que ces formations existent ou soit potentiellement requises ou pas en regard du dispositif scolaire existant et des contraintes de la production. Nous pouvons identifier globalement ces secteurs-clés, qui sont au nombre de trois. Ils sont interconnectés, et nous ne les isolons que pour les besoins de l'analyse.

Le premier secteur, et le plus important pour le nombre des travailleurs, est celui qui correspond aux activités indépendantes de production agricole. On considère que le système d'enseignement, tel qu'il est conçu actuellement, non seulement ne contribue pas à la modernisation des activités - c'est-à-dire, dans l'optique officielle, à l'amélioration de leur productivité - mais encore contribue à en détourner une partie de plus en plus grande de la jeunesse. Le problème se complique dans la mesure où l'inadéquation de la formation transmise se double d'une extension insuffisante: de vastes zones du territoire national sont encore sous-scolarisées. Autrement dit, le système de formation, s'il n'était investi d'autres fonctions politiques et idéologiques, serait inutile et même néfaste du strict point de vue économique. Non seulement l'école n'est pas nécessaire à la reproduction simple du secteur agricole, mais encore elle l'entrave. Ce secteur requerrait des formations globales et spécifiques qui n'existent pas ou sont insuffisamment développées. C'est cette spécificité même, contradiction face à l'école unique qui fait problème. Les retards apportés à l'application de la ruralisation montrent que les objectifs politiques restent encore les déterminants des orientations scolaires, d'où l'importance accordée aux initiatives extra-scolaires qui permettent en quelque sorte de contourner ce monolithe qu'est le système d'enseignement. Les buts poursuivis par les ZACC (zones d'activités communautaires et culturelles), ZAPI (zones d'actions prioritaires intégrées) et surtout par le Service national d'Action civique sont à la fois politiques et économiques: on cherche à revitaliser ponctuellement le secteur rural et l'on fixe en même temps les jeunes à la campagne, en ponctionnant à l'occasion dans les groupes des désœuvrés urbains.

Le deuxième secteur est celui qui correspond à ce qu'on peut appeler le secteur non-institutionnalisé des villes. Il regroupe toute la petite production marchande en marge de la comptabilité nationale et des réglementations officielles en matière de prix et de salaires: tâcherons du bâtiment, artisans, petits commerçants. Ce secteur - mal connu - est extrêmement diversifié par les activités conduites, les rapports de travail et les origines géographiques et scolaires de ses acteurs. Il regroupe une majorité de travailleurs indépendants et se situe à cheval sur le secteur rural et le secteur institutionnalisé. Les solidarités familiales font qu'il sert souvent de base d'accueil pour les migrants ruraux et constitue une sorte de secteur de survie urbain. Il entre, par ailleurs, en concurrence directe avec le secteur dit moderne pour certaines activités où il touche une clientèle largement commune (bâtiment, confection, petite imprimerie, etc.). Ce qui fait son originalité profonde est que les connaissances spécialisées dont il a besoin sont le plus souvent acquises en marge du système d'éducation formelle et qu'il tend ainsi à engendrer son propre système de formation: on paye son apprentissage sur le tas parce que l'on sait que l'on y acquiert des connaissances directement utilisables sur le marché.

Le troisième secteur est celui qui correspond à ce que l'on appelle le secteur moderne, ou structuré ou institutionnalisé. Nous préférons la troisième appellation, car elle désigne bien un secteur où les emplois ressortissent au système institutionnalisé des catégories, qualifications, salaires et rapports de travail. C'est le secteur où sont établies à priori des correspondances théoriques entre formations, emplois et salaires, et dont la fonction publique a servi de prototype. Nous avons vu plus haut le développement des différentes branches de ce secteur et l'inégale distribution géographique des emplois salariés. Nous avons pu également donner un aperçu des inégalités régionales en matière de scolarisation et nous constatons un parallélisme entre les régions à haut développement scolaire et les régions à forte concentration d'emplois salariés. L'adéquation formation-emploi ne serait-elle que celle des inégalités régionales? Ce secteur institutionnalisé est en tout cas le secteur auquel sont destinées toutes les formations du système scolaire. Que savons-nous de leur ajustement?

C. Le point des connaissances actuelles

Nous disposons d'un certain nombre d'études décrivant ou analysant le problème des ajustements globaux entre l'éducation et l'emploi au Cameroun dans le secteur 'moderne'. Les caractéristiques de ces études, ainsi que nous l'avons déjà signalé, rendent difficile l'établissement d'un bilan complet argumenté et à jour du degré d'adéquation. Il est quand même nécessaire d'essayer ici de faire rapidement le point des connaissances sur la question de la structure des qualifications, de l'ajustement offre-demande et du fonctionnement du marché du travail.

(a) La structure des qualifications

Cette structure nous est fournie (mais seulement pour 1974) par un tableau très éclairant contenu dans le document du IVe Plan, celui de la structure professionnelle dans le secteur privé et para-public selon la nationalité et le niveau de qualifications:

Ce tableau nous fournit deux données très importantes. Tout d'abord les salariés camerounais sont constitués pour 54,94% (113 976) de main-d'oeuvre banale, c'est-à-dire de main-d'oeuvre sans qualification (catégories 1 et 2 de la classification professionnelle nationale type). Par ailleurs, les Camerounais ne représentent que 15,91% des cadres supérieurs (catégories 10 à 12 de la CPNT), les Européens y entrant pour 81,07%. On observe donc une concentration des nationaux dans les bas niveaux de qualification et une concentration des 'expatriés' dans le haut de la gamme. Ce fait traduit la dépendance, toujours très grande du secteur moderne camerounais au capital et à la technologie européenne et une 'camerounisation' encore peu avancée de l'encadrement. Mais il réfère aussi à la situation inverse qui prévaut dans le secteur public (qui regroupait 71.000 employés en 1974), lequel a réalisé une camerounisation

TABLEAU 22.

Niveau	Camerounais	Autres africains	Autres nationalités(1)	Totales
Cadres supérieurs	307	58	1 564	1 929
Techniciens supérieurs	1 248	-	3 755	5 003
Techniciens	5 892	158	1 468	7 518
M.O. qualifiée	29 693	583	455	30 731
M.O. spécialisée	56 322	1 170	48	57 540
M.O. banale	113 976	4 485	188	118 649
Total	207 348	6 454	7 478	221 370

(1) Il s'agit d'Européens pour les catégories supérieures:

quasi-totale de son encadrement et continue à prélever tous les ans un fort contingent de sortants des enseignements secondaire et supérieur. Ce tableau présente de plus l'avantage de suggérer les directions dans lesquelles il serait du plus grand intérêt que l'information progresse: l'établissement des tendances d'évolution des qualifications, (18) la nature des passages entre le privé et le public, et enfin l'état du 'brain drain', toutes choses à propos des quelles on est réduit à des hypothèses.

(b) Ajustement entre offre et demande de travail

Que savons-nous maintenant de l'ajustement tant quantitatif que qualitatif de l'offre et de la demande sur le marché du travail ? En 1971, une mission de l'Unesco indique que 'nombreux parmi les sans-travail (chômeurs et oisifs) sont les jeunes ayant abandonné leurs études ou même titulaires du BEPC et de l'examen probatoire ... jeunes disponibles sans

(18) et donc, par ex., l'évolution de la 'camerounisation'.

aucune compétence professionnelle, alors que d'importants besoins en personnel vraiment qualifié restent insatisfaits ... Les employeurs reprochent aux diplômés de l'enseignement technique d'avoir reçu une formation mal adaptée, insuffisamment pratique ...'

Des études du Plan (essentiellement quantitatives) ont essayé de projeter les besoins en diplômés par rapport aux besoins de main-d'oeuvre du secteur moderne, mais elles remarquent que ce secteur ne peut dans la meilleure des hypothèses accueillir que un sixième des jeunes accédant au marché du travail.

Dans le cadre des études macro-économiques, une enquête lourde a été réalisée sur l'emploi en 1971. Elle a porté sur un échantillon de 255 entreprises totalisant 78.000 travailleurs parmi lesquels 45,000 furent touchés par l'enquête.

Elle est allée au-delà de la simple analyse quantitative et a permis de tirer certaines conclusions intéressantes: ainsi, il est apparu que dans le secteur privé moderne 18% des travailleurs occupaient un emploi inférieur (2,6%) ou supérieur (15,4%) à leur niveau de qualification. Il est également ressorti que 47,8% des travailleurs occupaient un emploi différent de leur type de formation. Cette étude avait également fait voir que les recrutements sur recommandation étaient l'apanage de la majorité des travailleurs disposant d'un niveau de formation générale ou n'ayant aucune spécialisation, ceci autant pour les femmes que pour les hommes (p.15). Elle avait également fourni une série d'informations sur les salaires selon le niveau de qualification, le type de formation, la tranche d'âge, l'ancienneté et selon la province. Quoique très intéressants, parce que permettant de voir la diversité (tant territoriale que sectorielle) du marché du travail camerounais, et surtout un aspect singulier de l'inadéquation entre les types et niveaux de formation et l'emploi occupé, les résultats de cette étude restent limités à une analyse macro-économique. Ainsi, le processus de passage du système éducatif au marché du travail n'a pas été analysé de manière approfondie, ainsi également on n'a aucune idée des salaires individuels, ni du temps passé à être formé.

Pour certains, 'l'ensemble des résultats aurait mérité une exploitation très large pour les travaux de planification' (19) En fait, l'objet de l'étude n'était pas tant d'éclairer les relations dynamiques entre la formation et l'emploi que d'accumuler une masse d'informations sur les 'structures de l'emploi et de la main-d'oeuvre ainsi que l'évolution de ces structures à moyen et à court terme.' (20)

La mission PECTA (1976) peut aussi être située dans le cadre des études macro-économiques. Son grand intérêt est sans doute d'avoir entrepris une analyse sectorielle approfondie révélant les possibilités des différentes branches d'activité retenues, et aussi d'avoir mené des enquêtes dans les entreprises modernes ainsi que dans les établissements de formation. Elle distingue l'aspect quantitatif et l'aspect qualitatif.

Sur le bilan quantitatif, la mission PECTA souligne que pour la période 1976/81, les besoins annuels estimés de formation technique et professionnelle sont de l'ordre de 1300 travailleurs hautement qualifiés et agents de maîtrise, 325 techniciens, 137 cadres supérieurs pour la seule branche industrielle manufacturière. De l'autre côté, la capacité des systèmes analysés est de 1944 sortants des sections industrielles du CAP (avec 50% d'admis), 2670 sortants des sections commerciales (60% de réussite) et 686 cadres moyens et supérieurs.

Par ailleurs, l'enquête menée auprès des individuels a révélé 'une pénurie de main-d'oeuvre à des niveaux de qualification déterminants pour le développement industriel et agro-industriel: services hautement qualifiés dans la branche entretien, agents de maîtrise aptes pour l'encadrement moyen et cadres supérieurs issus de grandes écoles (qui seraient pratiquement tous absorbés par l'administration).' De plus, la mission PECTA relève un énorme déséquilibre entre les effectifs de l'enseignement industriel et ceux de l'enseignement commercial qui sont

(19) in PECTA, op.cit., p. 32

(20) Enquête emploi (résultats définitifs).

pléthoriques, et les déperditions très importantes du système.

Sur le plan qualitatif, les résultats de ces enquêtes indiquent, par exemple, que 'la plupart des jeunes sortis de l'enseignement technique cherchent eux-mêmes un emploi', du fait que dans les établissements de formation, il n'existe aucun service de placement. Au niveau des entreprises, il ressort que 73% de 61 entreprises visitées forment leur personnel, dont 22,9% à l'extérieur, et que 88,6% des entreprises qui emploient des diplômés de l'enseignement technique ne sont pas satisfaits des qualifications démontrées par les jeunes travailleurs. La mission PECTA souligne d'ailleurs la 'médiocre efficacité technique' des établissements de formation, leur faible part de réussite aux différents examens (entre 32% et 52%), suggère leur assainissement et déplore que la concertation formateur-employeur n'existe pratiquement pas. Cependant, nos auteurs ne se contentent pas de faire le procès des systèmes de formation technique et professionnelle. Ils établissent aussi que les caractéristiques des entreprises induisent d'une certaine manière l'appréciation que ces mêmes entreprises portent sur les caractéristiques scolaires des travailleurs. Ils suggèrent donc implicitement que dans le domaine des relations entre la formation et l'emploi, il est bon de relativiser les perspectives en faisant jouer la réciprocité. De leurs entretiens avec les responsables des 61 firmes industrielles, ils ont pu établir que 'selon leur importance, leur activité, leur ancienneté et leur organisation, ces entreprises ont des politiques d'administration du personnel très variables', ainsi par exemple, 'dans les grandes entreprises modernes où les effectifs correspondent à une division du travail plus poussée, les exigences en matière de scolarité sont moindres.' (p.154). On apprend aussi grâce à cette étude que 'lorsque les employeurs ne sont pas directement 'engagés' dans l'oeuvre de formation, ils tendent à une moindre appréciation des qualifications atteintes'. (p.155).

On peut regretter que dans ce document provisoire on n'ait pas davantage étayé des conclusions aussi intéressantes; on aurait par exemple, voulu savoir quelles sont les politiques de personnel des entreprises de différentes tailles selon leur place sur le marché, leur statut ou la

répartition de leur capital. En tout état de cause, cette étude PECTA reste d'un particulier intérêt car, à notre connaissance, c'est la première fois qu'une enquête par sondage est menée dans les entreprises au Cameroun avec pour souci, entre autres, d'apporter un éclairage nouveau sur les relations entre l'éducation et l'emploi. Elle a permis, comme on l'a vu, d'identifier certains désajustements sectoriels. D'autres désajustements ont été mis en évidence.

La même mission PECTA a mené une recherche dans le secteur artisanal dans 550 ateliers sur les 2607 recensés à Yaoundé par le service de l'Artisanat en 1975. L'examen des niveaux d'instruction par statut professionnel a conduit aux conclusions suivantes:

- a) 'Le secteur artisanal semble n'absorber que les candidats à l'emploi n'ayant acquis qu'un faible niveau scolaire et souvent n'ayant reçu aucune qualification professionnelle' (p.149); moins de la moitié des effectifs a terminé avec succès le cycle primaire;
- b) Les jeunes apprentis sont généralement plus scolarisés que les compagnons et les artisans patrons.

Cette enquête dans le secteur artisanal donne une autre originalité à cette étude du PECTA dans la mesure où la plupart des recherches sur la formation et l'emploi se sont souvent limitées au secteur moderne de l'économie. Toutefois, on peut penser que cette étude aurait été encore plus complète si elle s'était intéressée aux employés pris individuellement et si elle nous avait permis de comprendre un peu mieux le fonctionnement du marché du travail.

3. Le fonctionnement du marché du travail

A ce propos, on peut dire que les études de R. Clignet sont venues combler un grand vide, bien que s'appuyant sur des données anciennes.

Cet auteur a établi ses analyses en partant de données réunies en 1964 par le gouvernement camerounais au cours d'une enquête auprès de quelques 35.000 employés appartenant aux entreprises du secteur moderne implantées dans le Littoral et à Yaoundé. L'objectif de cette enquête était de réunir un ensemble d'informations pour une meilleure adéquation de l'enseignement et de l'emploi (déjà en 1964).

Le propos de R. Clignet dans ses différentes publications sur l'éducation et l'emploi au Cameroun (21) est de montrer que 'loin d'être universelle, la définition des récompenses attachées à divers types de scolarité varie avec les marchés spécifiques du travail dans lesquels les individus trouvent un emploi'. Il veut prouver que le marché du travail s'y 'décompose en segments dont les populations diffèrent les unes des autres et obéissent à des règles du jeu distinctes.' L'auteur distingue ainsi deux groupes de travailleurs, les manuels (ou à col bleu) et les non-manuels (à col blanc) vis-à-vis desquels les employeurs ont des exigences, des politiques différentes selon que les entreprises elles-mêmes sont 'des multi-nationales à caractère bureaucratique' ou des établissements de 'faible surface financière'. Pour Clignet, l'influence de l'éducation formelle sur le niveau de qualification atteint par les travailleurs à col blanc aussi bien que sur leurs revenus est plus forte et plus indépendantes (que chez les cols bleus) des caractéristiques ascriptives (sexe, âge).

Sur le plan des politiques de formation à promouvoir, l'auteur estime que 'les générations montantes des pays en voie de développement et donc des pays où la division du travail demeure faible et instable, devraient être exposées à un enseignement général plutôt que spécifique. Le premier type d'enseignement devrait faciliter une plus grande mobilité et donc une

(21) Cf. 'Education, emploi et succès professionnel au Cameroun' in Revue canadienne des Etudes africaines, Vol IX, No. +, 1975.

- The Africanization of the labour market: Educational and occupational segmentations in the Cameroon Berkeley, California, University of California Press, 1976

meilleure adaptation à un marché du travail aux contours incertains et fugitifs.' On pourrait donc conclure d'après Clignet que si le marché du travail est segmenté, les différents segments n'aurait qu'une spécificité transitoire ... tout comme leur incidence sur le sort réservé par les employeurs aux caractéristiques des travailleurs. Cela dit, c'est la nature des données collectées qui ont imposé leurs limites aux analyses de R. Clignet.

Ainsi, on peut s'étonner de sa suggestion en matière d'enseignement général dans la mesure où il n'a pu tenir aucun compte de la nature des études suivies par les travailleurs. Il se demande d'ailleurs lui-même s'il est 'raisonnable de compter simplement les années passées à l'école sans vérifier si ces années avaient en fait les mêmes implications pour les élèves de l'enseignement public et privé ou pour les élèves de l'enseignement académique et technique.' En fait, les données recueillies ne permettaient pas cette distinction. Par ailleurs, la dichotomie travailleurs manuels et travailleurs non-manuels semblent bien catégorique. Il est des salariés que l'on ne peut classer d'une manière définitive dans l'un ou l'autre groupe. Enfin, une autre lacune de ces études est qu'elles ne nous fournissent aucune indication sur les processus de passage du système de formation au marché du travail. Il eut été intéressant en effet de voir à quel groupe de scolarisés ce processus est favorable, car on peut légitimement penser qu'une bonne partie des différences observées au cours de la carrière professionnelle peuvent être expliquées par ce qui se passe au moment du recrutement.

Malgré tout, ces études conservent un intérêt particulier, non seulement parce qu'elles sont basées sur des données recueillies auprès d'un très large échantillon de l'emploi salarié du secteur privé, mais aussi parce qu'à notre connaissance, elles constituent les premières tentatives d'analyser des relations éducation-emploi au Cameroun en partant du fonctionnement du marché du travail ; c'est enfin une des premières tentatives de vérifier la pertinence de la théorie de la segmentation dans un pays en voie de développement.

V. LES THEORIES DU MARCHE DU TRAVAIL ET LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Au cours des pages précédentes, nous avons tenté de dresser le tableau de la situation de l'enseignement, de l'emploi et des relations qu'ils entretiennent entre eux au Cameroun en nous appuyant sur les données et les analyses disponibles. Ces données et analyses ont permis de souligner l'existence de certaines distorsions dont l'importance est suffisamment grande pour motiver une réorientation des politiques - dont les prémices ont déjà été posées -, mais sur la base de recherches plus approfondies. En effet, il est évident que le diagnostic que l'on porte est encore trop grossier et qu'il est nécessaire de l'affirmer. Si l'on commence à bien connaître un certain nombre de problèmes touchant au fonctionnement du système de formation, en revanche il serait très utile d'en savoir davantage sur les processus de passage de la formation à l'emploi et sur le fonctionnement du marché du travail. Cette connaissance implique un recueil systématisé d'informations et la mise à l'épreuve des théories dominantes, car nous allons le voir, les théories comme les faits concrets ont une influence sur les politiques. Pour clore ce chapitre introductif, nous allons ainsi passer en revue les théories explicatives pour en arriver à la définition des objectifs de cette recherche.

A. Les théories explicatives

Au début des années 1960, ainsi que nous l'avons déjà vu, le Cameroun, comme la plupart des pays en voie de développement, s'était engagé dans une expansion rapide de son système éducatif. On justifiait cette option par deux arguments. Le premier était parfaitement cohérent dans la logique de l'indépendance: un pays jeune a besoin de cadres pour son administration, son économie, et à tout le moins pour remplacer l'ancien colonisateur. Le deuxième argument se référait à une théorie dominante dans le paysage intellectuel de l'époque: l'éducation est un facteur de croissance économique, et comme preuve de cette affirmation, les planificateurs d'alors indiquaient les récentes études menées aux Etats-Unis par des

économistes américains (SCHULTZ, BECKER et DENISON) et qui avaient démontré la contribution significative de l'éducation à la croissance économique. (22) La conférence d'Addis-Abeba, à l'instar des autres assises régionales de l'Unesco (Karachi, Santiago), tenues en 1961, avait apporté la bénédiction internationale à ces choix. (23)

Mais dès le début des années 1970, les planificateurs de l'éducation commencèrent à faire face à des problèmes complexes et souvent imprévus:

- a) l'expansion scolaire ne pouvait être poursuivie au rythme exponentiel d'alors à cause de son coût élevé;
- b) les résultats obtenus étaient en deçà des attentes; non seulement on enregistrait de nombreux abandons surtout dans les deux premiers cycles, mais aussi, dans certains secteurs, on continuait à faire état d'une pénurie de cadres camerounais qualifiés;
- c) par dessus tout, de nombreux jeunes gens ayant quitté l'école ou le collège (avec ou sans diplôme) augmentaient régulièrement les effectifs des chômeurs dans les grandes villes.

Le dernier problème, dont les risques socio-politiques sont évidents, retient le plus l'attention des hommes politiques. Les plans de développement économique, social et culturel commencèrent à insister sur la nécessité de réaliser l'adéquation entre l'éducation et l'emploi, c'est-à-dire en fait la "soumission" du système éducatif aux besoins de l'économie nationale tant en quantité qu'en qualité de main-d'oeuvre.

(22) Les Textes choisis sur l'Economie de l'Education publiés par l'Unesco (Paris) contiennent d'importantes contributions de ces auteurs.

(23) Cf. Rapport final de la Conférence Régionale de l'Unesco en Afrique. (Addis-Abeba, 1961).

Ces objectifs dénotent l'application des planificateurs d'alors à la théorie néo-classique du capital humain, ou du moins l'influence de celle-ci sur ceux-là. En effet, la théorie du capital humain (dont certains défenseurs disaient tenir de A. SMITH), qui s'était particulièrement développée aux USA à partir des années 62-64 suggérait que l'une des raisons du chômage est que les travailleurs n'ont pas "investi" dans les études appropriées (tant par la durée que par la matière) compte tenu des conditions du marché. Comme solution au problème du chômage, les tenants de cette théorie proposaient soit de corriger les déséquilibres internes du marché du travail (par une politique rationnelle des salaires), soit de donner aux travailleurs une éducation adéquate qui leur permettrait de trouver aisément un emploi (exemple ruralisation ou professionnalisation de l'enseignement, limitation des inscriptions à certains niveaux éducatifs...) parfois à combiner les deux solutions. (24)

Aujourd'hui les hypothèses de concurrence parfaite, de mobilité et de substituabilité des facteurs ont été largement infirmées par les événements et ne résistent plus à une analyse approfondie, de même que le postulat de la relation causale entre l'éducation et la productivité est de plus en plus remis en question. De plus, les nombreux pays qui ont mis en oeuvre des politiques éducatives ou sociales basées sur les analyses néo-classiques du capital humain n'ont pas connu de véritables succès: on se souvient qu'aux Etats-Unis la guerre (déclarée par l'administration Kennedy) contre la pauvreté n'eût pas les résultats escomptés, les groupes marginalisés (noirs, porto-ricains, femmes) continuant à être désavantagés devant l'emploi; dans les pays avancés et dans certains pays en voie de développement le phénomène du chômage des personnes instruites prenait des proportions importantes. Tous ces problèmes ont accru le scepticisme vis-à-vis des explications de la théorie du capital humain.

(24) Pour un examen détaillé des solutions traditionnelles, voir M. BLAUG, l'Education et le problème de l'emploi dans les pays en voie de développement.

On comprend alors l'intérêt que susciterent les nouvelles théories tant d'inspiration néo-classique que marxiste. Parmi les premières, on peut signaler la théorie du filtre qui suggère que "l'éducation est avant tout un parchemin utilisé par les employeurs pour sélectionner les candidats;... elle ne serait pas cause de productivité, mais seulement révélatrice d'aptitudes" (BORG, 1970). On peut également citer la théorie du signalement (défendue par SPENCE dès 1973) qui tente d'expliquer les embauches discriminatoires par le fait que les individus possédant certains "indices" (i.e. des caractéristiques inaltérables comme le sexe, la race et l'âge) par opposition à des "signaux" (comme l'éducation) qui représentent les caractéristiques modifiables de l'individu.

Dans le cadre des théories d'inspiration marxiste on retrouve toutes les théories de la structuration ou de la segmentation du marché du travail. Le courant technologiste de la structuration distingue entre les entreprises oligopolitiques gérant la partie stable et prévisible de la demande et les petites entreprises périphériques qui satisfont la portion instable de la demande. Ce courant ajoute un autredualisme entre les travailleurs divisés en deux grands groupes, le segment primaire inférieur (regroupant les individus ayant des tâches spécifiques pour lesquelles ils ont acquis une qualification par accumulation d'expérience), et le deuxième groupe (rassemblant les travailleurs ayant des caractéristiques valables pour toutes les tâches) qui se subdivise lui-même en deux segments, un primaire supérieur où on trouve les emplois exigeant un haut niveau de formation (management études) et un segment secondaire regroupant les emplois aux tâches simples à exécuter. Les entreprises oligopolitiques comporteraient surtout les segments primaires, alors que les firmes périphériques utiliseraient plus de travailleurs du segment secondaire.

Quant au courant radical de cette théorie de la segmentation, il ne reconnaît pas un rôle important à l'éducation qui ne sert que de "passeport à l'entrée de certains segments", notamment le primaire indépendant et le primaire subordonné. Les chômeurs, véritables armée de réserve pour les employeurs, sont un des maillons du système capitaliste.

Le grand intérêt de toutes ces théories est qu'elles ont remis en question la relation causale éducation-productivité établie par les néo-classiques et qu'elles ont suscité de nombreuses études ayant pour champ d'investigation le marché du travail que l'on considérait jusque là comme homogène et fonctionnant selon les règles de la concurrence parfaite. La conclusion principale à laquelle ces nouvelles théories sont parvenues est que l'on ne peut comprendre et expliquer parfaitement les relations entre l'éducation et l'emploi sans une analyse approfondie du fonctionnement du marché du travail, du comportement des employeurs, des politiques de salaire.

B. Les objectifs de la recherche

De tout ce qui a été dit jusqu'à présent, tant en ce qui concerne les faits connus que les théories qui essaient d'en rendre compte, il apparaît que l'adéquation entre la formation et l'emploi est une notion qui nécessite une double approche pour dépasser les intuitions et plus encore les extrapolations. Cette double approche implique que l'on n'abandonne pas l'un des termes de l'adéquation au profit de la seule perspective induite par l'autre. C'est pourtant ce à quoi nous assistons en ce moment au Cameroun. Des distorsions constatées - sur la base d'un diagnostic encore trop peu précis - entre la formation et l'emploi on a attribué sans féricla responsabilité à la ''formation'', sans se préoccuper outre mesure des conditions qui prévalent du côté de ''l'emploi''. Peut-on imaginer que la réforme du système de formation - dans l'hypothèse où elle serait réalisable - pourrait parvenir à réduire les distorsions? Peut-on penser que des caractéristiques éducatives plus adaptées des travailleurs ne continueraient pas à subir des traitements inégaux sur le marché du travail? Où se trouve le départ entre la formation qui doit être légitimement produite par le système éducatif national et celle qui doit être assurée par les utilisateurs de main-d'oeuvre, c'est-à-dire les employeurs? N'est-il pas légitime de penser qu'une meilleure adéquation pourrait être obtenue autant par des mesures de politique de l'emploi ou de politique industrielle que par des mesures de politiques éducative? En un mot, ne faut-il dialectiser la relation entre la formation et l'emploi?

C'est dans cette perspective que nous avons conçu cette recherche. Dans notre esprit l'analyse des relations entre la formation et l'emploi exige que l'on étudie les processus de passage de l'une à l'autre, en prenant en compte de manière dynamique les conditions dans lesquelles la première a été - ou non - acquise, les conditions dans lesquelles elle trouve - ou non - à s'employer, et les conditions qui président à la transition.

A l'origine, nous avons conçu de mettre en place une étude de suivi rétrospectif de sortants du système éducatif, étude qui nous semblait plus adaptée à l'objet qui est le nôtre. Une telle étude permet en effet de couvrir à la fois les différents niveaux et filières du système de formation et débouche sur tous les possibles de l'emploi comme du non emploi. Cependant, cette étude se heurtait à des difficultés pratiques liées essentiellement à la recherche et à la localisation des sortants. C'est pourquoi nous avons préféré la remettre à plus tard. Pour arriver néanmoins à analyser les relations entre la formation et l'emploi nous avons pris le problème à l'inverse de l'étude précédente: au lieu de prendre comme point de départ les lieux de formation, nous avons pris comme point d'arrivée les lieux de production, où nous étions évidemment certains de localiser les travailleurs. De plus nous avons préféré circonscrire - dans un premier temps - notre investigation aux lieux de production les mieux identifiés, ceux du secteur dit "moderne" de l'économie, qui doit être le lieu privilégiés de l'adéquation, étant donné les orientations du système d'enseignement. Mais là encore nous avons dû faire un choix. Il eut été intéressant en effet d'étudier l'ensemble du secteur moderne et donc de mener de front une étude sur les entreprises et une étude sur la fonction publique. Nous aurions pu ainsi comparer les différences de "clientèle" et aussi les modalités particulières des règles de fonctionnement qui y prévalent. La fonction publique est à priori beaucoup plus codifiée que l'emploi dans les entreprises, principalement pour les formations requises et la valorisation des diplômes, lesquels tiennent lieu en théorie de qualification.

Par manque de moyens, nous avons en définitive circonscrit notre étude aux entreprises privées, para-publiques et publiques où nous pouvions

néanmoins retrouver toutes les catégories de travailleurs et tous les types de formation et de qualification, dans le cadre d'un marché du travail certes régi par des règles officielles (Classification Nationale Professionnelle Type et Conventions Collectives) en matière de critères de recrutement, de classification et de salaires, mais en définitive moins réglementé que la fonction publique pour préserver une certaine latitude aux choix des employeurs.

Le champ étant délimité de la sorte, nous avons donné à notre étude des objectifs à la fois théoriques et pratiques.

Objectifs pratiques

Après avoir mis en évidence les lacunes de l'information il nous fallait donc appliquer une démarche systématique et globale pour essayer de les combler, afin d'apporter une connaissance d'ensemble - quoique non exhaustive - sur les conditions et les processus du passage de la formation à l'emploi dans le secteur moderne de l'économie. Nous nous sommes posés essentiellement 3 questions: quelles sont les caractéristiques - en particulier éducative - des employés du secteur moderne; comment peut-on accéder à ce secteur; quels sont les facteurs qui influent sur le niveau d'éducation des travailleurs, sur les catégories d'emploi et sur le niveau de salaire?

Objectifs théoriques

Les questions que nous nous sommes posées sont autant de questionnements sur les théories dont nous avons fait l'exposé, afin de vérifier justement leur pouvoir explicatif sur les faits que nous voulons mettre en lumière. Poser la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi n'équivaut pas à la question du seul ajustement de l'offre et de la demande dans le cadre d'un marché abstrait hors du temps et de l'histoire, parfaitement transparent et où jouerait une concurrence parfaite. Elle signifie aussi pour nous prendre en compte une dynamique de relations réciproques et une somme de déterminations individuelles et collectives, nées du hasard de la

géographie ou de la logique de l'économie marchande, où les stratégies des entrepreneurs ne coïncideraient pas forcément avec celles des employés, et où la division du travail pourrait correspondre à la segmentation du marché. Dans le cas particulier du Cameroun, cela revient à nous demander si la distribution inégale des savoirs (un système de formation hyper-sélectif inégalement réparti dans l'espace national) et la concentration des emplois salariés dans certaines zones privilégiées n'induisent pas une organisation régionale et catégorielle du marché du travail, laquelle segmentation constituant la structure de reproduction d'une division particulière du travail: une division technique qui tend à devenir une division sociale.

CHAPITRE II.

LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Les questions que nous nous posions et la démarche que nous voulions appliquer, nous ont amené à satisfaire à deux exigences principales dans la conduite de notre enquête :

- a) d'une part procéder à la constitution d'un échantillon national d'entreprises par branches et d'employés par catégories. Donner à cet échantillon un caractère national nous paraissait nécessaire afin d'appréhender théoriquement les principaux facteurs pouvant intervenir dans le fonctionnement du marché du travail, en particulier les facteurs régionaux, sectoriels et catégoriels, et pour donner à notre enquête une représentativité d'ensemble en couvrant toutes les branches de l'activité économique et toutes les catégories de travailleurs,

- b) d'autre part élaborer les instruments de recherche requis pour réaliser cette investigation particulière dans le secteur moderne de l'économie, notre but étant de savoir qui appartient à ce secteur et comment on peut y accéder, étant entendu que c'est vers lui que doivent se porter de manière spécifique les sortants du système de formation.

Nous nous proposons donc dans ce deuxième chapitre, de présenter la procédure que nous avons suivie pour confectionner cet échantillon. Nous parlerons ensuite des instruments d'enquête et de la manière dont ils ont été élaborés et utilisés. Enfin, nous ferons, avant toute analyse, une présentation des principales caractéristiques de l'échantillon, c'est-à-dire les principales variables.

I. LA CONFECTION DE L'ECHANTILLON

Pour confectionner un échantillon d'entreprises et de salariés représentatif de l'ensemble du Cameroun, nous avons procédé en deux temps: nous avons effectué d'abord un échantillon d'entreprises puis un échantillon de salariés travaillant dans ces entreprises.

A. Echantillon d'entreprises

Cet échantillon a été constitué à partir de deux documents : la liste des sociétés agréées aux différents régimes fiscaux privilégiés publiée par la Direction de l'Industrie du Ministère du Plan et la liste des entreprises assujetties à la déclaration statistique et fiscale établie par le service de la statistique (1977).

En recoupant ces deux documents il a été possible de reconstituer une liste unique comportant 582 entreprises et un effectif total de 120 758 salariés. (1)

Cette liste a été soumise par la suite à la Chambre de Commerce et d'Industrie et au GICAM (Groupement des Industriels du Cameroun) afin qu'ils puissent la mettre à jour et la compléter notamment en y incluant les entreprises créées après 1977. L'Univers ainsi constitué doit comprendre l'ensemble des entreprises ayant un chiffre d'affaire de plus de 200.000.000 de FCFA (4.000.000 de F.Frs) pour les entreprises commerciales et de plus 50.000.000 de FCFA (1.000.000 de F.Frs) pour les entreprises industrielles et de prestation de services. Il ne comprend pas la plupart des petites entreprises de caractère individuel ou familial qui ne sont pas assujetties à la déclaration statistique et fiscale et qui emploient un nombre limité de salariés.

(1) Selon le recensement de 1976, le nombre total de salariés permanents était de 268.801. Notre Univers porte donc sur un peu moins de la moitié des salariés camerounais. Ceci s'explique par le fait que dans cet univers il y a ni la fonction publique ni les très petites entreprises.

Pour éviter que le nombre de salariés à enquêter dans une entreprise en particulier ne soit trop élevé il a été décidé de tirer les entreprises selon une probabilité proportionnelle à la taille. Les taux de sondage utilisés ont été les suivants:

Taille de l'entreprise	Taux de sondage
Plus de 1 000 salariés	100%
De 500 à 1 000 salariés	50%
De 250 à 499 salariés	25%
De 100 à 249 salariés	10%
Moins de 100 salariés	5%

Cet échantillon d'entreprises par ailleurs a été stratifié selon les principaux secteurs d'activité économique pour s'assurer que tous ces secteurs soient représentés. Le nombre d'entreprises de l'Univers et de l'échantillon est donné dans le tableau suivant.

Dans la mesure où la taille des entreprises varie énormément selon les secteurs d'activité la proportion des entreprises retenues dans l'échantillon n'est pas la même dans chacun des secteurs.

B. Echantillon de salariés

Une fois l'échantillon d'entreprises constitué, une enquête a été effectuée auprès de ces entreprises pour réunir les informations essentielles concernant ces entreprises (2) et pour obtenir la liste nominale de leurs salariés.

(2) Voir supra p.

TABLEAU 23

Composition de l'Univers et de l'échantillon selon le secteur d'activité

	Univers	Echantillon
Agriculture Industrielle	22	8
Elevage et pêche	8	2
Exploitation forestière	69	6
Industrie extractive	13	1
Industrie alimentaire	22	1
Boisson et Tabac	4	2
Industrie Textile	29	4
Industrie du Cuir	9	1
Production de Bois et Meubles	21	3
Papier et Impression	24	3
Industrie chimique	29	3
Industrie mécanique et électrique	23	2
Autres industries manufacturières	27	4
Electricité, Gaz et Eau	3	2
Bâtiment et Travaux Publics	49	9
Commerce, Hôtel et Restaurant	182	11
Transport, Communication et Entrepôt	24	6
Finance et Assurance	24	5
Total	582	73

Comme l'échantillon d'entreprise a été effectué avec une probabilité proportionnelle à la taille, pour rétablir la représentativité des salariés, le taux de sondage des salariés à enquêter a été calculé de façon inversement proportionnelle à la taille des entreprises. En d'autres termes plus une entreprises est grande plus forte est sa probabilité d'être retenue dans l'échantillon , mais en même temps plus faible est la proportion de ses salariés qui seront enquêtés. De façon plus précise les taux de sondage pourraient être calculés de la façon suivante :

Taille de l'Entreprise	Taux de sondage des entreprises	Proportion des salariés enquêtés dans l'entreprise	Taux de global des salariés
Plus de 1000 salariés	100%	1,5%	1,5%
de 500 à 1000 salariés	50%	3,0%	1,5%
de 220 à 499 salariés	25%	6,0%	1,5%
de 100 à 249 salariés	10%	15,0%	1,5%
Moins de 100 salariés	5%	30,0%	1,5%

En réalité cependant on ne s'est passervi d'un taux unique de sondage pour les salariés. Au Cameroun, en effet, les salariés sont divisés en 12 catégories correspondant, en gros, à la description suivante :

Catégorie 1-2	Manoeuvre
Catégorie 2-3	Ouvriers spécialisés
Catégorie 5-6	Ouvriers et employés qualifiés
Catégorie 7-9	Cadres de Maîtrise et Cadres moyens
Catégorie 10-12	Directeurs et cadres de direction

En appliquant un taux unique de sondage à chacune de ces catégories on aurait dans l'échantillon un nombre très élevé de salariés de la catégorie 1-2 et au contraire un nombre insignifiant de salariés de la catégorie 10-12, nombre en tous cas insuffisant pour les besoins de l'analyse. C'est pourquoi il a été décidé d'utiliser un taux de sondage plus faible pour les catégories 1-2 (manoeuvre) et nettement plus élevé pour les catégories 10-12 (Directeur et cadres de direction). On trouvera ci-après la proportion détaillée des salariés enquêtés

La composition de l'échantillon finalement obtenue a été la suivante :

Comme on peut le voir le taux de sondage réel est légèrement différent du taux de sondage théorique. Ceci provient principalement de deux raisons: La première est que dans certains cas il n'a pas été possible

TABLEAU 24

Proportion des salariés enquêtés selon la taille de l'Entreprise
et selon les catégories de salariés

Taille de l'entreprise	Taux de son- dage des entreprises	Proportion des salariés enquêtés selon la Catégorie				Taux de sondage global des salariés selon la catégorie			
		1 - 2	3-6	4-9	10-12	1-2	3-6	7-9	10-12
Plus de 1000	100%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%
De 500 à 1000	50%	1,0%	3,0%	6,0%	10,0%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%
De 250 à 499	25%	2,0%	6,0%	12,0%	20,0%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%
De 100 à 249	10%	5,0%	5,0%	30,0%	50,0%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%
Moins de 100	5%	10,0%	30,0%	60,0%	100,0%	0,5%	1,5%	3,0%	5,0%

TABLEAU 25

Composition de l'échantillon selon les catégories de salariés

	Catégorie de salariés					Total
	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10 - 12	
Univers	57 742	38 921	21 183	8 561	1 884	128 291
Echantillon	222	550	331	246	101	1 450
Taux de sondage réel	0,38	1,41	1,56	2,87	5,36	-
Taux de sondage théorique	0,50	1,50	1,50	3,00	5,00	-

d'appliquer strictement le taux de sondage soit parce que le nombre d'entreprise d'une taille déterminée est trop faible, soit parce que le nombre de salariés d'une catégorie donnée est trop réduit. La deuxième

raison est que l'enquête auprès des salariés n'a pas été possible dans 4 entreprises sur les 77 retenues dans l'échantillon. Une entreprise, en effet, est tombée en faillite (SICAB, Société Industrielle Camerounaise du Bois); une entreprise (chaussures Bata) a refusé le deuxième passage de l'enquête concernant les salaires; dans deux entreprises enfin (la SAFACAM et la Société Camerounaise d'équipement) l'enquête n' a pas pu être effectuée dans le temps voulu à cause des difficultés d'accès au lieu de production.

Pour rétablir la représentativité, deux systèmes de pondération, ont été utilisés le premier pour chacune des catégories de salarié et le second pour l'ensemble de ces catégories.

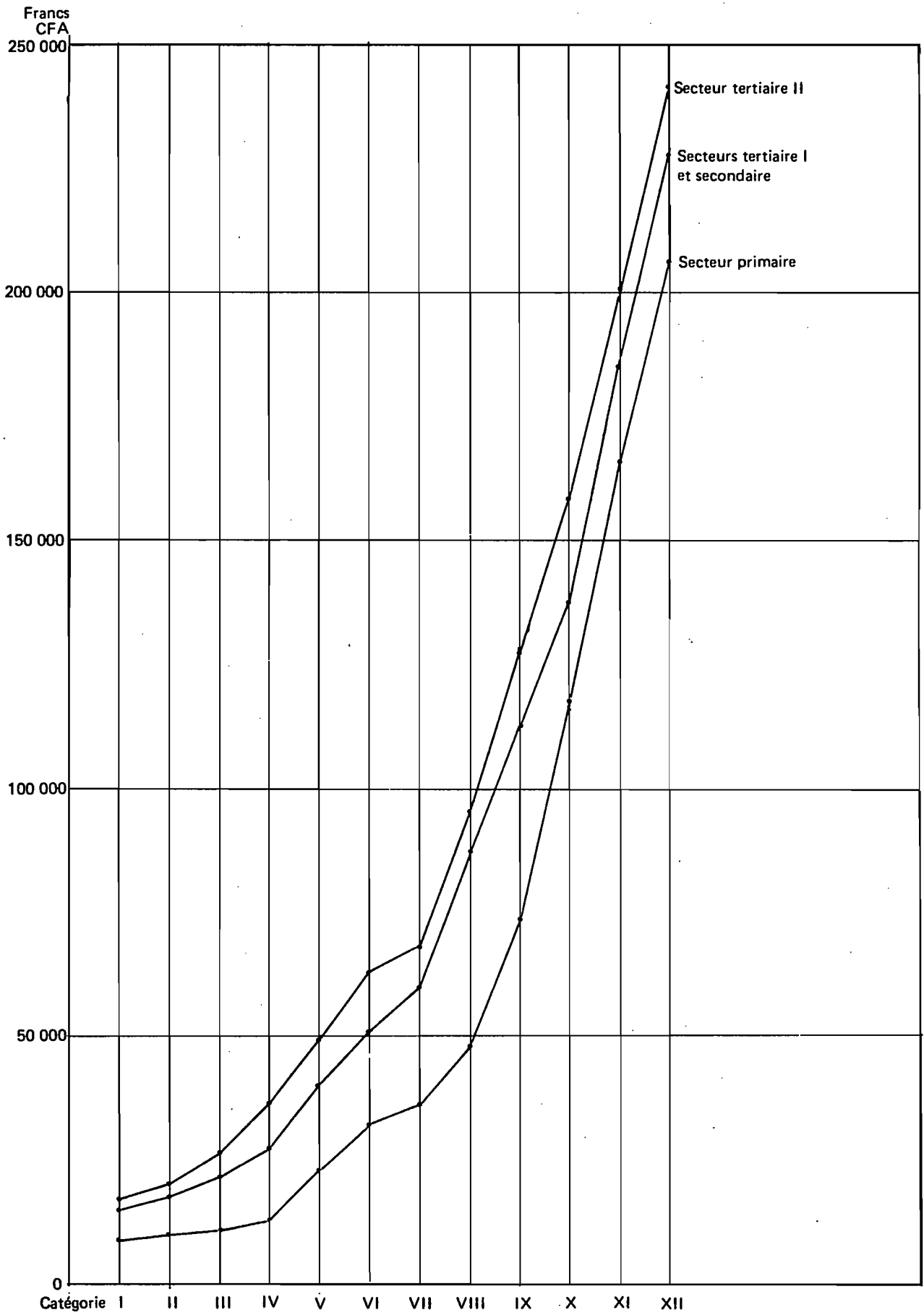
L'existence des catégories de salaire que nous venons d'évoquer constitue une caractéristique spécifique et particulièrement importante du marché de l'emploi au Cameroun. Ce sont ces catégories qui sont utilisées dans les négociations collectives. Elles servent ainsi de base à la détermination des rémunérations de l'ensemble des salariés du secteur privé. Il convient donc de donner quelques détails sur cette classification.

Comme nous l'avons indiqué il existe 12 catégories de salariés et chacune comporte 6 échelons (A, B, C, D, E et F). (3) Les rémunérations d'autre part varient selon la zone géographique (zone 1, zone 2, zone 3) et selon le secteur d'activité (secteur primaire, secteur secondaire et tertiaire I, secteur tertiaire II). (4) Le tableau ci-après donne à titre

(3) Dans la pratique cependant il arrive que les entreprises créent un septième échelon ou échelon G permettant d'augmenter la rémunération d'un salarié sans le faire changer de catégorie. La rémunération correspondant à cet échelon n'est pas déterminée par le barème officiel.

(4) On trouvera dans l'annexe I les informations détaillées concernant la délimitation des zones géographique et concernant la composition du secteur primaire, secteur secondaire et tertiaire I et tertiaire II.

Graphique 1 . Salaire mensuel selon la catégorie et le secteur.



d'illustration la rémunération mensuelle au 1er décembre 1979, de la zone I, par catégorie et par échelon, pour le secteur primaire (qui correspond aux rémunérations les plus faibles) et pour le secteur tertiaire II qui correspond aux rémunérations les plus élevées.

L'écart entre les échelons A et F est relativement faible variant dans le secteur primaire de 6,4% (pour la catégorie 1) à 73,9% (pour la catégorie 4). Par contre, l'éventail des salaires entre les catégories I à XII est très élevé (de 1 à 16,5 dans le secteur primaire, de 1 à 15,4 dans le secteur secondaire et tertiaire I et de 1 à 14,1 dans le secteur tertiaire II. Le graphique I donne l'évolution des rémunérations mensuelles selon les 12 catégories de salariés dans les 3 secteurs d'activité (primaire, secondaire et tertiaire I, tertiaire II).

Bien que la catégorie de salaire dépende essentiellement de la responsabilité et de la fonction exercée, pour des raisons évidentes elle dépend aussi du niveau d'étude. Nous reviendrons sur cet aspect de façon plus détaillée dans l'analyse qui sera effectuée ultérieurement.

II. LES INSTRUMENTS D'ENQUETE

Notre enquête a véritablement commencé quand nous avons procédé à différents entretiens avec les responsables patronaux du secteur privé (Chambre de Commerce et d'Industrie, GICAM, Syndustricam, SCIEC) et avec des responsables de la CNPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale), organisme qui assure la couverture sociale des salariés. Ces entretiens avaient pour but, outre la mise à jour de notre univers d'entreprises, d'exposer les objectifs et les méthodes de notre recherche et d'en faire valoir l'intérêt et la validité avant de nous introduire dans les entreprises. Ces contacts avec les responsables patronaux nous ont également permis d'élaborer le guide d'entretien avec les dirigeants d'entreprise, lequel guide a servi de base à notre premier questionnaire,

TABLEAU 26

Rémunérations mensuelles des salariés camerounais selon la catégorie et l'échelon dans le secteur primaire et dans le secteur tertiaire Zone I (enfrancs CFA)

Catégories	Secteur Primaire						Secteur Tertiaire II					
	A	B	C	D	E	F	A	B	C	D	E	F
I	12 505	12 660	12 820	12 980	13 140	13 300	17 070	17 705	18 335	18 970	19 610	20 245
II	13 300	13 575	13 850	14 130	14 410	14 685	20 245	21 550	22 860	24 175	25 485	26 795
III	14 685	15 400	16 115	16 830	17 545	18 260	26 795	29 140	31 475	33 820	36 160	38 505
IV	17 330	19 895	22 450	25 010	27 580	30 140	36 540	39 220	41 890	44 570	47 240	49 920
V	29 860	32 480	35 090	37 700	40 315	42 920	49 460	52 330	55 200	58 085	60 950	63 820
VI	42 170	44 740	47 300	49 870	52 440	55 005	62 705	65 820	69 160	72 390	75 610	78 840
VII	47 545	50 715	53 885	57 050	60 220	63 400	68 150	73 540	78 925	84 310	89 705	95 095
VIII	63 400	70 525	77 660	84 790	91 925	99 050	95 095	101 430	107 770	114 110	120 450	126 790
IX	99 050	106 180	113 320	120 450	127 580	134 715	126 790	137 885	148 975	160 070	171 170	182 260
X	117 105	126 745	136 395	146 035	155 680	165 325	158 435	166 705	174 970	183 230	191 500	199 170
XI	165 325	173 590	181 855	190 125	198 390	206 660	199 770	208 035	216 300	224 565	226 090	241 100
XII	206 660	214 925	223 190	231 455	239 720	247 990	241 100	249 365	257 635	265 900	274 170	282 435

celui concernant les entreprises. A l'occasion de ce premier passage dans les firmes, qui consistait en un entretien avec le directeur ou le chef du personnel et le dépôt du questionnaire, nous avons commencé à ébaucher le second questionnaire, celui concernant les employés, qui s'est ainsi affiné par tests successifs et qui a été administré lors d'un second passage avec le concours d'une équipe d'enquêteurs. En correspondance avec notre problématique, ces questionnaires devaient également être recevables par ceux auxquels ils étaient destinés, et c'est la raison pour laquelle nous avons suivi une telle procédure. Nous allons présenter maintenant ces deux questionnaires, et la manière dont se sont déroulés les deux passages d'enquête au cours desquels ils ont été administrés.

A. Le questionnaire entreprise

Ce questionnaire devait de notre point de vues systématiser l'ensemble des informations que nous voulions posséder sur chacune des entreprises de l'échantillon, afin d'identifier la nature du marché du travail envisagé du côté des employeurs. Ces employeurs étaient considérés par nous non seulement comme assurant une activité collective de production dans une branche particulière de l'économie, mais aussi et surtout comme des demandeurs, utilisateurs et éventuellement producteurs de formation. Chacun d'eux avait donc à ce titre à réaliser une certaine adéquation entre les contraintes spécifiques liées au type de leur activité économique et les caractéristiques de la main-d'oeuvre présente sur le marché du travail. Il nous fallait donc avoir des informations sur leurs employés, le mode de recrutement, de formation et de promotion, autrement dit s'ils trouvaient sur le marché du travail la main-d'oeuvre dont ils avaient besoin, avec ses caractéristiques particulières, ou s'ils rencontraient la nécessité d'adapter ou de modifier ces dernières, par défaut ou par excès. Il nous fallait aussi, et parallèlement, vérifier si les attitudes et comportements patronaux vis-à-vis des caractéristiques des travailleurs tenaient à la nature même de celles-ci et/ou à la nature et aux caractéristiques de l'entreprise elle-même. Un certain nombre de données sur cette dernière étaient donc également indispensables.

Nous avons ainsi élaboré un questionnaire entreprise (5) comportant 26 questions ouvertes réparties en 4 rubriques.

La première rubrique (13 questions), la plus importante en volume, rassemble des questions d'ordre général sur l'entreprise elle-même : la date de création; l'adresse du siège social, pour savoir en particulier si le siège est au Cameroun ou à l'étranger; l'existence et la répartition régionale des différents départements ou filiales; la forme juridique (SA, SARL, etc...); le régime fiscal, c'est-à-dire le régime d'agrément au Code des Investissements (cf. supra); le montant et la répartition du capital social afin de connaître la part du privé et du public, qu'il soit camerounais ou étranger, l'activité principale et éventuellement les activités annexes; le chiffre d'affaires des deux derniers exercices; le volume de l'emploi; et enfin la répartition catégorielle des employés permanents, avec pour chaque catégorie la distribution hommes-femmes, nationaux-expatriés et la masse salariale. Ces informations nous ont permis de reconstituer la structure des qualifications, le degré de camerounisation de l'encadrement et les salaires correspondants, cet ensemble pouvant être mis en rapport avec le volume et la répartition du capital.

La deuxième rubrique (6 questions) concerne la politique de recrutement de l'entreprise : les exigences de départ en matière de formation scolaire et/ou de qualification professionnelle, les modalités habituelles de recrutement, l'opportunité d'assurer un équilibre provincial, la rareté éventuelle de qualifications précises sur le marché.

La troisième rubrique (7 questions) porte sur la politique de formation : le système national d'éducation comporte-t-il des institutions formant le personnel qualifié dont l'entreprise a besoin ? Cette formation est-elle satisfaisante ? L'entreprise assure-t-elle de toute manière une formation et/ou un perfectionnement ? et de quelle nature ?

(5) Cf. un modèle en annexe

La quatrième rubrique (2 questions) a trait à la politique suivie en matière de promotion, pour évaluer en particulier le rôle joué par les diplômés.

B. Le premier passage d'enquête

Pour annoncer le premier passage, nous avons adressé une lettre à chacune des entreprises de l'échantillon. Cette lettre faisait état des objectifs et des modalités de notre enquête, et indiquait une période pendant laquelle nous avions l'intention de passer. Elle nous a permis, avec un mot d'introduction de la Chambre de Commerce et d'Industrie, de recevoir un excellent accueil dans la plupart des entreprises. Nous étions ainsi bien identifiés institutionnellement (Centre National d'Education de l'Institut des Sciences Humaines) et nous étions cautionnés par une autorité agréée. Parfois, nous avons eu quand même à lever quelques réticences.

Les personnes que nous avons le plus souvent rencontrées étaient le chef du personnel ou le directeur administratif de l'entreprise, plus rarement le directeur général. Au cours de ces entretiens, les principaux thèmes abordés ont été sensiblement les mêmes partout. Ils portaient essentiellement sur la structure de qualification des employés et les problèmes de recrutement, de formation et de promotion particuliers à l'entreprise. Ils nous ont servi à recueillir un certain nombre d'informations précises qui n'étaient pas explicitement prévues dans le questionnaire, et à découvrir la 'coloration' dans laquelle baignaient ces problèmes et qu'il n'était pas possible d'enregistrer autrement. Ces entretiens avaient en même temps pour fonction objective de servir d'introduction au questionnaire lui-même en centrant la réflexion de nos interlocuteurs sur l'esprit dans lequel les questions étaient rédigées et donc sur la nature des réponses que nous attendions. Ils étaient présentés aussi comme la première partie de notre enquête à laquelle devait faire suite l'administration d'un questionnaire aux employés. A la fin de l'entretien nous laissions le questionnaire pour qu'il puisse être rempli à

tête reposée et, soit nous repassions le prendre, soit on nous l'expédiait quand il n'y avait pas d'autre possibilité.

C. Le questionnaire employés

Ce questionnaire était pour nous le point focal de l'enquête. Il devait nous permettre de reconstituer l'ensemble des processus de passage de la formation à l'emploi de ceux qui avaient déjà trouvé un emploi, les salariés du secteur moderne. Les entretiens avec les employeurs et le questionnaire entreprise nous donnant déjà, au moins dans une certaine mesure, les structures, conditions et contraintes régissant le versant emploi, donc l'aval, il nous fallait identifier les cheminements multiples de l'amont. Pour cela il était nécessaire d'élaborer un instrument permettant de restituer l'itinéraire socio-familial, éducatif et professionnel de chacun des salariés de l'échantillon, c'est-à-dire de retrouver les éléments dont le concours a permis qu'au moment de l'enquête, tel individu occupe tel emploi, dans telle catégorie, telle fonction et avec tel salaire. Nous pouvions ensuite mettre ces éléments en correspondance avec ceux du questionnaire employeurs et fournir ainsi, non seulement un instantané de la situation des entreprises et de celle de leurs salariés, mais aussi une analyse de la dynamique de leurs relations réciproques.

Nous avons ainsi, par approximations successives, mis au point un questionnaire qui a comporté en définitive 58 questions. Ces questions étaient fermées et pré-codées pour en faciliter l'exploitation. (6)

(6) Ce questionnaire a ensuite été imprimé par l'atelier offset du Centre National d'Education. Nous en avons produit une version en français et une autre en anglais, étant donné que nous avons également à enquêter dans la zone anglophone. Nous remercions vivement M. Marcel DELORY pour l'aide qu'il nous a apportée, ainsi que les employés de l'atelier. On peut consulter un modèle en annexe.

Les 58 questions sont regroupées en 5 rubriques. La première rubrique intitulée 'état-civil et résidence', comportait des questions de base sur l'âge, le sexe et la situation de famille de l'employé. Nous y avons inclus aussi une question sur le lieu de naissance, car il nous semblait important de mettre en relation le lieu de naissance, le lieu de la scolarité et le lieu de travail étant donné ce que nous savons de la distribution géographique inégale de la scolarisation et de l'emploi salarié. Nous avons également voulu savoir si la profession et le niveau d'éducation du père et de la mère jouaient un certain rôle.

La seconde rubrique porte sur la situation professionnelle actuelle. Les questions qu'elle regroupe devaient enregistrer de manière précise le lieu de travail, la fonction exercée, la catégorie, l'échelon, le salaire et les avantages et primes éventuelles.

La troisième rubrique se réfère à l'évolution professionnelle de l'employé. Nous voulions connaître l'ancienneté dans l'entreprise, les éventuelles promotions successives avec leurs caractéristiques (nature, durée scolaire et raisons de la ou des promotions) et les conditions d'accès à l'emploi actuel : connaissance de l'emploi, moyen d'obtention, durée de la recherche. Au cas où l'emploi actuel n'est pas le premier, nous voulions aussi reconstituer les itinéraires professionnels précédents : secteur d'activité, lieu, motif de départ, et de même la connaissance du premier des emplois, les moyens d'obtention et la durée de la recherche. Toutes ces questions nous semblaient propres à identifier les conditions du passage à l'emploi et entre autre le degré de transparence du marché.

La quatrième rubrique a trait à la formation scolaire. Nous voulions ici reconstituer tout le curriculum scolaire: la durée, les lieux, les niveaux, les filières, les spécialités et les diplômes y compris l'apprentissage le cas échéant, donc toutes les caractéristiques éducatives que l'employé a présentées sur le marché du travail.

La cinquième et dernière rubrique porte sur la formation ou le perfectionnement en cours d'emploi. Elle visait à identifier la durée des

formations acquises dans et/ou hors de l'entreprise depuis le recrutement et leur incidence éventuelle sur la classification.

D. Le second passage d'enquête

Il y avait deux problèmes principaux à résoudre pour effectuer ce deuxième passage. D'une part, recruter et former une équipe d'enquêteurs et les introduire dans les entreprises, d'autre part procéder au sondage des employés à partir des listes nominatives de chacune des catégories.

Le recrutement et la formation des enquêteurs se sont faits à Douala au début du mois de juin 1980. Nous avons pu trouver une vingtaine de jeunes gens du niveau probatoire, et leur formation a été effectuée dans une salle que la Chambre de Commerce avait aimablement mise à notre disposition. Avec cette équipe, nous avons assuré pendant le mois de juin l'administration du questionnaire employé dans les entreprises de Douala, du Mounjo, de la région de Victoria et de la région de Kribi. Début juillet, avec l'aide de collaborateurs techniques du CNE, nous avons pu couvrir les entreprises de Yaoundé, Batchenga, Mbandjock et Eseka, Des compléments d'enquête ont été effectués en novembre dans la région de l'Est.

L'intervention dans les entreprises avec une équipe d'enquêteurs était plus délicate qu'un simple entretien avec les responsables. Beaucoup d'entreprises s'y sont prêtées encore de très bon gré, certaines ayant même tout organisé pour ce second passage. Il y eut cependant à lever des réticences plus nombreuses que la première fois, mais le fait que le questionnaire soit imprimé nous a finalement beaucoup aidé. Dans une certaine mesure il était garant de sérieux. Nous avons quand même essuyé un refus et un demi-échec, (7) dûs en définitive aux conditions de travail imposées aux ouvriers de ces entreprises et qui ne souffraient pas d'interruption, même brève : selon le niveau de scolarisation et la

(7) Dans ce cas nous avons pu interroger la moitié de l'effectif prévu

richesse de l'histoire professionnelle de l'employé, la durée de l'enquête pouvait aller de 15 à 30 minutes. Ce refus, le temps limité qui était le nôtre, les difficultés de circulation et l'organisation de certaines firmes ont fait que nous n'avons pu faire passer le questionnaire employé dans 4 entreprises. (8) Un problème annexe s'est parfois posé, celui du choix du lieu d'enquête pour les firmes comportant plusieurs points de production. Le budget minimum qui était le nôtre nous a contraint de choisir le point le plus aisément accessible. C'est la raison pour laquelle, dans le cas de deux entreprises en particulier (CICAM et Brasseries du Cameroun), nous avons enquêté à Douala et non à Garoua dans la province du Nord.

La question du tirage au hasard des employés sur les listes a trouvé plus facilement sa solution. Comme nous avons pu disposer des listes nominatives des salariés de chaque firme avec leur répartition en catégories, il nous suffisait d'appliquer les taux de sondage qui avaient été calculés au préalable. Sachant combien d'employés de telle catégorie nous devions interroger dans telle entreprise, nous prenions par exemple un employé sur deux ou sur trois, selon le cas, en suivant l'ordre dans lequel se présentaient les employés dans les listes, le suivant immédiat servant de remplaçant en cas d'absence.

Par la suite les données des questionnaires ont été transcrites sur des bordereaux de perforation au CNE, puis sur diskettes au Bureau Central du Recensement de Yaoundé. Ces diskettes ont été enfin recopiées sur bande magnétique et les données traitées sur l'ordinateur de l'Unesco à Paris à partir du terminal de l'IPE.

III. LES CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Avant d'aborder l'analyse des processus de passage de la formation à l'emploi, qui sera faite dans les chapitres suivants, nous voulons présenter ici les principales caractéristiques de notre échantillon, telles

(8) Voir Supra p.

qu'elles ressortent des deux questionnaires. Compte tenu des méthodes que nous avons utilisées pour confectionner notre échantillon d'entreprises et notre échantillon d'employés, les données de notre enquête devraient fournir une image correcte des principales caractéristiques du secteur moderne côté entreprises et côté employés. Pour la commodité du lecteur, nous nous proposons de restituer maintenant cette image.

A. Les caractéristiques des entreprises

1. Données générales

Nous présentons ici quelques traits relatifs aux entreprises de l'échantillon, à travers lesquels on peut se faire une idée du secteur moderne quant à son développement dans le temps, sa distribution dans l'espace, la taille de ses unités de production et la place relative qu'y occupe le capital national.

(a) Chronologie des créations d'entreprises

On peut distinguer quatre périodes dans cette chronologie : avant la deuxième guerre mondiale, depuis 1945 jusqu'à l'Indépendance, depuis l'Indépendance jusqu'à 1969 et depuis 1970. Le tableau ci-dessous donne la répartition des entreprises selon leur date de création.

Date de création	Nombre	%	% cumulés
Avant 1945	5	6,9	6,9
1945-1959	25	35,6	42,5
1960-1969	23	31,5	74,0
Depuis 1970	19	26,0	100,0
Total	73	100,0	

Ce tableau rend bien compte du rythme de développement du secteur moderne : peu d'implantations industrielles avant 1945, un gros effort

d'investissement effectué par les colonisateurs après la seconde guerre mondiale, une croissance certaine depuis l'Indépendance, mais sans explosion de l'industrialisation. (9)

Si l'on suit maintenant cette chronologie des créations par secteur d'activité, on peut s'apercevoir que les trois secteurs se sont développés à un rythme à peu près équivalent : si 57% des entreprises de l'échantillon ont été créées depuis l'Indépendance, c'est le cas pour 59% des entreprises du primaire et du secondaire, et pour 52% du tertiaire

	Avant 1945	1945-1959	1960-1969	depuis 1970	Total
Primaire	1	6	3	7	17
Secondaire	2	12	14	6	34
Tertiaire	2	8	6	6	23
Total	5	26	23	19	73

(b) Localisation du siège social

Cette localisation du siège social, à distinguer des lieux de production, traduit une extrême concentration spatiale : au niveau des provinces, 68,5% (50) des entreprises de l'échantillon ont leur siège dans le littoral, 26,0% (19) dans le Centre-Sud, 1,4% (1) dans le Sud-Ouest et 4,1% (3) à l'étranger (en France).

(9) La nature même de notre univers, basé sur l'ensemble des déclarations statistiques et fiscales de 1976 (cf. plus haut) fait que le rythme effectif de développement des entreprises non astreintes à la DSF n'a pu être enregistré. Il reste que les auteurs du document "Perspectives 2000" déplorent la trop grande lenteur de l'industrialisation.

Province	Département	Nombre d'entreprises	%
Littoral	MUNGO	3	4,1
	SANAGA MARITIME	2	2,7
	WOURI (DOUALA)	65	61,6
Centre-Sud	DJA et LOBO	1	1,4
	HAUTE SANAGA	1	1,4
	MFOUNDI (YAOUNDE)	13	17,8
	NYONG et KELLE	1	1,4
	OCEAN	3	4,1
Etranger	France	3	4,1
		73	100

(c) Taille des unités de production

La taille des entreprises de l'échantillon va de 11 employés à 20 000, avec la distribution suivante . (10)

Taille	Effectif	%
- de 50 salariés	9	12,3
51-100	7	9,6
101-250	18	24,7
251-500	12	16,4
501-1000	12	16,4
1000-2000	7	9,6
2000 et plus	8	10,9
	73	100,0

(10) Cette distribution ne reflète pas les caractéristiques de l'Univers. En effet, comme nous l'avons indiqué le tirage des entreprises a été effectué avec une probabilité proportionnelle à la taille, voir supra p.

Le niveau du département donne évidemment une image plus précise et en même temps plus fidèle parce qu'il traduit bien le poids de la ville de Douala, et en second lieu de Yaoundé, dans l'activité économique moderne:

Il faut distinguer la taille globale des entreprises de celle des unités de production. Ainsi la taille très importante de la plus grosse entreprise (20 000) correspond à 20 unités de production réparties dans 3 provinces. C'est une entreprise agro-industrielle dont les produits sont très diversifiés. D'ailleurs beaucoup de firmes de plus de 1.000 employés appartiennent à l'agro-industrie, mais pas seulement. On en trouve aussi dans l'exploitation forestière, les boissons et tabac, l'industrie textile, la fabrication de pâte à papier, les travaux publics et les transports, et la plupart de ces grosses entreprises sont distribuées en plusieurs unités.

(d) La répartition du capital Voici le tableau de cette répartition:

Répartition	Nombre d'entreprises	%	
100% privé étranger	25	34,2	
Maj. " "	19	26,0	60,2
100% " camerounais	3	4,1	
Maj. " "	5	6,8	10,9
100% public étranger	1	1,4	
Maj. " "	1	1,4	2,9
100% " camerounais	5	6,8	
Maj. " "	10	13,7	20,5
NR	4	5,6	
	73	100,0	

Deux traits principaux ressortent de ce tableau : tout d'abord la part importante du capital privé (71,1% des entreprises) et surtout du capital privé étranger (60,2%), ensuite la place plus importante du capital public camerounais (20,5) par rapport au capital privé. (11)

La répartition du capital en fonction de la taille des entreprises apporte un éclairage supplémentaire. Le tableau ci-dessous montre que le capital privé étranger domine surtout des entreprises de taille moyenne (il n'a le monopole que dans une seule entreprise de plus de 1 000 salariés). En revanche, c'est vers les entreprises de grande taille que se porte préférentiellement le capital public camerounais.

	100% public camer.	100% public étrang.	100% privé camer.	100% privé étran.	Major. public camer.	Major. public étran.	Major. privé camer.	Major. privé étran.
- de 50				3		2		
50-100			1	4				1
101-250			2	7			3	5
251-500	1			5	2	1		4
501-1000		1		4	3			4
1000	4			1				5

(11) La présentation porte sur le nombre d'entreprises et non sur le montant du capital, et il est fort probable que les critères d'astreinte à la DSF ont écarté de notre univers bon nombre de petites entreprises privées entièrement camerounaises.

2. La structure des qualifications et le rapport nationaux/expatriés chez les cadres

(a) La structure des qualifications

Nous avons déjà signalé que l'appartenance à telle ou telle catégorie de la CNPT (de 1 à 12) (12) correspond à un niveau théorique de formation scolaire et/ou de qualification professionnelle. Pour chacun des secteurs d'activité, il existe une convention collective qui établit de manière plus précise et plus adaptée les correspondances pour chaque catégorie. La CNPT établit globalement les correspondances suivantes: l'appartenance aux catégories 1 et 2 (main-d'oeuvre banale) ne nécessite aucune formation ni qualification. Les catégories 3 et 4 (main-d'oeuvre spécialisée) nécessitent un minimum de formation scolaire (CEPE) et de qualification. Les catégories 5 et 6 (main-d'oeuvre qualifiée) nécessitent soit une formation scolaire et un niveau moyen (BEPC) soit une qualification professionnelle précise (CAP etc.). Les catégories 7 et 9 (agents de maîtrise, cadres moyens) nécessitent le niveau du baccalauréat, du BT et/ou du BTS. Les catégories 10 à 12 (cadres) nécessitent le niveau de la licence ou du diplôme d'ingénieur.

Le tableau ci-contre donne la répartition de ces qualifications dans les entreprises de l'échantillon (13) Ainsi 45,1% des salariés occupent des emplois qui ne requièrent aucune formation ni qualification et 30,3% des emplois qui n'en exigent qu'un minimum.

(12) Voir en annexe

(13) Le tableau est à rapprocher de celui du chap. I, par. 4 (p 7).

TABLEAU 27

La structure des qualifications des entreprises de l'échantillon
par secteur d'activité

Secteur	Main-d'O.		Main-d'O.		Cadres
	Manoeuvres 1 - 2	spécialisée 3 - 4	qualifiée 5 - 6	maîtrise 7 - 9	
Agri. industrielle	81,3	10,06	6,42	1,36	0,88
Elevage et Pêche	3,93	73,82	13,06	7,05	2,08
Exploitation Forest.	32,67	56,44	5,45	5,01	0,43
Industrie extractive	2,69	10,76	48,86	30,35	7,31
Industrie alimentaire	25,86	49,84	14,13	7,95	1,53
Boissons et Tabacs	44,50	31,56	18,71	3,97	1,24
Industrie Textile	31,06	48,98	12,58	6,35	1,02
Industrie du cuir	10,97	57,17	24,67	6,63	0,53
Bois et meubles	35,23	40,03	18,45	4,24	2,02
Papier et impression	41,69	28,44	21,81	5,69	2,37
Industrie chimique	19,13	33,40	34,67	9,71	3,07
Ind. Mécan. et Elec.	-	45,69	35,77	14,56	3,97
Autres ind. manufac.	8,08	46,61	33,80	9,88	1,60
Elect. Gaz et Eau	11,57	37,36	24,51	20,94	5,61
Bâtiments et T.P.	38,05	44,60	13,73	3,38	0,22
Commerce Hôt. Rest.	31,24	24,19	27,57	14,48	2,49
Trans. Entrepôt Comm.	19,75	36,30	33,74	8,97	1,23
Finances et assurances	11,08	24,30	29,60	28,33	6,69

On voit ainsi que 57,5% des entreprises comptent plus de 51% d'expatriés parmi leurs cadres.

3. Les politiques de recrutement et de formation

(a) Les politiques de recrutement

Au total, 75,4% occupent des emplois pas ou peu qualifiés. Pour l'ensemble, les cadres ne représentent que 1,5% des salariés. La répartition par secteur donne une image beaucoup plus nuancée, chacun présentant un profil bien particulier qui correspond à la spécificité de ses activités de production (cf. chap. suivant). On trouve ainsi le pourcentage le plus élevé de manoeuvres (81,3) dans l'agriculture industrielle, celui de la main-d'oeuvre spécialisée (73,82) dans le secteur élevage-pêche, celui de la main-d'oeuvre qualifiée (48,86), de la maîtrise (30,35) et de cadres (7,31) dans l'industrie extractive.

(b) Les rapports nationaux/expatriés chez les cadres

8 entreprises de l'échantillon n'utilisent aucun cadre expatrié, mais 15 en comptent 100%.

Le tableau ci-dessous nous en donne la répartition pour l'ensemble:

Répartition des Entreprises selon le pourcentage des cadres supérieurs étrangers

% de cadres expatriés	Nombre d'entreprises	% d'entreprises (cumulé)
0 - 10	9	12,3
11 - 20	3	16,4
21 - 30	5	23,3
31 - 40	4	28,8
41 - 50	10	42,5
51 - 60	7	52,1
61 - 70	8	63,0
71 - 80	5	69,9
81 - 90	7	79,5
91 -100	15	100
TOTAL	73	

A la question "Quel est le mode le plus habituel de recrutement du

personnel dans notre entreprise?, les employeurs ont répondu de la manière suivante:

Mode de recrutement -----	Effectif -----	% -----
NR	9	12,3
Bureau main d'oeuvre + sélection	14	19,2
Portefeuille candidatures + sélection	13	17,8
Candidatures sur place + recommandations	10	13,7
Bureau main-d'oeuvre seul	6	8,2
Bureau main-d'oeuvre + recommandations	9	12,3
Institution scolaire + sélection	2	2,7
Recruteurs	3	4,1
Divers (toutes les possibilités selon les cas)	7	9,5
	---	----
	73	100

Quel que soit le mode de recrutement choisi par les employeurs, les réponses données permettent de distinguer clairement deux processus dans le recrutement. Le premier est celui qui permet au demandeur d'emploi de se retrouver face à l'employeur potentiel, le second est celui que l'employeur met en jeu pour choisir ceux qu'il va recruter. Dans tous les cas sauf un seul (''bureau de main-d'oeuvre''), l'employeur utilise ses propres critères pour faire un tri parmi les candidats : soit un système de sélection, soit la valeur accordée à certaines recommandations. Ainsi dans la majorité des cas, l'employeur entend exercer toutes ses prérogatives et garder la maîtrise de ses choix. La maîtrise du second processus est encore plus efficace quand elle est associée à la maîtrise du premier: c'est le cas dans le recours à des recruteurs, à une institution scolaire et surtout au système du portefeuille de candidatures. Dans ce dernier cas l'employeur maîtrise doublement son propre marché de l'emploi: il peut choisir ceux qu'il aura à sélectionner.

Pour ce qui est des critères de recrutement, il ressort de cette enquête auprès des entreprises que ce n'est que dans une minorité de cas (6,8%) que le seul diplôme scolaire permet le recrutement. La seule expérience professionnelle est un peu plus valorisée que le seul diplôme (9,6%). Enfin 24,6% des employeurs n'ont pas d'attitude systématique et jugent selon les cas, mais en revanche 35% exigent diplôme et expérience professionnelle.

A la question "Pour quels types et niveaux d'emploi éprouvez-vous le plus de difficultés à recruter du personnel qualifié?", les employeurs ont répondu:

Emploi difficile à recruter	Nombre de réponses	%
-----	-----	----
NR	31	42,5
Pas de difficulté	6	8,2
Maîtrise	15	20,5
Personnel technique (ouvriers qualifiés, tous CAP)	10	13,7
Ingénieurs et cadres	2	2,7
	-----	-----
	73	100,0

Les spécialités correspondant à ces emplois dépendent évidemment des branches particulières dans lesquelles se trouvent les entreprises, et nous en ferons l'analyse plus loin. On peut se contenter pour le moment de noter que ces réponses mettent en évidence la relative rareté sur le marché des formations professionnelles de tous niveaux. Ces formations sont pourtant très recherchées, la suite des réponses le prouve.

(b) Les politiques de formation

Nous avons posé une question sur les formations existant au Cameroun et que les employeurs prisent particulièrement. Les réponses sont éclairantes:

Formation préférées	Nombres de réponses	%
Pas de formation préférée	19	26,0
Formation technique et gestion moyenne et supérieure	13	17,8
Toutes formations techniques	12	16,4
Formation techniques moyennes. CAP	10	13,7
Formation technique et gestion sup.	2	2,7
Sans précision	2	2,7
NR	15	20,5
	73	100,0

On peut conclure à l'évidence que les formations techniques sont très valorisées. Elles sont cependant trop peu nombreuses, et de toute manière, en réponse à notre enquête, 79,5% des employeurs assurent une formation complémentaire ou initiatrice au personnel nouvellement recruté. Les niveaux pour lesquels cette formation est assurée se répartissent de la manière suivante:

Niveaux	Nombre de réponses	%
Employés et ouvriers spécialisés	4	5,6
Ouvriers qualifiés	5	6,8
Ouvriers qualifiés et maîtrise	11	15,1
Ouvriers qualifiés et ingénieurs	2	2,7
a/c 5ème cat.	8	11,0
a/c 7ème cat.	3	4,1
a/c 10ème cat.	1	1,4
tous niveaux	23	31,5
NR	16	21,5

Une formation pour tous niveaux est ainsi donnée dans 31,5% des cas, cependant les niveaux les plus favorisés sont ceux des ouvriers qualifiés et de la maîtrise (catégories 5 et 6 et 7 à 9), ce qui correspond donc aux formations techniques dont on a parlé plus haut.

Sous quelle forme se fait cette formation? Dans la totalité des entreprises qui ont répondu positivement, il y a formation sur le tas. Celle-ci peut exister seule (36,1%) ou être associée à des cours dans un centre de formation de l'entreprise (31,2% des cas), et/ou dans un institut national de formation hors entreprise (36,1%), et/ou dans un établissement étranger. Au total, 6 entreprises (9,8%) utilisent l'ensemble de ces possibilités.

Nous avons enfin enquêté sur l'existence des systèmes de perfectionnement ou de recyclage. Voici les réponses que nous avons obtenues:

Recyclage	Nombre de réponses	%
-----	-----	-----
Non	24	32,9
Oui sans précision	8	11,0
Oui en création	4	5,5
Oui tous niveaux	5	6,8
Ouvriers, vendeurs, administrateurs	4	5,5
Ouvriers et maîtrise techn.	6	8,2
a/c 5ème cat.	4	5,5
a/c 7ème cat.	4	5,5
a/c 10ème cat.	3	4,8
NR	11	15,1
	-----	-----
	73	100,0

Ainsi, pour 79,5% des employeurs qui assurent une formation pour les nouveaux recrutés, on en trouve que 52% qui organisent un recyclage de leurs employés. Quoi qu'il en soit, on remarque que ces formations ou

recyclages existent avant tout pour les catégories d'employés qui ont déjà une formation de départ, si minime soit-elle.

B. Les caractéristiques des employés

Nous allons présenter ici, comme nous venons de le faire pour les entreprises, les principaux traits qui caractérisent les employés de notre échantillon. Nous le ferons brièvement, en suivant les grandes rubriques du questionnaire.

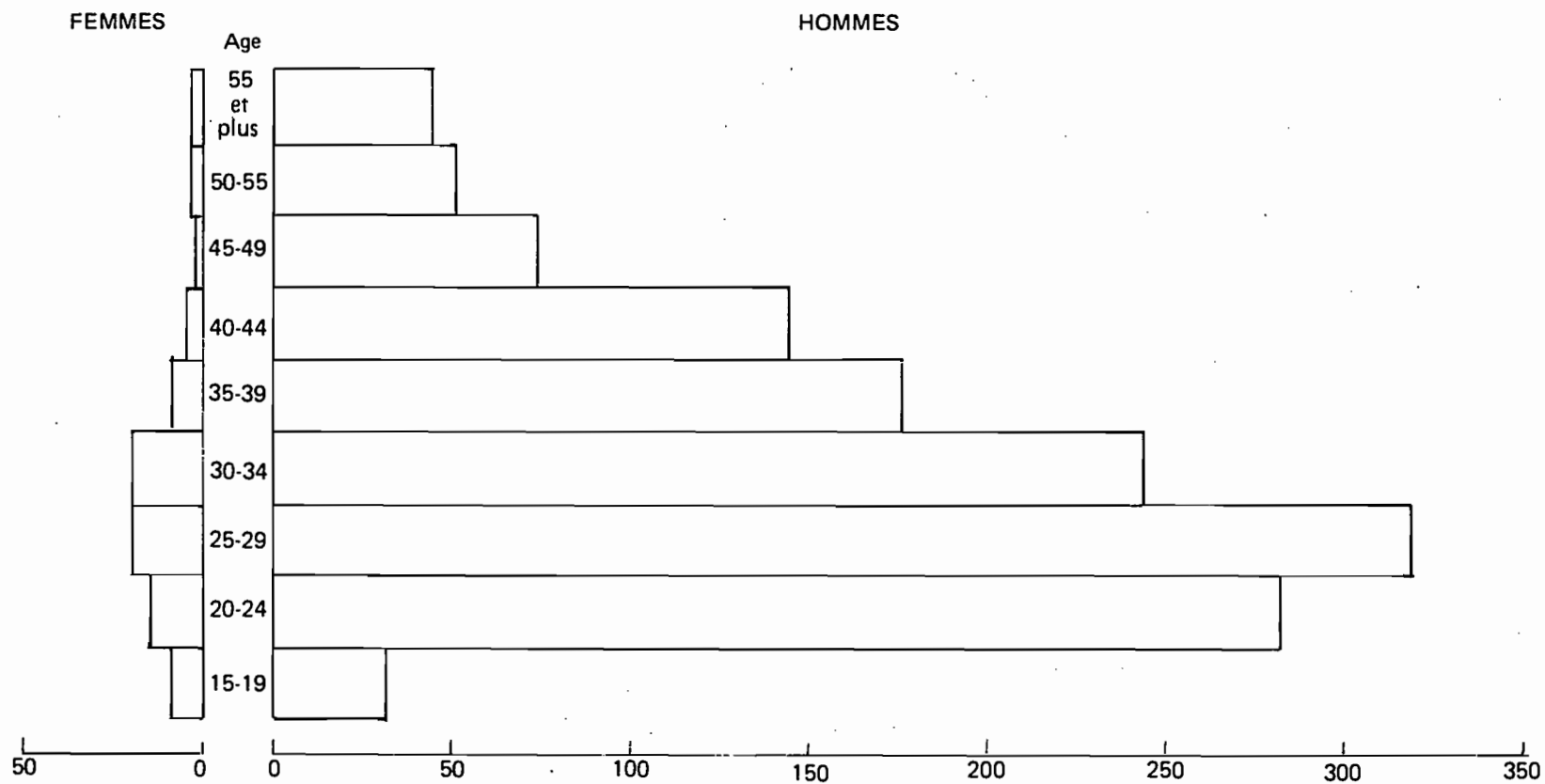
1. Etat-civil

(a) Répartition par sexe et par âge

La pyramide ci-après donne la répartition par sexe et par âge des salariés de notre échantillon. Elle montre tout d'abord la très faible proportion de femmes. Celle-ci ne représente que 5,2% du total. Cette sous-représentation des femmes s'explique assez facilement. Dans la société camerounaise le salariat est avant tout une affaire d'hommes. Au départ du milieu rural les migrations saisonnières ou définitives pour vendre sa force de travail sont avant tout le fait des hommes, et les travaux pénibles des manoeuvres du secteur primaire sont effectivement des tâches masculines. Pour les emplois qualifiés et a fortiori les emplois de cadres moyens et supérieurs du secteur privé, le niveau de scolarisation généralement moins élevé des femmes joue en leur défaveur, et à niveau de formation égal les valeurs dominantes font le reste. Et pour rester dans cette logique il existe justement des emplois considérés comme spécifiquement féminins: secrétariat par exemple, ou petits travaux demandant de la rapidité et de la précision.

S'agissant de la répartition par âge on notera la prééminence de 3 groupes quinquennaux (20 à 24, 25 à 29 et 30 à 34).

Graphique 2. Répartition par âge des salariés camerounais des entreprises du secteur moderne



(b) Lieu de naissance

Toutes les provinces du pays sont représentées dans les lieux de naissance, mais 3 provinces regroupent à elles seules 73,1% des salariés: le littoral (25,1%), le Centre-Sud (29,4%) et l'Ouest (18,6%). Viennent ensuite le Nord-Ouest (14,6%), le Sud-Ouest (6,6%), le Nord (3,3%) et l'Est (2,4%).

La distribution des lieux de naissance par département apporte des précisions supplémentaires: sur 40 départements au total, seulement deux n'apparaissent pas, et ce sont les plus excentrés par rapport à Douala: le Logone et Chari, à l'extrême-nord, et le Boumba-Ngoko, à l'extrême Sud-Est. Les 3 départements les plus représentés sont en revanche les plus proches (s'il était possible) de Douala, et mitoyens: la Sanaga Maritime (8,8%) le Wouri (Douala) (7,1%) et le Mungo (5,1%). Par ailleurs le département de Yaoundé, le Mfoundi, est beaucoup moins représenté (2,0%) que les départements limitrophes du Centre-Sud, le Mbam (5,4%), la Lékié (4,6%), le Nyong et Kellé (4,2%) qui connaissent de fortes densités démographiques tout comme certains départements de l'Ouest, la Mifi (4,2%) et le Ndé(3,7%).

2. Catégories d'emploi et catégorie de salaire

Tous les employés appartiennent au moment de l'enquête à une catégorie précise (de 1 à 12) des conventions collectives. Cette appartenance catégorielle est fonction du niveau de formation et/ou de l'expérience professionnelle et de la fonction exercée. Elle sert de base au calcul du salaire et ne laisse place à aucune subjectivité. De plus, et toujours selon les conventions collectives, cette appartenance possède une dénomination théorique correspondant à une certaine fonction (catégories 1-2 = manoeuvre, 3-4 = ouvriers spécialisés, etc...). Dans la majorité des cas, et le tableau ci-dessous en rend compte, la dénomination théorique est en rapport avec la fonction réelle, et il y a cohérence entre la catégorie de salaire et la catégorie d'emploi. Cependant des décalages peuvent aussi

exister et il est difficile à leur propos de faire le départ entre ce qui est réalité et ce qui est représentation. Néanmoins il n'est pas absurde qu'un employé de la catégorie 3 ou 4, c'est-à-dire un ouvrier spécialisé, exerce effectivement une fonction de manoeuvre, ni qu'un employé de la catégorie 1 ou 2 c'est-à-dire un manoeuvre, se dise ouvrier spécialisé ou exerce une telle fonction. Il en va de même pour les autres catégories. Ces cas, cependant, restent assez exceptionnels.

TABLEAU 28

Distribution des salariés selon la catégorie d'emploi et la catégorie de salaire

Catégories de salariés						
Catégorie d'emploi	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10 - 12	Total
Manoeuvres	635	15	0	0	0	650
	97,7	2,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Ouv. Empl. Spéc.	16	407	13	0	0	436
	3,6	93,5	2,9	0,0	0,0	100,0
Ouv. Empl. Qual.	0	20	215	7	0	242
	0,0	8,3	88,8	2,9	0,0	100,0
Contremaître. C. moyen	0	0	2	88	1	92
	0,0	0,0	1,7	97,3	0,9	100,0
Cadres Sup. Ingénieurs	0	0	0	1	21	22
	0,0	0,0	0,0	5,2	94,8	100,0

3. Rémunérations mensuelles

Ainsi que nous l'avons déjà vu, le salaire dépend de la catégorie des conventions collectives et de l'échelon auxquels on appartient. Les taux de rémunérations de ces échelons sont fixés en fonction de la zone d'implantation de l'entreprise et de son secteur d'activité. De multiples déterminants - dont, pour des raisons évidentes, le niveau d'étude - interviennent de la sorte pour que l'on appartienne à telle ou telle catégorie ou échelon et pour qu'en définitive on ait tel salaire. Nous reviendrons sur cet aspect de manière plus détaillée dans l'analyse qui sera affectée ultérieurement. Pour simplifier la présentation, nous avons calculé dans le tableau ci-dessous la rémunération mensuelle moyenne, au moment de l'enquête, des employés de l'échantillon, en nous appuyant comme dans le tableau précédent, sur la distribution entre la catégorie d'emploi et la catégorie de salaire.

On s'aperçoit que la moyenne des rémunérations par catégorie augmente logiquement quand on passe d'un niveau à l'autre, mais en opérant à chaque fois un quasi-doublement. On aboutit à une moyenne générale de 38 667, mais avec un écart type de 45 604, ce qui laisse entendre que cette moyenne ne signifie plus rien tant les disparités sont grandes. Et en effet, entre la moyenne des manoeuvres (catégories 1 - 2), 15 718 F CFA, et celle des cadres supérieurs

catégories 10 - 12), 281 357 F CFA, nous passons de 1 à presque 18. Au demeurant cela reste conforme aux écarts officiellement fixés au 1er décembre 1979 entre le salaire le plus bas, celui de la catégorie 1, échelon A, du secteur primaire, zone 3, 9 430 F CFA, et le salaire le plus élevé, celui de la catégorie 12, échelon F du secteur tertiaire II, zone I, 282 435 F CFA, soit un écart de 1 à presque 30. Toutefois, si nous raisonnons maintenant, non plus sur des moyennes catégorielles, mais de même que les barèmes officiels, à partir des salaires individuels, mais découvrons une réalité beaucoup plus distendue.

Le tableau ci-dessous nous donne pour chaque groupe de catégories l'écart maximum théorique tel que le mentionne le barème officiel, l'écart maximum que nous avons enregistré au cours de l'enquête, le nombre de cas

TABLEAU 29

Rémunération mensuelle selon la catégorie de salaire et la
catégorie d'emploi (en Francs CFA)

Catégories de salariés							
Catégorie d'emploi	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10 - 12	Total	
Manoeuvres	Moy.	15718	23193			15891	
	Eff.	635	15			650	
	Ec. type	9548	11916			9663	
O.S. Emp.Spé.	Moy.	21167	32629	51026		32756	
	Eff.	16	407	13		436	
	Ec. type	11224	17135	12610		17252	
O.Q. Emp.Qua.	Moy.	0,0	26803	61331	90740	59323	
	Eff.	0	20	215	7	242	
	Ec. type	0,0	10944	22218	26185	24188	
Contrm.C.Moy.	Moy.	0,0	0,0	89742	118215	213188	118599
	Eff.	0	0	2	88	1	91
	Ec. type	0,0	0,0	67464	42132		43413
C.Sup. Ingén.	Moy.	0,0	0,0	0,0	190030	281357	276574
	Eff.	0	0	0	1	21	22
	Ec. type	0,0	0,0	0,0	252541	104313	105548

où des employés sont payés en-dessous de la norme minimale, et le nombre de cas où le salaire se situe au-dessus de la norme maximale.

Comparé aux effectifs totaux, le nombre de cas de sous-salaires est relativement peu important (76 au total). Ces cas présentent néanmoins la

Catégorie	Ecart		Sous-salaires			Sur-salaires	
	théoriques des salaires	Ecart réels	Eff. de la cat.	Nb. de cas	%	Nb. de cas	%
1-2	9430- 26795	4000- 65000	654	67	10,2	58	8,9
3-4	11090- 49920	7500- 84471	444	8	1,8	39	1,8
5-6	22560- 78840	22000-173172	230	1	0,4	47	20,4
7-9	35645-182260	47000-273500	97	0	0,0	7	7,2
10-12	117105-282435	125000-695000	22	0	0,0	12	54,5
				76		163	

particularité de se situer en priorité dans les basses catégories et en particulier chez les manoeuvres (67 cas), et 63 de ces cas ont été enregistrés dans le secteur de l'agriculture. Le nombre de cas de sur-salaires est plus élevé (163) et ils se présentent, d'une certaine manière une physionomie inverse de celle de sous-salaires : c'est dans les hautes catégories qu'ils sont les plus nombreux, et en particulier chez les cadres (catégorie 10 à 12) où 54,5% d'entre eux reçoivent un salaire supérieur à la norme maximale, et parmi eux, les plus élevés se trouvent dans le secteur commercial.

Tout cela laisse penser que pour précise que soit la réglementation des salaires, elle n'en reste pas moins suffisamment souple par la multiplicité des possibilités qu'elle présente, ce qui permet en définitive aux employeurs de garder une grande marge de liberté pour attirer et retenir le type de main-d'oeuvre dont ils ont besoin. De ce point de vue les catégories les plus recherchées sont alors les cadres et les ouvriers qualifiés.

4. Evolution professionnelle

(a) L'ancienneté dans l'entreprise

Nous avons vu précédemment, en examinant la chronologie des créations d'entreprise, qu'à peine plus du quart d'entre elles (26%) avaient été créées depuis moins de 10 ans. Or, en examinant maintenant l'ancienneté dans leur entreprise des employés de l'échantillon, nous constatons que les trois quarts d'entre eux (77,2%) y sont depuis moins de 10 ans, dont 58,4% depuis 5 ans et moins, et 36,8% depuis 2 ans et moins. Le tableau ci-dessous nous en donne le détail :

Ancienneté dans l'entreprise -----	Nombre -----	% des salariés -----
0 année	146	10,1
1 année	170	11,7
2 années	217	14,0
3 années	128	8,8
4 années	110	7,6
5 années	75	5,2
de 6 à 10 années	272	18,8
de 11 à 20 années	241	16,6
plus de 20 années	90	6,2
NR	2	0,1
Total	1449	100,0

(b) La mobilité de l'emploi

Cette ancienneté toute relative des employés dans leur entreprise actuelle, comparée à l'ancienneté beaucoup plus importante de l'ensemble des entreprises elles-mêmes suggère qu'il existe une mobilité assez forte de l'emploi. Ceci semble confirmé par le fait que 40,7% des salariés en sont à leur deuxième, troisième ou quatrième emploi, comme on peut le voir ci-dessous:

Nature de l'emploi actuel	%
1er emploi	59,3
2ème emploi	25,6
3ème emploi	9,7
4ème emploi ou plus	5,4
	100,0

Il existe aussi une certaine mobilité à l'intérieur de l'entreprise, puisque 207 employés (14,3%) ont changé une fois de fonction, 54 (3,8%) deux fois, et 21 (1,5%) trois fois ou plus dans leur entreprise actuelle.

5. La formation scolaire

Il y aurait plusieurs manières de présenter la formation scolaire des employés de l'échantillon. Nous choisissons ici de partir du diplôme le plus élevé, pour passer ensuite au type d'enseignement suivi. (a) Les diplômes

Le tableau ci-dessous nous indique quels sont les diplômes possédés, ceux-ci étant rangés par niveaux.

Diplôme	%
Aucun	38,2
CEPE	46,7
BEPC	4,8
CAP	5,8
BT	0,5
Bacc.	2,5
BTS	0,7
Licence, maîtrise	0,6
Ingénieur, doctorat	0,3

Ce tableau est, si l'on peut dire, plein d'enseignement. Il nous montre que 38,2% des employés n'ont aucun diplôme, et que 46,7% n'ont que le CEPE. Au total si l'on s'en tient donc aux seuls diplômes possédés cela fait

84,9% des employés qui n'auraient aucune formation ou seulement une formation minimale. Pourtant cela ne signifie pas que ceux qui n'ont aucun diplôme soient des illettrés ni que ceux qui n'ont que le CEPE n'aient fait que de l'enseignement primaire..

(b) La participation aux différents niveaux d'enseignement

En considérant maintenant la participation aux différents niveaux d'enseignement, on s'aperçoit que le nombre de ceux qui n'ont jamais été inscrits dans un établissement scolaire est beaucoup moins important que l'effectif de ceux qui n'ont aucun diplôme. Il existe un rapport analogue entre le nombre de ceux qui ont participé aux différents niveaux d'enseignement et l'effectif des diplômés du niveau correspondant, sauf pour le CEPE. Le tableau suivant nous le montre:

Participation à un niveau d'enseignement	% des salariés	% des diplômés de niveau équivalent
Aucun enseignement	7,8	38,2
Primaire seulement	44,8	48,7
Secondaire 1er cycle seulement	36,8	10,6
Secondaire 2è " "	8,5	3,0
Supérieur	2,1	1,6
	100,0	100,0

Le pourcentage élevé de non-diplômés (38,2) par rapport à celui des non-scolarisés (7,8) peut s'expliquer par les déperditions de l'enseignement primaire. En revanche, le pourcentage plus élevé des certifiés par rapport à celui des scolarisés dans le seul primaire s'explique par le fait qu'un certain nombre de ceux qui ont poursuivi des études dans le secondaire n'ont jamais pu obtenir un diplôme plus élevé que le Certificat d'Etudes Primaires Élémentaires. Le même raisonnement peut s'appliquer aux niveaux plus élevés. La question est de savoir à quelle catégorie professionnelle on peut prétendre quand on a été jusqu'à un certain niveau d'enseignement

et que l'on possède ou non le diplôme correspondant. Nous examinerons ce problème plus loin, et pour le faire il nous faudra distinguer diplôme et nombre effectif d'années d'études. Pour le moment, nous pouvons nous contenter d'examiner la correspondance qui existe entre le diplôme le plus élevé obtenu par les salariés et la catégorie de salaire à laquelle ils appartiennent.

Diplome le plus élevé	Catégorie de salaires					Total
	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	10 - 12	
Aucun	64,2	27,1	6,9	1,7	0,1	100,0
CEP	41,5	39,7	14,3	4,2	0,2	100,0
BEPC	9,7	22,6	53,5	12,4	1,7	100,0
CAP	10,5	10,4	59,1	18,2	1,9	100,0
BT	0,0	0,0	23,9	67,2	9,0	100,0
Bacc.	7,6	4,0	20,4	63,3	4,7	100,0
BTS	0,0	0,0	0,0	79,8	20,2	100,0
Licence, maîtrise	0,0	0,0	0,0	6,1	93,9	100,0
Ingénieur	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Total	45,2	30,7	15,9	6,7	1,5	100,0

Ce tableau présente un certain nombre de correspondances qui s'expliquent par elles-mêmes et d'autres qui suggèrent une analyse plus approfondie. Ainsi, on ne sera pas étonné de trouver que 100% des titulaires de doctorat ou de diplôme d'ingénieur et 93,9% des licenciés se trouvent dans les catégories 10-12, c'est-à-dire dans les cadres. De même, il est logique de trouver la majorité des titulaires du BTS, du baccalauréat et du BT dans les catégories 7-9, la majorité des titulaires du CAP et de BEPC dans les catégories 5-6, et la majorité du CEP dans les catégories 3-4. En revanche, on peut s'étonner de trouver des cadres (cat. 10-12) à tous les niveaux de diplôme, et même chez les non-diplômés, et de trouver également les non-diplômés répartis sur toute l'échelle des

catégories. Il faudra donc, pour le comprendre, faire référence à la scolarité effectivement suivie, à un éventuel apprentissage préalable, mais aussi à l'histoire professionnelle et à l'expérience acquise, ainsi qu'à la formation ou au perfectionnement que les employés ont pu acquérir en cours d'emploi. C'est ce dernier élément que nous allons présenter maintenant, pour terminer cet exposé des caractéristiques des employés.

6. Formation et perfectionnement au cours d'emploi

Nous avons vu que 80% des entreprises assurent au minimum une formation sur le tas, et qu'en plus certaines d'entre elles organisent une formation plus systématique. Combien d'employés ont-ils pu en bénéficier?

(a) Formation dans l'entreprise

Les cours de formation-perfectionnement organisés par les entreprises ne concernent pas la majorité des salariés, tant s'en faut, puisque près de trois quarts (74,5%) des employés de l'échantillon ont déclaré n'en avoir jamais suivi. Parmi ceux qui ont pu le faire, 73,2% n'ont suivi qu'un seul cours, 10% deux cours, et 6,8% trois cours au plus. La durée de cette formation est également très variable, mais il apparaît néanmoins qu'il ne s'agit pas d'une formation à la sauvette, puisque dans 50% des cas ces cours se sont étendus sur plus de 6 mois, et même sur plus d'un an pour 26,8% d'entre eux. Par ailleurs cette formation est évaluée de manière très positive, puisque 72,9% de ceux qui ont pu la suivre estiment qu'elle leur a apporté une amélioration de leur qualification professionnelle.

(b) Formation à l'extérieur de l'entreprise

Nous retrouvons ici la même proportion de participants, en ce sens que cette formation à l'extérieur ne touche que le quart (25,2%) des employés. La principale caractéristique de cette formation est qu'elle ressortit dans la majorité des cas (85,8) à l'initiative personnelle des employés, et il n'est donc pas étonnant qu'il s'agisse dans 40,3% des cas de cours du soir,

et dans 25,3% de cours par correspondance, que dans 72,1% des cas elle ait duré plus d'un an, et qu'elle soit enfin difficile à monnayer dans l'entreprise, puisque dans 54,5% des cas elle n'a pas apporté d'amélioration dans la classification professionnelle.

CHAPITRE III

LES STRUCTURES DE L'EMPLOI

L'analyse des structures de l'emploi dans les entreprises s'impose naturellement comme la première démarche dans l'étude de la correspondance entre la formation et l'emploi. elle ne donne pas seulement une idée sur le niveau éducatif des travailleurs salariés. Elle permet surtout de dresser un état de l'utilisation des ressources humaines dans le secteur structuré de la production. Les structures actuelles de l'emploi sont la résultante de l'évolution de la production du système éducatif et des politiques de recrutement des entreprises. Nous essayerons d'établir dans les chapitres suivants ce qui peut revenir en propre au système de formation dans la genèse de ces structures. pour le moment, nous allons essayer d'identifier ce qui, dans les caractéristiques particulières des entreprises, peut influencer sur les variations dans les proportions de travailleurs de diverses qualifications: manoeuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés, maîtrise, cadres. (14) Nous utiliserons pour cela deux variables principales qui nous fourniront en même temps un cadre d'interprétation: le secteur d'activité, conçu comme matrice des caractéristiques techniques, et la composition du personnel d'encadrement (cadres nationaux et cadres expatriés), conçu comme la caractéristique sociale la plus pertinente et la plus chargée.

(14) Ce sont les catégories de la Classification Professionnelle Nationale Type en vigueur au Cameroun.

I. LES STRUCTURES D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Nous utiliserons ici les trois grands secteurs classiquement distingués: primaire, secondaire, tertiaire. Nous aurons recours, le cas échéant, à une discrimination interne en vue d'affiner l'analyse, ainsi qu'on peut le voir dans le tableau ci-joint.

A. Le secteur primaire

D'une manière générale, les entreprises du secteur primaire se caractérisent par une forte proportion de main-d'oeuvre banale et spécialisée, c'est-à-dire une main-d'oeuvre pas ou peu qualifiée.

En effet, quelle que soit la taille des entreprises de ce secteur agricole, la main-d'oeuvre banale et spécialisée constitue environ 75% des effectifs globaux, alors que le personnel d'encadrement (les agents de maîtrise et les cadres), ne représente qu'entre 2,8% (dans les grosses entreprises) et 4,8% (dans les petites) de tous les employés. Cette structure de l'emploi est l'apanage de la majorité des entreprises de ce secteur, celles qui produisent elles-mêmes leur matière première. S'en écartent quelque peu celles qui ne font que gérer et/ou traiter la production de leur matière première animale en végétale. C'est le cas des entreprises d'élevage et de traitement du tabac, où le personnel ouvrier est plus important en pourcentage que les autres employés.

Cette structure générale de l'emploi dans les entreprises du secteur primaire tient sans doute à la nature du travail et aux techniques utilisées. Qu'il s'agisse d'entreprises procédant à une transformation (partielle ou totale) de leur production primaire (agro-industrie, exploitation forestière...), ou d'entreprises cultivant surtout des produits immédiatement consommables (bananes), le gros du travail se fait dans les plantations, sur la base de tâches relativement simples et surtout répétitives qui sont le lot des manoeuvres. En amont et en aval, ces opérations de production ne nécessitent qu'un minimum d'appui technique, d'encadrement et de gestion, avec des degrés selon le matériel requis, le volume produit et le nombre de travailleurs.

En dernière analyse, la forte proportion de main-d'oeuvre banale dans ce secteur peut s'expliquer par le faible degré de mécanisation de l'agriculture industrielle au Cameroun. Ce phénomène tient à de multiples raisons, parmi lesquelles il semble que l'on puisse en retenir quatre principales:

- a) le caractère saisonnier du travail agricole fait que les entrepreneurs ne cherchent pas à acquérir des machines chères qu'ils n'utiliseraient que pendant une partie de l'année et qu'il faudrait néanmoins continuer à entretenir pendant l'autre partie.
- b) certaines denrées délicates (tabac, bananes et autres fruits) se prêtent difficilement à une mécanisation poussée,
- c) on ne peut non plus négliger le fait que les salaires sont relativement bas dans le secteur primaire et qu'il revient moins cher aux employeurs et d'utiliser et de payer une masse importante de manoeuvres que d'acquérir un certain nombre de machines modernes pour la conduite et l'entretien desquelles il faudrait trouver et engager un personnel qualifié,
- d) certaines entreprises agricoles jouent un rôle économique primordial dans certaines zones (ne serait-ce qu'en fournissant des emplois salariés). Pour ce type d'entreprises une forte mécanisation du travail agricole (pour autant qu'elle soit possible) qui s'accompagnerait d'une réduction des effectifs de salariés aurait des conséquences sociales difficilement évaluables. Le fait que ce soit généralement des sociétés d'Etat peut être considéré comme le signe qu'un équilibre est recherché entre une mécanisation outrancière et le maintien d'emplois salariés.

En conclusion, on peut souligner que si dans la plupart des entreprises du secteur primaire la main-d'oeuvre banale est fortement

représentée, c'est surtout parce que, dans une large mesure, le travail proprement agricole reste basé sur la force ou l'habileté manuelle.

B. Le secteur secondaire

On distinguera les entreprises proprement industrielles et celles du bâtiment et des travaux publics.

1. Les entreprises industrielles Les 25 firmes industrielles de notre échantillon peuvent être réparties en 3 groupes: celles à fort taux d'encadrement, celles à taux moyen, et celles à faible taux d'encadrement.

a) Entreprises à fort taux d'encadrement

Elles sont 6. On les trouve dans les branches d'activités suivantes:

Activités	% de cadres et agents de maîtrise
Recherche et exploitation pétrolières	54,4
Electricité	29,6
Pâte à papier	28,9
Eau potable	23,2
Engrais	22,5
Aluminium brut	19,7

Ces entreprises ont un trait commun: elles ont un capital social très important, supérieur ou égal à 1 milliard de FCFA (environ 4 millions de US dollars) pour 5 d'entre elles, égal à 500 millions de FCFA (2 millions US dollars) pour la sixième. En rapportant ce capital social au nombre d'employés, et malgré le caractère très

approximatif de cet indicateur, nous pouvons avoir une idée de l'intensité en capital du processus de production de ces entreprises:

Entreprises	Capital social/employé
Pétrole	2.816.900 FCFA = 11 268 \$
Electricité	2.093.500 FCFA = 8 373 \$
Pâte à papier	13.380.910 FCFA = 53 523 \$
Eau potable	972.763 FCFA = 3 891 \$
Engrais	11.875.000 FCFA = 47 500 \$
Aluminium	7.608.696 FCFA = 30 435 \$

On peut en conclure que ce sont, à la différence des entreprises du secteur primaire, des entreprises à haute intensité de capital, et faire à bon droit l'hypothèse qu'elles utilisent des technologies sinon modernes du moins chères. Un début de confirmation de cette hypothèse peut être fourni par les pourcentages considérables d'employés qualifiés que l'on trouve dans ces entreprises:

Entreprise	% d'ouvriers qualifiés
Pétrole	35,8
Engrais	37,2
Aluminium	43,0
Electricité	36,6
Pâte à papier	35,4
Eau potable	25,5

De tels pourcentages (15) suggèrent l'utilisation de technologies très avancées.

(15) Dans le secteur primaire ils oscillent entre 5,9 et 12%

On peut donc dire que les entreprises industrielles qui possèdent une proportion importante de personnel d'encadrement sont généralement des entreprises utilisant de la haute technologie ainsi que l'atteste l'importance du capital par employé et leur fort contingent d'employés qualifiés. Il semble d'autre part que la taille ne soit pas un élément explicatif à ce niveau. On ne trouve pas en particulier de variation concomitante de la taille et du taux d'encadrement.

b) Entreprises à encadrement moyen

Elles sont également au nombre de 6. Le personnel d'encadrement y représente de 10 à 18,4% des effectifs.

Pour l'ensemble de ces 6 entreprises le rapport capital social/nombre d'employés donne une moyenne d'environ 9000 \$ soit 3 fois moins que pour les entreprises du groupe précédent. On note ainsi une certaine correspondance entre l'intensité du capital et le pourcentage du personnel d'encadrement.

Pour ce groupe d'entreprises, la taille ne semble pas avoir beaucoup d'influence puisque les effectifs sont respectivement de 36 pour l'imprimerie, 54 pour l'entreprise textile fabricant du fil, 159 pour la fabrique de bouteilles, 393 pour la confiserie, 428 pour la manufacture de tabac et 1470 pour la grosse entreprise textile.

c) Entreprises à faible encadrement

Elles sont au nombre de 9. On peut les présenter ainsi:

Ce qui caractérise le plus ces entreprises, c'est la proportion importante de main-d'oeuvre banale et spécialisée dont chacune dispose et qui varie de 66,7% à 86% des effectifs.

On remarque également que corrélativement à leur faible pourcentage de personnel d'encadrement (variant de 2 à 9%), ces entreprises ont un rapport capital social/employé moyen de 2 077

Type d'activité	Taille	% de Cadres	Rapport Capit./Empl.	% de M-d'oeu. banale et spé.
Fabrication de mousse	113	8,8	1 805	78,7
Fabrication de sacs en papier	187	8,0	3 210	77,5
Confection industrielle	162	8,0	592,5	77,8
Maroquinerie	115	6,9	1 391	86
Fabrication de bière et boissons gazeuses	4 480	6,7	3 494	75,3
Construction métallique	85	5,9	3 529	67,0
Confection industrielle	140	5,7	1 428	77,8
Fabrication de parfums	300	3,0	800	66,7
Industrie du bois	327	2,4	2 450	85,4

dollars (soit 519 250 FCFA), c'est-à-dire à peu près 4 fois moins que les firmes industrielles à taux d'encadrement moyen.

La forte proportion de main-d'oeuvre banale et spécialisée indique qu'une grande partie du travail dans ces entreprises s'effectue manuellement ou artisanalement. On ne peut d'ailleurs s'empêcher de faire un rapprochement entre ces entreprises et celles du secteur primaire.

S'agissant de la taille, on remarque qu'en dehors de la grosse entreprise de fabrication de bière et de boissons gazeuses, les autres firmes industrielles à faible encadrement ont des effectifs peu importants.

2. Les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics

Dans les 9 entreprises de ce secteur incluses dans notre échantillon, les manoeuvres et ouvriers spécialisés représentent 80,8% des effectifs, contre 13,4% d'ouvriers qualifiés et 7% de personnel d'encadrement, on peut par conséquent caractériser ces entreprises par une structure d'emploi à fort pourcentage de main-d'oeuvre banale et spécialisée.

Comme dans le cas des entreprises du secteur primaire on peut expliquer cette structure de l'emploi par le fait qu'une partie importante du travail dans les firmes de construction repose encore sur l'utilisation de la force humaine. Le caractère irrégulier de la demande qui leur est adressée oblige les entreprises du bâtiment et des travaux publics à recruter pour la durée du ''chantier'', soit des travailleurs ayant déjà de la pratique mais n'ayant pas les diplômes leur permettant d'être classés comme ouvriers qualifiés, soit des travailleurs sans qualification, mais pouvant être employés à différentes tâches simples (et souvent dures).

C. Le secteur tertiaire

L'analyse portera sur les trois branches suivantes: commerce, transports et entrepôts, établissements financiers.

1. Les entreprises commerciales

Les 9 entreprises commerciales retenues dans notre échantillon présentent des structures d'emploi très différentes avec un pourcentage de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés allant de 31,6 à 80,0%.

TABLEAU 30

Structures de l'emploi de 9 entreprises commerciales

No	Type d'activité	% de M-d'oeu.et ouv.spécial.	% de cadres	Nbr total de salariés
1	Import-Export	80,0	5,4	357
2	Import-Export	65,6	12,9	143
3	Commerce de tissus	63,0	25,1	25
4	Négoce du bois	50,0	16,6	11
5	Négoce du bois	48,4	18,8	653
6	Import-Export	44,8	27,6	318
7	Commerce de gros	33,3	47,9	45
8	Import-Export	32,5	26,5	443
9	Vente Biens Equipement	31,6	40,4	49

Ici non plus il ne semble pas la taille ait une influence quelconque. En réalité la variété des entreprises commerciales, leur organisation particulière font qu'elles n'ont guère de caractère commun. Ce que l'on peut dire c'est qu'elle ont en général un pourcentage de cadre plus élevé que dans le secteur secondaire, mais il y a des entreprises importantes.

2. Les entreprises financières

C'est dans les entreprises financières que l'on rencontre le pourcentage le plus élevé de personnel d'encadrement; en effet, 33,2% des effectifs sont soit des agents de maîtrise (23,6%) soit des cadres supérieurs (9,6%). On notera également que ces entreprises utilisent une proportion importante d'employés qualifiés (31,2%).

On peut expliquer cette structure de l'emploi par la nature du travail dans les établissements financiers (travail souvent complexe et délicat nécessitant du personnel qualifié et aussi du personnel de contrôle à différents niveaux); on peut aussi attribuer ce grand

nombre d'agents de maîtrise et de cadres à une politique commerciale très décentralisée.

C'est donc de la nature même du travail dans les entreprises financières et de sa parcellisation qui explique la proportion importante de personnel d'encadrement.

En conclusion, il semble bien que l'on puisse distinguer deux grandes structures d'emploi dans les entreprises modernes du Cameroun, l'une caractérisée par une importante proportion de main-d'oeuvre banale et spécialisée mais avec un faible encadrement, l'autre se singularisant par un fort taux d'encadrement et un personnel ouvrier considérable.

La première structure est surtout celle des entreprises du secteur primaire, des entreprises du bâtiment et travaux publics, et aussi de certaines entreprises industrielles utilisant des technologies peu sophistiquées, on peut dire de ces entreprises qu'elles ont une portion importante de leur travail de production qui est effectuée manuellement sans équipement lourd.

La seconde structure correspond d'abord aux entreprises du secteur tertiaire, les institutions financières, les sociétés de travail, les entreprises de transports utilisant du matériel très moderne, des firmes commerciales versées dans le commerce de matériel et équipement industriels locaux ou/et surtout importés; elle correspond ensuite aux entreprises industrielles à forte intensité de capital et qui sont équipées de matériels sophistiqués.

Le trait commun à ces entreprises est peut-être leur pleine intégration dans une économie moderne ouverte, que ce soit par l'utilisation de technologies et/ou d'une organisation du travail très modernes, que ce soit par la vente de produits industriels et de services nouveaux dans une société où près de 78% de la population active vit en milieu rural. Quoi qu'il en soit, ce sont celles qui utilisent la plus grande proportion de gens "formés". Un autre

aspect important de la structure de l'emploi est la répartition du personnel d'encadrement entre nationaux et expatriés, il semble en effet intéressant de savoir quelles sont les entreprises qui utilisent le plus de cadres expatriés et celles suivant une politique de 'camerounisation des cadres'.

II. PROPORTION D'EXPATRIÉS DANS LES CADRES SUPÉRIEURS

Cette proportion sera analysée d'abord selon le secteur d'activité et ensuite selon la répartition du capital des entreprises.

A. Selon le secteur d'activité

En chiffre globaux, pour l'ensemble des entreprises de notre échantillon, le personnel étranger comporte 699 éléments sur les 1767 cadres supérieurs soit une proportion de près de 40%. Cette proportion varie beaucoup selon la branche d'activité comme on peut le voir dans le tableau ci-après.

Dans le secteur primaire la proportion de cadres supérieurs étrangers est faible dans l'agriculture mais elle est très élevée dans l'élevage et le pêche et dans l'exploitation forestière.

Dans le secteur secondaire, les branches dans lesquelles il y a une majorité de cadres supérieurs étrangers sont dans l'ordre:

- a) les Bâtiments et Travaux Publics
- b) les Industries Pétrolières
- c) les Industries Textiles
- d) les industries manufacturières
- e) les Boissons et Tabacs

TABLEAU 31
 Pourcentage de cadres supérieurs étrangers selon le
 secteur d'activité

Secteur d'activité	% de cadres supérieurs étrangers
Agriculture	16,7
Elevage Pêche	68,0
Exploitation forestière	68,4
Secteur Primaire	24,2
Industries Pétrolières	65,5
Industries Alimentaires	44,4
Boissons et Tabac	52,2
Industries Textiles	59,5
Industries du Cuir	28,6
Bois et Meubles	33,3
Papier et Imprimerie	49,3
Industries Chimiques	42,4
Industries Mécaniques et Electriques	33,3
Autres Industries manufacturières	58,0
Electricité Eau et Gaz	23,8
Bâtiment et Travaux Publics	75,6
Secteur Secondaire	47,0
Transports et Communications	37,7
Commerce et Hôtel	60,6
Institutions financières	26,4
Secteur Tertiaire	41,3
Ensemble des secteurs	39,6

Quant au secteur tertiaire, la présence de cadres supérieurs expatriés est surtout importante dans le Commerce. Il existe aussi de vastes domaines où l'encadrement est encore dominé par les expatriés.

Certes, on peut évoquer une insuffisance voire un manque total de cadres nationaux dans certains secteurs pour expliquer l'abondance de cadres expatriés: ainsi dans le domaine de l'exploitation forestière et celui de la pêche, il n'existe aucune structure de formation de cadres au Cameroun; de même, dans le secteur commercial, les cadres technico-commerciaux dont les entreprises ont de plus en plus besoin (surtout celles qui vendent des équipements et des matériels industriels) ne sont pas disponibles parmi les diplômés de nos universités, dans le domaine industriel, les employeurs déplorent l'écart entre la demande et le nombre de diplômés de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique.

Cependant, le phénomène de la formation en entreprise nous oblige à nuancer l'explication ci-dessus. En effet, on a vu des entreprises (comme celles d'électricité et d'eau, celles de transit et même celles des industries pétrolières) recruter de jeunes sortants des facultés et leur donner une formation spécifique principalement à l'étranger au lieu de faire appel à des cadres expatriés revenant nécessairement plus cher que des nationaux.

On peut alors suggérer que la présence d'un nombre important de cadres expatriés dans certaines branches résulte du faible attrait que ces branches exercent sur les (jeunes) cadres nationaux, soit à cause de leur bas taux de salaire (cas de l'exploitation forestière), soit à cause des possibilités de carrière limitées (cas des petites entreprises industrielles et commerciales). Malgré tout cela, il demeure vrai que la répartition du capital social explique dans une large mesure le pourcentage de cadres expatriés dans la plupart des entreprises.

B. Selon la répartition du capital

Le tableau ci-dessous confirme bien cette hypothèse selon laquelle le pourcentage de cadres expatriés est fonction de la répartition du capital.

Les entreprises dont le capital social est en majorité entre les mains de camerounais (Etat où personnes privées) ont un faible pourcentage de cadres expatriés:

TABLEAU 32

Répartition en pourcentage des entreprises selon la répartition de leur capital et la proportion d'expatriés dans leurs cadres supérieurs

Répartition du capital	Proport. d'Exp. parmi les cadres sup.			
	0-30%	51-50%	51-70%	71-100%
100% Public Camerounais	80,0	20,0	-	-
Maj. Public "	50,0	30,0	20,0	-
100% Privé Camerounais	66,7	33,3	-	-
Maj. Privé "	40,0	20,0	-	20,0
100% Public Etranger	-	-	-	100,0
Maj. Public "	-	-	100,0	-
100% Privé Etranger	8,0	12,0	24,0	56,0
Maj. Privé "	5,3	21,0	31,6	42,1

A l'inverse, celles dont le capital social appartient en majorité aux "Etrangers" (public ou privé) ont un fort pourcentage de cadres expatriés.

Est-ce là le propre d'une économie extravertie comme le suggère l'Enquête emploi de 1971?

'Il sembrant ces entreprises - et notamment le choix des directeurs - sont prises hors du Cameroun, et dans l'intérêt du pays qui décide, on comprend pourquoi ces entreprises extraverties n'ont pas à leur tête de dirigeants camerounais.'

Si cette proposition était globalement vraie il y a quelques années, elle mériterait quelques réserves aujourd'hui du fait de l'évolution de la législation. Ainsi, en 1973/1974, il a été demandé à toutes les sociétés exerçant au Cameroun d'y avoir leur siège social, d'être déclarées et enregistrées selon le droit camerounais. Dans le secteur bancaire, on a posé comme impératif, le principe de "camerouniser" les directions des banques dans un délai donné (en général 4 ans après le démarrage des activités). C'est ce qui explique que les institutions financières soient parmi les entreprises où l'on trouve le moins de cadres expatriés.

Cependant, dans les autres branches d'activité (surtout les branches industrielles et commerciales), c'est presque le libéralisme absolu: chaque investisseur semble entièrement libre de recruter et d'employer les cadres qu'il désire.

Certes on peut évoquer une disposition du code du travail stipulant que "tout contrat de travail... concernant un travailleur de nationalité étrangère doit être... constaté par écrit et visé par le Ministère chargé des questions de travail... Si le visa est refusé, le contrat est nul de plein droit". (art 31 de la loi No 74-14 du 27 novembre 1974).

Mais aucun texte n'oblige les chefs d'entreprises à employer un quota déterminé de cadres nationaux. La commission mixte mise sur pied pour favoriser et faciliter la "camerounisation" des cadres n'a aucun pouvoir de décision.

Le libéralisme ainsi entretenu dans le domaine du recrutement permet aux entreprises privées de recruter des expatriés même pour des postes pouvant être efficacement tenus par des camerounais. Ceci naturellement aggrave les déséquilibres entre les diplômés de notre système éducatif et les emplois disponibles.

Une réglementation soumettant toutes les entreprises privées à un quota de cadres nationaux obligerait celles-là soit à former elles-mêmes des cadres nationaux qui leur font défaut, soit à proposer des incitations salariales qui attireraient les jeunes cadres nationaux dans les zones rurales ou dans les branches peu recherchées, et qui favoriserait une certaine mobilité des travailleurs, facteur d'équilibre du marché du travail.

En conclusion de ce chapitre, on peut schématiquement classer les entreprises modernes du Cameroun en deux grands groupes et selon deux critères: selon le critère de la nationalité des cadres, il y a des entreprises employant beaucoup plus de cadres expatriés que de nationaux (il s'agit en général de sociétés appartenant à des capitaux privés étrangers), il y a également des firmes où les cadres nationaux sont plus nombreux que leurs homologues étrangers (ce sont dans la plupart des cas les entreprises dont le capital social est en majorité camerounais); selon le critère des catégories d'emploi, il y a des entreprises employant davantage de main-d'oeuvre banale et/ou spécialisée que d'autres catégories (ce sont en général des sociétés dans lesquelles une grande partie du travail est encore manuelle), d'un autre côté, il y a des entreprises où le personnel d'encadrement est important (il s'agit très souvent de sociétés ayant une forte proportion d'ouvriers qualifiés et utilisant des technologies ou une organisation du travail avancées).

CHAPITRE IV.

LE PASSAGE DE LA FORMATION A L'EMPLOI

Nous venons de voir que les structures de l'emploi dans les entreprises au Cameroun variaient en fonction des caractéristiques dites techniques de ces entreprises, c'est-à-dire du type de produit, du secteur ou de la branche, du niveau présumé de technologie, bref, que la part respective des manoeuvres, des ouvriers qualifiés et de l'encadrement dépendait des processus de production mis en oeuvre. Ces processus sont liés à la quantité de capital investi par employé. Nous avons également repéré l'influence d'une caractéristique spécifique - la nationalité du capital - sur les variations de la nationalité des cadres. Nous pouvons faire l'hypothèse que ces caractéristiques des entreprises jouent un rôle important dans les politiques de recrutement. C'est ce que nous allons étudier dans ce chapitre, après avoir examiné la manière dont les caractéristique propres - en particulier éducatives - des employés entrent en ligne de compte dans le passage de la formation à l'emploi. Le poids de ces différentes caractéristiques sera évalué à partir d'un critère majeur, le temps de recherche du premier emploi. En y ajoutant l'analyse des politiques et des modalités de recrutement, nous espérons apporter un certain éclairage sur les processus d'insertion dans la vie professionnelle des sortants du secteur éducatif.

I. LE TEMPS DE RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI

L'essentiel n'est pas seulement de fournir une information sur le temps de recherche de l'emploi par niveau d'éducation, mais aussi d'expliquer les différences que l'on peut observer dans ces périodes d'attente parmi les

titulaires de mêmes diplômes. On pourra ainsi indirectement vérifier certaines hypothèses selon lesquelles les personnes qui ont réalisé des investissements en capital humain conformes aux besoins du marché du travail obtiendraient plus rapidement un emploi que les autres; en d'autres termes et dans le cas du Cameroun, si l'on admet, comme l'indique l'étude PECTA (1979) que de nombreux besoins en cadres supérieurs, techniciens et ouvriers qualifiés restent insatisfaits dans maintes entreprises, on devrait voir les diplômés de l'enseignement technique passer moins de temps à chercher un emploi que leurs homologues de l'enseignement général.

TABLEAU 1

Temps moyen de recherche du premier emploi selon le
dernier diplôme obtenu

Type de diplôme	Temps moyen de recherche du premier emploi (en mois)
Aucun	10,2
CEPC ou FSCL	9,8
BEPC ou GEC/OL	10,5
CAP	6,2
Brevet de technicien	5,5
Bac général	11,6
Bac technique	3,1
BTS	2,9
Licence - Maîtrise	3,6
Ingénieur	2,5

Le tableau ci-contre montre bien que les titulaires de diplômes de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur ont obtenu plus rapidement un travail que ceux qui n'ont fait que des études générales (de niveau primaire ou secondaire) ou qui n'ont aucun diplôme.

Ainsi, à nombre d'années d'études identique, les titulaires du CAP ont obtenu leur premier emploi après 6 mois de recherche contre 10 mois pour les titulaires du BEPC, de même les bacheliers d'enseignement général ont attendu plus longtemps (12 mois) que les techniciens brevetés (6 mois) et les bacheliers d'enseignement technique (3 mois); au niveau universitaire, les ingénieurs n'ont eu que 2 mois et demi de recherche alors que les titulaires d'une licence ou d'une maîtrise n'ont été recrutés qu'après 3 mois et demi d'attente.

D'une manière générale, il semble bien que ceux qui ont fait des études donnant les qualifications requises sur le marché du travail (cadres, techniciens et ouvriers qualifiés) aient un accès relativement plus facile à l'emploi que les travailleurs ayant effectué des études générales et ne pouvant prouver aucune qualification technique (CEPC, BEPC, Bac général).

On peut à ce propos rappeler qu'en réalité le BEPC et le Baccalauréat général sont surtout des 'passeports' soit pour le second cycle, soit enfin pour l'enseignement supérieur; ils ne confèrent aucune qualification professionnelle à leurs détenteurs.

Jadis, du temps de la colonisation, la scolarisation était beaucoup moins développée et différenciée; il était facile aux titulaires de ces diplômes de trouver du travail dans maints secteurs à la fois parce que les besoins étaient nombreux et urgents que parce que ces diplômes attestaient d'une connaissance plus ou moins approfondie du français et servaient à ce titre.

Aujourd'hui, pour obtenir un emploi, même dans le secteur public, les diplômés de l'enseignement général sont obligés de transiter par une institution de formation technique ou professionnelle, un stage pratique ou un apprentissage sur le tas.

Cette distinction faite sur un plan global entre l'enseignement général d'une part, l'enseignement technique et professionnel d'autre part, cache en réalité des différences considérables dans le temps de recherche du

premier emploi parmi les titulaires du même diplôme, comme le montre le tableau ci-contre.

TABLEAU 2

Répartition en pourcentage des salariés selon le diplôme
et le temps de recherche du 1er emploi

	Temps de recherche						TOTAL
	Moins de 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	1-2 ans	Plus de 2 ans	
Aucun diplôme	39,8	11,8	7,3	5,8	9,0	26,3	100,0
C.E.P.E.	31,4	14,2	12,0	9,4	14,3	18,6	100,0
B.E.P.C.	29,9	10,8	11,6	10,1	19,8	17,7	100,0
C.A.P.	43,8	12,3	9,5	13,6	17,0	3,7	100,0
Bac général	30,1	8,9	15,4	4,9	14,4	26,3	100,0
Bac technique	22,1	44,9	18,3	10,0	4,7	0,0	100,0
Brevet de techn.	54,6	12,1	4,4	10,6	12,5	5,8	100,0
Licence/maîtrise	42,8	9,3	26,9	18,7	2,3	0,0	100,0
Ingénieur	65,2	8,2	17,1	3,3	-	6,2	100,0

Ainsi, par exemple 51,6% des titulaires du CEPE ou du FSLC obtiennent leur premier emploi en moins de 3 mois de recherche, alors que 32,9% munis du même diplôme attendent pendant plus d'un an; de même, si 40,7% de BEPC attendent moins de 3 mois, 37,5% cherchent leur premier emploi pendant au moins d'un an.

Ces différences dans le temps de recherche du premier emploi sont surtout marquées pour les titulaires du CEPE, du BEPC, du CAP et du Bac général; mais il paraît aussi intéressant d'étendre l'analyse aux diplômés de l'enseignement supérieur.

Qu'est-ce qui explique qu'avec le même diplôme, donc en principe les mêmes qualifications professionnelles, certains obtiennent plus facilement leur premier emploi que d'autres?

A. L'année d'obtention du diplôme

L'année d'obtention du diplôme paraît surtout explicative pour les diplômes de l'enseignement général.

En effet, l'examen du Tableau 3 montre clairement les différences dans le temps de recherche du premier emploi selon l'année d'obtention du diplôme.

Il apparaît ainsi qu'au cours de la dernière période 1976/1980 le temps moyen de recherche du premier emploi pour les titulaires du CEPE et du BEPC a diminué alors qu'il a augmenté pour les bacheliers. Ces phénomènes procèdent de la conjonction des évolutions du marché du travail et du système scolaire.

Ainsi, en ce qui concerne le CEPE, la faible capacité d'accueil des établissements d'enseignement secondaire au cours de la période allant jusqu'en 1970 (1) alliée à une timide industrialisation du pays (le secteur

(1) Faible capacité d'accueil que peut illustrer le taux de réussite au concours d'entrée en 6ème :

1966/1967 : 17,9%

1967/1968 : 13,1%

1968/1969 : 12,7%

1969/1970 : 16,4%

Source : Rapport général d'exécution du IIe Plan de Développement économique, social et culturel, 1966/67 - 1970/71, Yaoundé Ministère du Plan, 1972, p. 108.

TABLEAU 3

Répartition des salariés titulaires du CEPC, du BEPC
et du baccalauréat selon l'année d'obtention du diplôme et du
temps de recherche du premier emploi

	Temps de recherche						TOTAL	Temps moyen en mois
	Moins de 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	1-2 ans	Plus de 2 ans		
C.E.P.								
Avant 1960	39,0	13,7	9,3	7,7	12,6	17,6	100,0	6,9
De 1960 à 1965	29,2	11,0	11,6	13,8	13,3	21,0	100,0	8,3
De 1966 à 1970	20,3	19,8	11,3	9,6	18,1	20,9	100,0	8,9
De 1971 à 1975	38,5	15,7	12,9	7,1	17,1	8,6	100,0	6,3
De 1976 à 1980	21,1	26,3	26,3	10,5	15,8	-	100,0	5,6
B.E.P.C.								
Avant 1960	38,5	26,3	5,3	5,3	15,8	-	100,0	4,2
De 1960 à 1965	27,8	18,5	-	18,5	3,7	7,4	100,0	5,1
De 1966 à 1970	25,9	14,3	8,6	2,9	25,7	5,7	100,0	7,4
De 1971 à 1975	18,2	10,7	7,1	17,9	17,9	-	100,0	5,6
De 1976 à 1980	40,0	16,7	20,8	16,7	4,2	-	100,0	3,5
Baccalauréat								
Avant 1960	41,7	8,3	25,0	16,7	-	8,3	100,0	5,5
De 1960 à 1965	50,0	50,0	-	-	-	-	100,0	1,3
De 1966 à 1970	42,9	14,3	28,6	-	14,3	-	100,0	5,0
De 1971 à 1975	23,7	15,8	18,4	13,2	18,4	10,5	100,0	8,9
De 1976 à 1980	26,0	26,1	17,4	4,3	8,7	17,4	100,0	8,5

industriel ne représentait par exemple que 10,9% de l'emploi salarié en 1969/70) explique qu'au cours de cette période, les nombreux jeunes sortis de l'enseignement primaire avec le CEPE et n'ayant pas pu accéder au secondaire cherchent du travail pendant 9 mois en moyenne.

A partir de 1971/72, on assiste à un développement considérable de l'enseignement secondaire (le taux de réussite au concours d'entrée en 6ème s'élève alors, comme en 1975/1976 à 36%) (2) et à une certaine expansion du secteur industriel dont les effectifs représentent, en 1975/1976, 21,4% de l'emploi salarié global (cf: PECTA, 1979, p. 6). La conséquence en est une réduction du nombre de diplômés du primaire qui se déversent sur le marché du travail, et un abaissement du temps moyen de recherche du premier emploi.

En ce qui concerne le BEPC, il faut dire qu'au développement remarquable de l'enseignement secondaire du premier cycle, notamment au cours de la période 1970/1975 (au cours de laquelle on a enregistré une croissance des effectifs de 88,42%) n'a répondu qu'une modeste expansion du second cycle (les effectifs de ce cycle n'ayant augmenté que de 28,52% au cours de ladite période). Ainsi, seulement 12,6% environ des titulaires du BEPC trouvaient une place dans le second cycle (3) la plupart des autres sont obligés d'accéder à un marché du travail étroit et peu élastique.

(2) Cf. Rapport d'évaluation du IIIe Plan quinquennal 1971/1976, Ministère de l'Education nationale, Service de la Planification, et des Statistiques, Yaoundé, 1979, p. 25.

(3) Cf. Claude Marchand, La scolarisation française au Cameroun, Québec, Université Laval, 1975, Tome 1, p.277

A partir de 1976, on enregistre une expansion considérable du second cycle, soutenue par les pouvoirs publics (qui implantent au moins un lycée dans chaque département) et par un effort des laïcs qui créent de nombreux "cours du soir" véritables "bouées de sauvetage" pour la majorité des élèves incapables d'obtenir une place dans les établissements diurnes, soit à cause des frais énormes à supporter (établissements privés), soit à cause d'une réglementation rigoureuse (notamment à propos de l'âge) ou d'une sélection systématique (cas des établissements publics).

S'agissant du baccalauréat d'enseignement général, il ressort que c'est à partir de la période 1971/75 que le temps de recherche du premier emploi s'est allongé. Ce phénomène semble surtout être dû à une arrivée massive sur le marché du travail d'une part de nombreux jeunes titulaires du probatoire de l'enseignement général mais qui n'ont pas pu franchir "l'obstacle" du baccalauréat (4) et d'autre part des bacheliers qui, faute de soutien financier (l'octroi de la bourse n'étant plus systématique) n'ont pas pu poursuivre les études supérieures.

Il est difficile de ne pas penser que l'octroi systématique de la bourse ou d'une "aide" avait pour effet positif d'attirer et de retenir à l'université une importante fraction de bacheliers de l'enseignement général, limitant ainsi le nombre de ceux qui se présentaient sur le marché du travail. Le tableau précédant montre bien que c'est à partir de la période de 1971/1975 - au cours de laquelle la législation sur les bourses universitaires a été réaménagée - que le temps de recherche du premier emploi a commencé à s'élever pour les bacheliers de l'enseignement général.

Les développements ci-dessus montrent que les différences dans le temps de recherche du premier emploi pour les diplômés de l'enseignement général sont explicables par la prise en considération de la période d'obtention du diplôme. On a pu ainsi observer que certaines périodes se caractérisaient par une abondance ou une rareté relative sur le marché du travail de

(4) Entre 1971 et 1976, le taux de réussite du Bac général aura varié entre 38% et 43% par an.

certaines diplômés, conséquence d'une part d'un développement disproportionné des cycles d'enseignement, d'autre part d'une évolution tantôt lente, tantôt rapide de la demande de travail de la part des employeurs. On ne peut pas non plus méconnaître qu'une politique éducative tendant à réduire l'entrée et la rétention à l'université entraîne sur le marché du travail un accroissement du nombre de bacheliers qui souhaitent obtenir un emploi.

Cependant, il est d'autres éléments que l'on peut attribuer aux politiques des employeurs et qui apportent une autre explication aux différences dans le temps de recherche du premier emploi.

B. L'âge

Pour certains diplômes, notamment le CEPE et le BEPC, il existe des différences considérables dans le temps de recherche du premier emploi selon l'âge des individus.

Ainsi pour les titulaires du CEPE, le temps moyen de recherche du premier emploi varie de la manière suivante:

- entre 14 et 16 ans : 2,5 mois
- entre 17 et 21 ans : 5 mois
- au-delà de 21 ans : 10,5 mois

De même les titulaires du BEPC âgés de moins de 21 ans ont un temps moyen de recherche très bas.

Ces résultats peuvent être rapprochés de ceux du paragraphe précédent. On peut en effet penser que les salariés les plus jeunes (14 et 16 ans pour le CEPE, moins de 21 ans pour le BEPC) ont obtenu leur diplôme tout récemment, c'est-à-dire au cours de la période 1976/1980 au cours de laquelle le temps moyen de recherche du premier emploi, tant pour le CEPE que pour le BEPC, a beaucoup diminué (4,5 mois pour le CEPE, 4 mois pour le BEPC).

Cependant, il est également vraisemblable que pour les emplois banaux ou spécialisés, les employeurs préfèrent recruter des travailleurs plutôt jeunes, non seulement pour leur vitalité, mais aussi pour leur ignorance de leurs droits et donc leur plus grande soumission.

C. Le sexe

D'une façon générale, les femmes obtiennent plus rapidement leur premier emploi que les hommes. Ainsi, parmi les salariés titulaires du CEPE, ceux du sexe féminin attendent en moyenne 7 mois pour obtenir leur premier emploi contre 10 mois pour les hommes; de même, avec le BEPC, la femme trouve son premier emploi après 2,5 mois en moyenne de recherche contre 11 mois pour son collègue de sexe masculin.

On doit nuancer ce résultat en notant que la proportion des femmes est très faible parmi les salariés des entreprises camerounaises. Mais on peut rappeler à ce sujet que l'enquête-emploi de 1971 avait déjà mis en lumière la faible participation des femmes à l'emploi salarié (seulement 5% dans le secteur moderne).

Il est permis de penser, cependant, que la rapidité relative avec laquelle les femmes trouvent leur premier emploi tient aussi à une politique délibérée des employeurs qui - certains nous l'ont clairement déclaré - préfèrent pour certains emplois spécialisés recruter des femmes, pour leur "docilité" et leurs ambitions modestes.

En dernière analyse, il semble que l'on puisse attribuer la facilité avec laquelle les plus jeunes et les femmes obtiennent leur premier emploi à quelque stratégie des employeurs qui préfèrent attribuer certains emplois (banaux et spécialisés) à des travailleurs issus des couches sociales marginalisées, aux "mineurs sociaux" (femmes et enfants notamment) qui présentent l'avantage d'être souvent très "maniable", à cause de leur ignorance de leurs droits professionnels et leur tendance à accepter le premier travail qui leur "tombe sous la main".

Ces conclusions devraient cependant être confirmées par des études plus approfondies du marché du travail camerounais.

D. La branche d'activité

Le Tableau 4 montre des différences importantes dans le temps de recherche du premier emploi pour les titulaires d'un même diplôme selon la branche d'activité dans laquelle ils sont employés.

Il ne semble pas que l'on puisse parler de l'effet de branche, en ce sens que ce n'est pas la nature de l'activité qui détermine le temps de recherche du premier emploi.

Cependant, pour les titulaires des diplômes de l'enseignement général (CEPE, BEPC et Bac général), on note que le temps moyen de recherche du premier emploi est plutôt long dans le secteur tertiaire et plutôt réduit dans le secteur primaire (notamment dans l'agriculture industrielle de l'agro-industrie).

On peut rappeler à ce sujet que, selon le barème de salaire actuellement en vigueur, dans le tertiaire les rémunérations sont plus élevées que dans les deux autres secteurs. On peut par conséquent penser que les travailleurs qui, a priori, n'ont pas les qualifications techniques pour exercer dans l'industrie s'orienteront vers le tertiaire, entraînant ainsi une abondance de demandes d'emploi des diplômés de l'enseignement général alors que les emplois augmentent faiblement. Cette disproportion entre les demandes et les possibilités d'emploi peut expliquer la longueur du temps de recherche du premier emploi dans le secteur tertiaire.

Au contraire, dans le secteur primaire où les salaires sont bas et les conditions de travail difficiles, les candidatures ne sont pas souvent

TABLEAU 4

Temps moyen de recherche du premier emploi dans les différentes branches d'activité pour les titulaires du CEPE, du BEPC et du Bac général (en mois)

Branches d'activité	CEPE	BEPC	Bac
Agriculture industrielle	5,5	7,5	1,5
Elevage, pêche	3,5	-	1,5
Exploitation forestière	12,5	-	1,5
Industries extractives	3,5	8,5	12,0
Industries alimentaires	9,0	-	-
Boissons et tabac	12,5	11,0	6,0
Industrie du cuir	2,5	-	-
Bois et meubles	11,5	-	-
Papier et imprimerie	4,0	-	4,5
Industries chimiques	5,0	17,0	9,0
Industries mécaniques et électriques	7,0	-	-
Autres industries manufacturées	9,5	-	0,5
Electricité, gaz et eau	11,5	5,0	1,0
Bâtiment et travaux publics	10,0	5,5	-
Commerce	10,5	9,0	0,5
Hotels, restaurants	9,5	-	27,0
Transports, entrepôts	14,0	13,0	13,0
Banques et assurances	13,0	11,0	16,0

abondantes. (5) Il en résulte que les diplômés de l'enseignement général qui y cherchent leur premier emploi l'obtiennent plus ou moins aisément, la concurrence pour l'emploi étant moins forte.

(5) Nous verrons d'ailleurs plus loin que certains employeurs recourent à des campagnes de recrutement pour trouver leur main-d'oeuvre.

Dans le secteur secondaire, les variations dans le temps moyen de recherche du premier emploi sont tellement importantes qu'il est hasardeux d'effectuer un quelconque regroupement. L'analyse devrait être effectuée entreprise par entreprise. Il est possible en effet que les grosses entreprises, qui peuvent se permettre d'accorder des avantages importants à leurs employés, drainent davantage de candidatures que les autres, de sorte que le temps de recherche de l'emploi y soit plus long.

En définitive, si l'on ne peut pas parler de l'effet- branche, on peut dire que les aspirations salariales et professionnelles d'une part, la connaissance du marché du travail d'autre part, déterminent considérablement le nombre de demandes d'emploi allant dans telle ou telle branche d'activité, et expliquent la durée de la recherche du premier emploi dans les différents secteurs.

Ainsi qu'on l'aura remarqué, les éléments analysés ci-dessus concernaient uniquement les diplômés de l'enseignement général; il nous est en effet apparu que d'autres explications devaient être trouvées aux différences dans le temps de recherche du premier emploi des diplômés de l'enseignement technique et ceux de l'enseignement supérieur.

E. La filière ou la spécialité d'études

La filière ou la spécialité d'études suivie semble influencer sur le temps de recherche du premier emploi notamment pour les titulaires du CAP et ceux des diplômés de l'enseignement supérieur.

En ce qui concerne le CAP, la filière dont les sortants obtiennent assez facilement leur premier emploi est celle des "techniques industrielles", (6) 82,6% des diplômés de cette section ont attendu moins de 6 mois, alors que 39,7% des sortants de la filière "techniques du bois et du

(6) Il s'agit surtout de la mécanique, de l'électricité, de la chaudronnerie, etc.

bâtiment'', 41,9% de ceux des sections administratives et commerciales, et surtout 100% des diplômés de l'enseignement ménager et couture ont cherché leur premier emploi pendant plus de 6 mois. En terme de temps moyen de recherche, cela donne 3,9 mois pour les techniques industrielles, 6,3 pour les techniques du bois et du bâtiment, 7,3 mois pour les techniques commerciales et 9 pour l'enseignement ménager et la couture.

TABLEAU 5

Répartition en pourcentage des salariés titulaires du CAP selon le temps de recherche du 1er emploi et la spécialité du diplôme

	Temps de recherche						TOTAL	Temps moyen en mois
	Moins de 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	1-2 ans	Plus de 2 ans		
Techniques industrielles	53,5	14,1	15,0	5,4	12,0	-	100,0	3,9
Techniques du bois et du Bâtiment	42,0	13,4	4,8	24,6	9,2	5,9	100,0	6,3
Techniques commerciales et admin.	46,3	7,4	4,4	16,4	19,7	5,8	100,0	7,3
Enseignement ménager et couture	-	-	-	100,0	-	-	100,0	9,0
ENSEMBLE	47,6	11,1	8,4	14,8	14,5	3,6	100,0	5,9

La filière suivie détermine dans une grande mesure le temps de recherche du premier emploi des titulaires du CAP. Il n'est d'ailleurs pas

surprenant que les sortants des techniques commerciales et administratives, des techniques du bois et du bâtiment et de l'enseignement ménager et couture éprouvent des difficultés à obtenir leur premier emploi; en effet, ils trouvent souvent en face d'eux et pour les mêmes emplois, des candidats issus de centres de formation accélérée (notamment pour le secrétariat) ou ayant simplement fait leur apprentissage "sur le tas", des candidats souvent sans diplômes (et donc souvent sans prétention) mais ayant de la pratique (comme les maçons, menuisiers, tailleurs, etc.), en somme des travailleurs généralement appréciés pour leur coût inférieur, à rendement égal, à celui des "diplômés".

Le développement d'un système parallèle d'éducation non-formelle peut ainsi créer des difficultés aux sortants du système conventionnel (principalement ceux de l'enseignement technique court) et complique le problème de l'adéquation entre l'enseignement formel et l'emploi.

S'agissant des diplômés de l'enseignement supérieur, le tableau ci-dessous montre que les ingénieurs du génie civil et du bâtiment et les ingénieurs d'électricité et d'électronique obtiennent très rapidement leur premier emploi; parmi ceux qui attendent le plus longtemps, notons les ingénieurs agronomes, les diplômés des filières juridiques et littéraires et ceux des filières scientifiques.

Les sortants de spécialités très demandées sur le marché du travail obtiennent évidemment plus facilement leur premier emploi que ceux pour lesquels la demande n'est pas importante. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, il faut cependant tenir compte d'autres éléments explicatifs des différences dans le temps de recherche du premier emploi; par exemple, l'âge et le statut matrimonial.

TABLEAU 6

Répartition en pourcentage des salariés diplômés de
l'enseignement supérieur selon leur spécialité et le temps de
recherche du premier emploi

	Temps de recherche						TOTAL	Temps moyen en mois
	Moins de 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	1-2 ans	Plus de 2 ans		
Juridique et littéraire	43,0	17,7	14,4	16,9	-	8,0	100,0	5,1
Economique et commerciale	45,1	27,8	9,6	3,9	5,7	7,9	100,0	5,0
Scientifique	12,5	-	51,2	20,6	8,6	7,1	100,0	5,8
Génie civil et bâtiment	100,0	-	-	-	-	-	100,0	0,5
Mécanique	33,1	19,9	47,0	-	-	-	100,0	4,8
Electricité et électronique	76,3	-	23,7	-	-	-	100,0	1,5
Ingénieur agron.	-	-	-	100,0	-	-	100,0	9,0
Autres ingén.	56,3	-	7,9	21,0	-	14,8	100,0	7,0
ENSEMBLE	40,3	17,1	20,0	11,4	3,9	7,3	100,0	5,4

F. L'âge et le statut matrimonial

Le tableau ci-contre indique que les diplômés de l'enseignement supérieur âgés de 26 à 30 ans ont cherché leur premier emploi pendant 4 mois en moyenne, alors que ceux qui ont entre 31 et 35 ans ont connu un temps moyen de recherche du premier emploi de 2,5 mois.

TABLEAU 7

Répartition en pourcentage des salariés diplômés de l'enseignement supérieur selon le temps de recherche du premier emploi, l'âge et le statut matrimonial

	Temps de recherche					TOTAL	Temps moyen en mois
	Moins de 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	1-2 ans		

DE 26 A 30 ANS							
- Marié	41,9	27,9	11,1	19,1	-	100,0	3,0
- Célibataire	27,9	-	35,4	24,8	12,0	100,0	6,0
Ensemble	36,9	17,5	20,2	21,2	4,5	100,0	4,0

DE 31 A 35 ANS							
- Marié	79,4	-	17,2	3,4	-	100,0	1,5
- Célibataire	-	-	73,3	26,7	-	100,0	6,0
- Union libre	-	-	-	100,0	-	100,0	9,0
Ensemble	63,4	-	20,4	16,3	-	100,0	2,5

Certes, on peut penser que ceux qui ont aujourd'hui entre 31 et 35 ans ont terminé leurs études supérieures il y a quelques années quand le marché

du travail était encore très accessible aux sortants des Universités; tandis que les plus jeunes auraient obtenu leur diplôme récemment, c'est-à-dire au moment où les possibilités d'emploi commençaient à diminuer.

Cependant, la préférence pour les travailleurs moins jeunes correspondrait bien à une certaine logique des employeurs qui souhaitent généralement recruter pour les postes d'encadrement des hommes et des femmes ''mûrs''.

S'agissant du statut matrimonial, il ressort que les célibataires attendent en moyenne 6 mois contre 3 mois aux mariés (lorsqu'ils ont entre 26 et 30 ans) et 1,5 mois (lorsqu'ils ont entre 31 et 35 ans) pour trouver leur premier emploi.

La question de savoir si les cadres qui sont aujourd'hui mariés l'étaient déjà au moment de leur recrutement ne peut recevoir de réponse, cependant cela ne peut que nuancer notre conclusion et non la remettre en cause. En effet, puisque les célibataires et assimilés ont cherché leur premier emploi pendant un temps moyen (6 et 9 mois) supérieur à celui des diplômés de l'enseignement universitaire, tous statuts matrimoniaux confondus (3,5 mois), on peut en déduire que les cadres ayant un statut matrimonial autre que celui de célibataire, ne peuvent pas avoir un temps moyen de recherche du premier emploi supérieur, égal ou même proche de 6 mois, car alors, le temps moyen de ces diplômés (tous statuts matrimoniaux confondus) serait supérieur à 3,5 mois.

Au demeurant, il semble, comme pour l'âge, que les employeurs préfèrent, pour des emplois de cadres, des personnes ''stables'', caractéristique que le statut de marié octroie presque automatiquement. Ainsi, pour les cadres, certains critères ascriptifs (notamment l'âge, le statut matrimonial) influent sur le temps de recherche du premier emploi.

En résumé, on peut dire:

- a) que les diplômés de l'enseignement technique et ceux de l'enseignement supérieur ont accès à l'emploi plus rapide que les titulaires de diplômes de l'enseignement général;
- b) que les différences dans le temps moyen de recherche du premier emploi pouvaient être expliquées par l'année d'obtention du diplôme (et en principe de présentation sur le marché du travail), l'âge, le sexe, et la branche d'activité, mais aussi par la spécialité d'études et l'état matrimonial des travailleurs.

II. LES POLITIQUES DE RECRUTEMENT

L'analyse que nous venons de faire sur le temps de recherche du premier emploi a pu laisser penser que l'insertion dans la vie professionnelle dépendait essentiellement des caractéristiques des travailleurs, en ce sens que leur insertion se ferait plus ou moins rapidement selon qu'ils aient ou non les diplômes et titres requis sur le marché du travail, et selon qu'ils répondent ou non à certaines autres conditions. En réalité, ce serait faire là une extrapolation dangereuse car il ne fait aucun doute que si le chef d'entreprise a des critères de recrutement autres que les diplômes, s'il choisit de sélectionner ses employés en plusieurs étapes, le travailleur diplômé ne pourra pas accéder aisément à la vie active.

Il convient par conséquent d'analyser les politiques de recrutement des entreprises. On peut à cet effet examiner une série de questions dont les principales sont:

- a) Comment les employés sont-ils informés de l'existence de leur premier emploi et quelles procédures doivent-ils suivre pour être recrutés?
- b) Quels sont les principaux critères de recrutement des employeurs?

c) Y a-t-il des entreprises qui se caractérisent par des critères et des modalités de recrutement particuliers ?

d) Peut-on distinguer des critères et/ou des procédures de recrutement "réservées" à telle ou telle catégorie d'emploi?

Nous essayerons de répondre à ces questions en analysant, d'une part, les déclarations faites par les employeurs au cours des interviews qu'ils nous ont accordées, d'autre part les réponses des employés au questionnaire qui leur a été soumis.

A. Exigences et préférences pour le recrutement

1. Du point de vue des employeurs

Afin de connaître les critères sur lesquels se basent les employeurs pour recruter leur personnel, deux questions ont été posées aux chefs d'entreprise:

a) Exigez-vous un minimum de formation scolaire pour les différentes catégories (d'emploi) au moment du recrutement ? Si oui, indiquer lequel pour ces différentes catégories.

b) Exigez-vous une qualification professionnelle attestée par:

- un diplôme scolaire ou universitaire,
- une expérience acquise dans une autre entreprise,
- un diplôme et une expérience?

Dans le tableau ci-contre, nous avons tenté de synthétiser les réponses apportées par les employeurs quant à leurs exigences ou leurs préférences pour le recrutement.

TABLEAU 8

Répartition des entreprises selon les préférences pour
le recrutement

	Diplômes			Expérience			
	Tous niveaux d'emploi	A partir d'emplois qualifiés	+ expér. pour emploi qual.	Tous niveaux d'emploi	+ dipl. pour cadres et empl. de bur.	+ dipl. pour tous niveaux d'emploi	TOTAL
Agric., Elev.							
Pêche		3	2	1	6		12
Expl. forest.					4		4
Indus. alim.			3				3
Textiles et cuir			4		1		5
Bois & papier			3		2		5
Indus. chim.			4		2		6
Autres indus.	1		3		1		5
Elect. et eau			2				
Bât. et T.P.			1		7		8
Commerce et hôtel			7	1	1		10
Transports et entrep.			5	1			6
Inst. financ.		2			1		3
TOTAL	1	5	31	3	25		66

N.B. Sur les 77 entreprises de notre échantillon, 66 ont clairement
répondu aux questions sur leur préférence concernant le recrutement.

Il en ressort que l'on peut distinguer deux grands groupes d'entreprises: l'un constitué de 56% des unités de l'échantillon dans lequel l'importance est plutôt accordée aux niveaux éducatifs des candidats à l'emploi, l'autre comprenant le reste des entreprises de l'échantillon, dans lequel une préférence est nettement marquée pour l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi. Il faut souligner qu'il s'agit ici seulement du recrutement externe.

a) Préférence pour la formation scolaire

Sur les 37 entreprises ayant déclaré leur préférence pour l'éducation (soit 56% de l'échantillon) (7) il y a en une qui exige des diplômes pour tous les niveaux d'emplois, cinq qui ne demandent de diplômes qu'à partir des emplois d'ouvriers qualifiés ou d'employés et 31 qui, tout en déclarant leur préférence pour les travailleurs titulaires des diplômes stipulés par la convention collective souhaitent cependant recevoir des candidats également munis d'une certaine expérience.

Il ressort également de ce tableau que les entreprises préférant la formation scolaire des candidats à l'embauche exercent surtout dans le secteur industriel (17 entreprises) et dans le tertiaire, commerce, transports et entrepôts, banques (au total 14 établissements).

Une analyse plus approfondie révèle que les entreprises industrielles dont il est question ici sont pour la plupart celles qui dans le chapitre précédent, ont été caractérisées par une utilisation de technologies modernes; de même, les établissements du secteur tertiaire qui ressortent ici sont généralement ceux qui sont apparus comme liés aux produits industriels, aux équipements importés, ou qui ont une organisation du travail très rationalisée.

(7) En effet seulement 66 entreprises sur 77 ont clairement répondu aux deux questions indiquées.

Toutefois, cette préférence pour la formation scolaire des travailleurs ne peut être expliquée de la même manière pour ces différentes entreprises.

En effet, en excluant la possibilité que les exigences scolaires ne soient que le reflet de la bonne connaissance par les employeurs de leur convention collective, on observe d'une part que les entreprises dans lesquelles l'Etat camerounais détient la majorité, voire la totalité du capital social se conforment dans leurs exigences au moment du recrutement, aux stipulations des conventions collectives (exemple des entreprises agro-industrielles, celles d'engrais, eau et électricité); il ressort d'autre part que les entreprises industrielles ainsi que celles des transports et des banques qui démontrent des préférences pour la formation scolaire des candidats à l'emploi ont pour la plupart (principalement celles de taille plus ou moins grande) leurs centres de formation (16 entreprises sur 29). Ces structures de formation à l'intérieur des entreprises peuvent avoir des objectifs variés. On peut dire toutefois que cette formation en entreprise vise à compléter l'éducation reçue ou plus exactement à donner une qualification spécifique aux travailleurs. Dans ce cas, les niveaux scolaires requis au moment du recrutement ne servent qu'à sélectionner en vue de la formation. Ainsi, pour beaucoup d'employeurs, l'éducation scolaire ne fournit aux futurs employés que les aptitudes et attitudes qui les rendent "adaptables" aux divers emplois techniques.

D'autres centres de formation ont pour but principal de faire acquérir "l'esprit" de la maison ou de la profession aux nouveaux recrutés. En 1979 déjà, certains employeurs reprochaient aux établissements scolaires "de ne pas se préoccuper suffisamment des attitudes, du comportement et même de la conscience professionnelle des élèves qui vont s'insérer dans le circuit économique." (8)

(8) Cf. Emploi et développement au Cameroun,
PECTA, BIT, Addis Abeba, 1979, p. 154

C'est probablement ce souci de faire adopter des comportements propres "à la maison" qui explique que par exemple, chaque banque a son centre en dépit du fait que l'Association professionnelle des banques du Cameroun organise dans les grands centres urbains des cours du soir pour la préparation du CAP et du BP (brevet professionnel) de banques. C'est également de ce même souci que découle le refus presque systématique de certains employeurs (notamment ceux des banques) de recruter des personnes ayant déjà travaillé dans d'autres entreprises similaires.

Il n'est pas non plus impossible, comme le suggère Annie Vinokur, que pour une certaine part, la formation financée par l'entreprise soit "une consommation de prestige et soumise comme telle à un effet de démonstration à l'intérieur de l'industrie, surtout si la structure de celle-ci est oligopolistique". (9) C'est dans ce contexte que pourraient s'inscrire certains stages de courte durée à l'étranger organisée par quelques firmes à l'intention de leurs cadres.

En définitive, il semble se confirmer qu'il y a d'une part des entreprises qui assurent une formation spécifique à leurs employés parce qu'elles ne trouvent pas sur le marché du travail des candidats ayant les qualifications recherchées, d'autres part, des entreprises pour lesquelles la formation a d'autres objectifs.

S'agissant des entreprises exigeant des niveaux éducatifs mais n'ayant pas de structure de formation interne (9 établissements en tout), on peut penser que les chefs de ces firmes attribuent une valeur productive à l'éducation suivie dans le système scolaire; mais, étant donné que ce sont surtout des entreprises commerciales (7), il y a lieu de dire d'une part qu'il est relativement facile de trouver sur le marché des travailleurs ayant non seulement les niveaux éducatifs requis, mais aussi une expérience professionnelle dans le domaine commercial, d'autre part que même si cela n'était pas le cas (pour certaines catégories d'emploi par exemple),

(9) A. VINOKUR, Economie de l'éducation Université de Nancy, Thèse de Doctorat ès sciences économiques, Tome II, 1967, p.475

'l'adaptation' aux tâches commerciales ne présente pas le même caractère nécessairement long et systématique de la formation que dans les entreprises industrielles.

Pour toutes ces raisons, ces établissements peuvent 'se passer' de structure de formation interne.

En d'autres termes, pour la majorité d'employeurs qui ont déclaré leur préférence pour l'éducation des candidats à l'embauche, les diplômes exigés ne sont que des indicateurs de l'aptitude à l'adaptation aux différents emplois.

Est-ce une confirmation de la théorie du filtre selon laquelle l'éducation ne sert qu'à révéler les aptitudes et est utilisée par les employeurs pour sélectionner les candidats? (10)

La pratique de la formation en entreprise largement répandue dans les entreprises enquêtées suggère de répondre par l'affirmative. Il faut, cependant, examiner de façon détaillée les modalités de recrutement pour statuer sur la validité de cette hypothèse. (11)

b) Préférence pour l'expérience professionnelle

Les 29 entreprises (44% de l'échantillon) qui ont déclaré préférer l'expérience professionnelle au moment du recrutement peuvent se répartir en deux sous-groupes, l'un ne demandant que l'expérience pour tous les niveaux d'emplois, le second exigeant cette expérience mais aussi des diplômes pour certains emplois, notamment pour ceux de bureaux et ceux d'encadrement.

(10) Voir par exemple, I. BERG, Education and jobs : the great training robbery

(11) Voir infra p.

La principale caractéristique des (3) entreprises du premier sous-groupe est leur taille modeste (entre 91 ouvriers dans l'agriculture et 13 dans le commerce); de plus, leur capital social atteint un maximum de 25 millions de FCFA (soit environ \$100.000); ici également, le personnel d'encadrement se réduit souvent à la personne du propriétaire gérant.

Dans le second sous-groupe, les établissements (26) sont de taille plus importante, leur capital social plus élevé et le personnel d'encadrement plus nombreux.

Il convient de signaler et de souligner que ces deux groupes d'entreprises sont généralement des firmes qui emploient une forte proportion de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés. On les retrouve en particulier dans les branches comme l'agriculture, les bâtiments et travaux publics, la maroquinerie, la construction métallique, l'exploitation forestière (il faudrait y ajouter trois cas atypiques d'entreprises exerçant dans le commerce, l'hôtellerie et les assurances).

On peut penser que pour ces niveaux et types d'emploi, les chefs d'entreprises cherchent à réaliser des économies sur les salaires en recrutant des éléments ayant peu ou pas de scolarité mais ayant déjà la pratique et qui sont susceptibles d'avoir un rendement meilleur que celui des sortants du système scolaire; c'est ainsi qu'on préférera un ancien paysan à un jeune sortant de l'enseignement primaire pour un emploi de manoeuvre agricole, que l'ancien ouvrier (non diplômé) d'une entreprise de bâtiment sera préféré à un jeune titulaire du CAP de maçonnerie, par exemple.

Les préférences des employeurs pour les candidats expérimentés peuvent ainsi s'expliquer par le manque de confiance ou, si l'on veut, l'insatisfaction de ces employeurs vis-à-vis des sortants de notre système d'enseignement. On peut rappeler ici que pour la plupart des chefs d'entreprises visitées par la mission PECTA (1979) l'éducation dispensée dans nos écoles est insuffisante parce que 'la pratique du métier pour

les manuels n'occupent pas une part assez importante des programmes.'" (12)

Il convient aussi de dire que pour certaines spécialités et pour certains niveaux d'emplois, notre système scolaire formel ne produit pas les candidats ayant les qualifications requises; cela pour expliquer que des entreprises comme celles de maroquinerie, des industries chimiques, de l'agriculture moderne... requièrent des travailleurs ayant déjà été formés ailleurs (dans une autre entreprise par exemple, ou dans le secteur non-formel par l'apprentissage).

S'agissant maintenant des entreprises qui exigent des diplômes pour certains emplois, principalement les emplois de bureau et ceux d'encadrement, deux explications peuvent être apportées: soit que les employeurs apprécient la formation dispensée dans le système scolaire à ces types de personnel (c'est notamment le cas des entreprises des bâtiments et travaux publics, celles de l'agriculture et de l'agro-industrie qui se déclarent satisfaites des ingénieurs diplômés de l'Ecole nationale supérieure polytechnique et de celle d'Agronomie); soit que nos structures éducatives ne peuvent pas, pour le moment, assurer la formation de certains personnels (notamment certains cadres). L'exigence des diplômes apparaît alors comme un "bon alibi" pour ne pas camerouniser l'encadrement, car seuls des expatriés pourront présenter les diplômes exigés (il s'agit en général de petites entreprises industrielles contrôlées par le capital privé étranger et principalement dirigées par des cadres expatriés).

En résumé, les entreprises préférant l'expérience professionnelle des candidats au recrutement sont surtout des entreprises à forte proportion de main-d'oeuvre banale et spécialisée où l'essentiel du travail de production s'effectue manuellement. Celles parmi ces entreprises qui en plus exigent des diplômes pour les emplois administratifs ou ceux d'encadrement semblent pour une part satisfaites du travail des cadres formés dans les structures nationales appropriées et pour une autre part désireuses de conserver un personnel expatrié ayant les titres universitaires ou techniques requis.

(12) Voir PECTA, op. cit. p. 134

D'une manière générale, il ressort que ni l'éducation ni l'expérience professionnelle ne peuvent être considérées comme critères absolus et exclusifs de recrutement; l'une et l'autre indiquent respectivement l'aptitude à être formé et le passage par une structure de formation dans une entreprise du secteur moderne ou dans un établissement du secteur informel; l'une et l'autre apparaissent également complémentaires dans la mesure où la plupart des employeurs souhaitent recruter des travailleurs "diplômés et expérimentés" ; enfin, leur importance peut être nuancée par d'autres critères de recrutement que notre enquête n'a malheureusement pas permis de faire ressortir.

Cependant, nous avons pu voir dans une première approche l'intérêt de certaines caractéristiques ascriptives comme le sexe ou l'origine provinciale.

Nous avons pu constater à ce propos qu'un seul employeur a déclaré préférer recruter des femmes "parce qu'elles sont plus adroites" que les hommes pour certains travaux et dans cette entreprise effectivement sur les 209 employés, plus de la moitié sont du sexe féminin. En ce qui concerne l'influence de l'origine provinciale ou ethnique on a remarqué qu'en général ce sont les entreprises dont le capital social appartient en majorité ou en totalité à l'Etat camerounais, et celles dans lesquelles la participation publique est appréciable (entre 20% et 25% du capital social) qui sont soucieuses de maintenir un certain équilibre régional dans l'entreprise par un dosage ethnique (surtout au niveau des cadres) appliquant ainsi une recommandation des autorités politiques qui ont fait de "l'équilibre régional" un des éléments fondamentaux pour réaliser et maintenir l'Unité nationale. Mais il faut dire que pour les employeurs l'application de cette recommandation n'est pas toujours aisée du fait que dans certaines zones et dans certaines branches " les demandes d'emploi proviennent presque toujours des mêmes", c'est-à-dire des travailleurs d'une même ethnie, d'une même région.

2. Du point de vue des employés

Pour vérifier la cohérence des déclarations des employeurs en ce qui concerne les exigences et préférences pour le recrutement, il nous a semblé indiqué d'examiner les profils éducatifs des salariés qui sont à leur premier emploi.

Nos hypothèses sont que dans les entreprises exigeantes en matière de niveaux éducatifs, les employés auront dans la majorité des cas, des diplômes correspondants ou supérieurs à ceux prévus par les textes; a contrario, dans les entreprises préférant l'expérience professionnelle, on trouvera davantage d'employés ayant des niveaux éducatifs inférieurs à ceux stipulés par les textes.

Nous supposons une fois de plus que les diplômes déclarés ont été obtenus avant l'entrée dans ce premier emploi.

Le tableau ci-contre présente la répartition détaillée des salariés des différentes branches d'activité selon leur niveau éducatif et leur catégorie d'emploi.

Il ressort de ce tableau:

- a) que dans les différentes branches d'activité, la plupart des manoeuvres ont le certificat d'études primaires qui, en principe n'est plus exigé;
- b) que la majorité des employés et ouvriers spécialisés ont au moins les niveaux correspondant à ceux prévus par les textes;
- c) que c'est à propos des employés/ouvriers qualifiés, des agents de maîtrise et des cadres que l'on trouve des différences significatives sur les niveaux éducatifs.

TABLEAU 9

Répartition en pourcentage des salariés (à leur premier emploi)
des différentes branches d'activité selon leur niveau éducatif et
leur catégorie d'emploi)

	Manoeuvres		Ouvriers et employés spécialisés			Ouvriers et employés qualifiés			Agents de maîtrise			Cadres	
	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. B	Niv. C
Secteur primaire	52,6	47,4	30,4	57,9	11,7	97,3	2,7	-	77,7	15,5	6,8	-	100,0
Industries extractives	-	-	50,0	50,0	-	-	65,9	34,1	-	100,0	-	-	100,0
Industries alim.	26,0	74,0	42,9	57,1	-	71,1	28,9	-	100,0	-	-	-	100,0
Boissons et tabac	62,2	37,8	23,7	46,4	29,9	38,2	61,8	-	14,8	85,2	-	16,7	83,3
Textiles et confection	42,4	57,6	24,2	59,7	16,1	25,0	50,0	25,0	66,7	33,3	-	100,0	-
Bois et meubles	33,3	66,7	36,5	44,0	19,5	100,0	-	-	100,0	-	-	-	-
Papier et imprim.	100,0	-	53,7	29,9	16,5	33,4	33,3	33,3	-	100,0	-	-	100,0
Indus. chimiques	43,3	56,7	21,9	78,1	-	63,6	36,4	-	20,0	80,0	-	-	100,0
Indus. métallur.	100,0	-	64,7	35,3	-	40,0	60,0	-	28,7	71,3	-	-	100,0
Indus. métallique mécan. et élect.	-	100,0	10,2	73,8	16,0	70,7	29,3	-	100,0	-	-	-	-
Electricité, et eau	81,5	18,5	34,1	60,3	5,6	27,2	72,8	-	15,8	75,4	8,8	-	100,0
Bâtiments et T.P.	45,2	48,5	42,7	54,2	3,1	59,7	40,3	-	-	100,0	-	-	100,0
Commerce & hôtel	43,4	56,6	16,1	40,0	43,9	62,3	32,9	4,8	31,6	57,0	11,4	40,0	60,0
Transports et entrepôts	17,5	76,9	15,3	67,2	5,3	36,8	48,7	14,5	51,2	48,8	-	60,0	40,0
Etabl. financiers	100,0	-	65,0	-	35,0	34,8	65,2	-	24,8	71,9	3,3	-	100,0

- Niveau A : inférieur à celui prévu par la convention collective
- Niveau B : correspondant à celui prévu par la convention collective
- Niveau C : supérieur à celui prévu par la convention collective

C'est donc essentiellement sur ces trois catégories d'emploi que portera notre analyse.

Conformément à nos hypothèses, nous avons essayé de distinguer deux grands groupes d'entreprises, l'un dans lequel la majorité des salariés ont des niveaux éducatifs au moins équivalents à ceux prévus par les textes, l'autre dans lequel la majorité des salariés ont des niveaux inférieurs à ceux stipulés par les conventions collectives.

a) Employés ayant au moins les niveaux éducatifs requis

Le tableau ci-après donne le pourcentage des employés qualifiés, des cadres moyens et des cadres supérieurs qui ont un niveau éducatif inférieur à celui prévu par la convention collective. La lecture de ce tableau permet de distinguer d'une part les branches d'activité dans lesquelles moins de la moitié des employés de toutes catégories ont un niveau inférieur à celui prévu par les textes, d'autre part, les branches dans lesquelles les salariés de quelques catégories seulement ont les diplômes au moins équivalents à ceux requis.

TABLEAU 10

Pourcentage d'employés qualifiés de cadres moyens et de cadres supérieurs n'ayant pas le niveau éducatif prévu par les textes, selon différentes branches

	Employé Ouvrier qualifié	Cadre moyen	Cadre supérieur
Industrie pétrolière	0	0	0
Papier et Imprimerie	33,4	0	0
Eau et Electricité	27,2	15,8	0
Institutions financières	34,8	24,8	0
Boissons et tabacs	38,2	14,8	16,0
Industrie métallurgique	40,6	28,7	0
Industrie chimique	63,6	20,0	0
Commerce et Hôtellerie	62,3	31,6	40,0
Transports et Entrepôts	36,8	51,2	60,0
Industrie textile	25,0	66,7	100,0

Dans le premier sous-groupe de branches, on retrouve la plupart des grosses entreprises les plus modernes, c'est-à-dire, dans le secteur secondaire celles qui utilisent les technologies les plus avancées et dans le secteur tertiaire les institutions financières. Pour ces entreprises, le pourcentage de salariés n'ayant pas le niveau prévu est surtout élevé pour les employés et ouvriers qualifiés. Il est très faible pour les cadres moyens et supérieurs.

Comme nous l'avons vu, dans la section précédente, les entreprises de ces branches d'activité ont clairement exprimé leur préférence pour les candidats titulaires des diplômes et titres requis par les textes.

Un autre fait qui confirme les déclarations des employeurs est que dans les industries extractives et celles du papier, plus de 33% des ouvriers et employés qualifiés ont un niveau éducatif supérieur à celui prévu par les conventions collectives; en effet, dans ces entreprises, les employeurs ont manifesté une préférence pour les diplômés de l'enseignement technique au point de classer les titulaires des diplômes de l'enseignement général à des catégories inférieures à celles auxquelles ils auraient eu droit dans d'autres secteurs. Il y a donc lieu de penser que ces ouvriers et employés "surqualifiés" (13) sont en réalité des diplômés de l'enseignement secondaire général du 2e cycle (titulaire de l'examen Probatoire et même du Bac).

Dans le second sous-groupe où seulement les salariés de quelques catégories ont les diplômes au moins équivalents à ceux prévus, on trouve l'industrie chimique, le commerce et les hôtels, les transports et entrepôts et les industries textiles.

Il s'agit là pourtant d'entreprises qui ont déclaré leur préférence pour les niveaux éducatifs des candidats à l'embauche.

Le fait que dans certaines catégories d'emploi un nombre élevé de salariés n'aient pas le diplôme requis peut être expliqué soit par la formation effectuée en entreprise, soit par la promotion interne.

On peut en effet penser que recrutés il y a quelque temps avec les diplômes appropriés pour les emplois immédiatement inférieurs, ces salariés se retrouvent actuellement dans des catégories auxquelles normalement leur diplôme ne leur donne pas droit et y sont parvenus par promotion interne grâce à une formation dans l'entreprise ou à une certaine expérience

(13) Mais sous-classés

professionnelle .

Les données disponibles tendent à confirmer ces hypothèses; ainsi, par exemple, dans la branche des transports et entrepôts 60% des cadres n'ont pas de diplôme d'enseignement supérieur, mais possèdent soit le baccalauréat, soit le BTS, de même 23% des agents de maîtrise ont soit le BEPC, soit le CAP; dans le commerce, 44,6% des employés qualifiés sont titulaires du CEPE. S'agissant justement de cette branche dans laquelle 40% des cadres aussi n'ont pas les diplômes prévus, un analyste de l'économie camerounaise affirmait que "dans le secteur commercial, l'évaluation de la technicité s'effectue selon des critères particuliers ou l'habileté manuelle et les connaissances théoriques occupent moins de place que les qualités psychologiques, la sûreté de jugement, la souplesse de caractère et d'autres facteurs difficilement pondérables... L'import-export présente par ailleurs des risques considérables et l'approvisionnement en produits d'origine extérieure, notamment exige une compétence basée sur une longue expérience, l'exploitation habile des relations d'affaires, une grande prudence et souvent un certain flair, qualités innées ou très lentement acquises" (14) On peut également ajouter que dans le textile et la confection, 66,7% des agents de maîtrise ont le BEPC et que 100% des cadres ont le baccalauréat.

Ces développements tendent à prouver que les salariés "surclassés" (par rapport aux catégories auxquelles ils auraient droit, compte tenu de leurs diplômes) ont dû y parvenir par la promotion interne, probablement après une formation en entreprise et une certaine expérience.

Certes, pour davantage étayer ces propositions, il aurait fallu suivre le déroulement de la carrière de ces salariés (ancienneté, fonctions occupées, formation reçue, etc.) (15) Cependant, même sans ces autres

(14) "Cameroun 1960/80" in Marchés tropicaux et méditerranéens No. 1616 du 29 octobre, 1976, p. 2861

(15) Les problèmes liés à la mobilité seront traités dans le Chapitre V.

éléments, les entreprises examinées dans ce second sous-groupe constituent, avec celles du premier sous-groupe, l'ensemble des firmes qui nous sont apparues à la section précédente comme accordant une importance certaine aux niveaux éducatifs des candidats à l'embauche; elles appartiennent essentiellement aux secteurs industriels et tertiaires modernes, ayant des structures d'emploi à forte proportion de main-d'oeuvre qualifiée.

b) Employés ayant des niveaux éducatifs inférieurs à ceux requis

Ils se retrouvent principalement dans le secteur primaire, les industries alimentaires, les bois et meubles, les industries métalliques, mécaniques et électriques, en un mot, dans les branches utilisant surtout de la main-d'oeuvre banale et spécialisée et où le travail de production demande surtout de la force et de l'habileté manuelle.

Le tableau ci-dessous présente ces branches d'activité.

TABLEAU 11

Pourcentage des salariés n'ayant pas les niveaux éducatifs prévus selon les branches

	Ouvriers qualifiés	Cadres moyens	Cadres supérieurs
Secteur primaire	97,3	77,7	0
Industrie du bois	100,0	100,0	0
Industrie alimentaire	71,1	100,0	0
Industrie métal. et mécanique	70,7	100,0	0
Bâtiment et Travaux publics	59,7	0	0

Voir infra p.

En ce qui concerne le Bâtiment et les Travaux publics, on peut s'étonner que l'on ait 100% des agents de maîtrise titulaires de diplômes requis. Il semble qu'il s'agisse surtout d'employés de bureau. On se rappelle en effet, comme nous l'avons vu dans la section précédente, que la plupart des employeurs qui ont déclaré accorder davantage d'importance à l'expérience professionnelle des travailleurs ont souligné aussi que pour les emplois de bureau et ceux d'encadrement, ils préféreraient les candidats titulaires des titres et diplômes stipulés par les conventions collectives.

Pour le reste, on relève que la majorité des ouvriers employés qualifiés et des agents de maîtrise n'ont pas les niveaux éducatifs appropriés pour les catégories d'emploi dans lesquelles ils sont classés. Sachant que dans les entreprises de ces branches, il n'existe pratiquement pas de structure de formation interne, il y a lieu de suggérer que la plupart des salariés de ces branches ont été recrutés sur la base de critères autres que les niveaux éducatifs; on peut penser, par exemple, que le critère utilisé a été l'expérience professionnelle des candidats à l'emploi. Au demeurant, les conventions collectives parlent de diplôme ou d'expérience professionnelle jugée équivalente.

L'analyse des profils des employés semble donc confirmer l'existence de deux groupes d'entreprises, l'un accordant de l'importance aux niveaux éducatifs présentés par les candidats au moment du recrutement, l'autre préférant se baser sur l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi. Dans le premier groupe, on pourrait classer la plupart des entreprises industrielles et celles du secteur tertiaire, dans le second, les établissements du secteur primaire et quelques firmes industrielles dans lesquelles le travail manuel occupe encore une place importante.

Mais, l'examen de ces profils a aussi permis de ressortir la ''surqualification'' des manoeuvres et la ''qualification presque adéquate'' des ouvriers et employés spécialisés.

Ces deux phénomènes sont dûs à la généralisation de l'enseignement primaire qui a accru le nombre de demandeurs d'emploi titulaires du CEPE.

Une telle pression sur le marché du travail a eu pour résultat que certains "certifiés" acceptent des emplois théoriquement "réservés" à des travailleurs moins qualifiés.

Cette "dévaluation" du CEPE, observée d'ailleurs aussi au niveau du BEPC (il suffit d'observer le nombre non négligeable d'ouvriers spécialisés titulaires de diplômes supérieurs à ceux requis.) nous semble davantage résulter du fonctionnement même du marché du travail (une offre abondante entraînant l'acceptation d'emplois moins rémunérés) que d'une stratégie délibérée des employeurs relevant les niveaux de recrutement (comme le suggèrent les théoriciens du "filtre"). Dans le cas du Cameroun, le système des conventions collectives ne laisse d'ailleurs pas beaucoup de latitude à l'employeur dans ce domaine: un industriel peut estimer que tel diplôme d'enseignement général ne donne aucune qualification technique pour travailler dans une branche donnée, mais il ne peut pas décider que l'emploi qui hier exigeait tel genre de diplôme exige désormais un diplôme supérieur.

En revanche, pour tout ce qui intéresse les procédures de recrutement, les employeurs semblent jouir de toute liberté.

B. Modalités de recrutement

1. Du point de vue des employeurs

La question posée aux employeurs était: "Quel est le mode le plus habituel de recrutement du personnel dans votre entreprise?"

Parmi les modes de recrutement on a indiqué les bureaux de main-d'oeuvre, le recours aux institutions scolaires, les annonces dans les journaux, les concours ou tests de sélection, les recommandations, mais les entreprises pouvaient aussi spécifier d'autres modes de recrutement si elles les utilisaient.

Dans presque tous les cas, les chefs d'entreprises ont indiqué trois ou quatre de ces modes, en spécifiant parfois pour quelles catégories d'emploi, parfois en les classant par ordre d'importance. Nous avons essayé de synthétiser les réponses des employeurs dans le tableau ci-contre.

a) Quelques précisions et données globales

- a) Les bureaux de main-d'oeuvre, installés dans chaque inspection du travail (au niveau du département) et sous-inspection (au niveau de l'arrondissement), sont administrativement des structures du Ministère du Travail. Ils ont pour mission principale de permettre la rencontre de l'offre et de la demande à cet effet, ils reçoivent ou plus exactement enregistrent d'une part les besoins de personnel qui leur sont adressés par les entreprises, d'autre part les demandes d'emploi des chômeurs qui s'inscrivent comme tels: leur rôle consiste alors à proposer aux employeurs les travailleurs disponibles. Mais, comme le montre l'étude PECTA, les bureaux de main-d'oeuvre ne gèrent en général que de la main-d'oeuvre banale ou spécialisée.
- b) Par institutions scolaires nous entendons le procédé utilisé par certaines entreprises qui consiste à s'adresser au chef d'un établissement scolaire ou universitaire donné pour lui signaler que l'entreprise est disposée à recruter quelques élèves ou étudiants sortant de cet établissement; compte tenu de la disponibilité et des choix individuels, le chef d'établissement propose des noms à l'employeur.
- c) Les recommandations peuvent avoir un double sens: celui de l'appui apporté par une personne influente à un parent ou un protégé postulant un emploi, et celui d'une appréciation venant d'un ancien employeur du candidat. La plupart des chefs d'entreprise interrogés semblent avoir compris que c'est le second sens que nous voulions

donner au mot 'recommandation'. Il convient d'ailleurs de rappeler que le code du travail camerounais interdit formellement 'aux personnalités de l'Etat, aux fonctionnaires, employés du secteur public et autres d'user de leur influence auprès des chefs d'entreprise en vue du placement de leurs protégés.' (16)

- d) Quant aux 'autres' modes de recrutement, les réponses des chefs d'entreprise nous ont permis d'en distinguer deux, l'un que l'on peut appeler (pour la commodité de l'exposé) 'recrutement direct' et qui s'opère par réponse positive de l'entreprise à une demande individuelle d'emploi; l'autre est ce que les employeurs ont eux-mêmes appelé 'les campagnes de recrutement' et qui consiste à organiser, dans les zones où la main-d'oeuvre est abondante (notamment dans la province du Nord et certains départements du Nord-Ouest), des réunions d'information et d'explication pour inciter les gens à se faire engager comme manoeuvres.

Ces clarifications apportées, les résultats de l'enquête indiquent que les modes de recrutement les plus habituels dans les entreprises modernes du Cameroun sont, selon la fréquence de leur utilisation:

- a) Les bureaux de main-d'oeuvre: en effet, 40 entreprises sur 65 (qui ont répondu à la question) déclarent s'adresser à cette structure pour recruter une partie de leur personnel, en pourcentage, cela représente environ 61% des entreprises; certaines d'entre elles spécifient que c'est pour recruter soit le personnel temporaire, soit la main-d'oeuvre banale, ce qui confirme le fait que les bureaux de main-d'oeuvre ne gèrent que la portion peu qualifiée ou instable de l'emploi.

(16) Comme le souligne le Ministre du Travail dans une circulaire (no. 173) du 13 septembre 1968. Ministère du Travail, Yaoundé.

- b) Les concours ou tests de sélection sont utilisés par près de 50% des entreprises, c'est-à-dire 33 sur 65; dans trois cas, ces concours sont organisés par l'AFCA (Association pour la Formation des Cadres) qui est un organisme privé; dans les autres cas, c'est l'entreprise elle-même qui organise le concours ou administre les tests. Ce mode de recrutement semble surtout utilisé pour le personnel qualifié.
- c) Les "autres" modes qui sont soit les campagnes de recrutement, soit les "recrutements directs" servent à 24 entreprises sur 65, c'est-à-dire environ 36% d'entre elles; cependant, si l'on sait que les campagnes de recrutement sont surtout utilisées pour la main-d'oeuvre banale, il est difficile d'affirmer que les recrutements directs soit réservés à certains types d'emploi.
- d) Les recommandations, c'est-à-dire les appréciations données par d'anciens employeurs des candidats à l'embauche, sont prises en considération dans 25 entreprises sur 65, soit 30%. Aucun chef d'entreprise n'a spécifié si ces recommandations n'étaient utiles que pour certains types d'emploi; on peut cependant penser qu'elles servent surtout pour le recrutement des employés qualifiés et des cadres.
- e) Les annonces dans les journaux sont utilisées par 20% des 65 entreprises et servent principalement à recruter des cadres qualifiés ou expérimentés et certains personnels à trouver sur le marché du travail.
- f) Les institutions scolaires: seulement 8 entreprises, soit 12% déclarent avoir recours aux établissements scolaires et universitaires pour le recrutement d'une partie de leur personnel, notamment les cadres-ingénieurs et certains ouvriers qualifiés; dans cet ordre d'idées, un collège d'enseignement technique (privé) et une école d'ingénieurs ont été souvent cités.

Les modes de recrutement les plus habituels dans les entreprises modernes du Cameroun sont donc les bureaux de main-d'oeuvre, les concours ou tests de sélection, les recrutements directs ou les campagnes de recrutement, et les recommandations. Mais, ainsi que nous l'avons dit au début de cette section, toutes les entreprises ont recours à plus d'un de ces modes de recrutement.

Ce qui est intéressant à vérifier, c'est si certaines entreprises utilisent plus souvent certains modes que d'autres ou plus précisément si la structuration observée jusque là se retrouve au niveau de procédures de recrutement.

2. Essai d'analyse sectorielle

En mettant de côté les bureaux de main-d'oeuvre utilisés par presque toutes les branches d'activités, on peut examiner comment les autres modes de recrutement sont employés par les différents secteurs.

a) Dans le secteur primaire, c'est-à-dire l'agriculture, l'agro-industrie, l'élevage et l'exploitation forestière, ce sont surtout les campagnes de recrutement et les recrutements directs qui sont le plus utilisés, les premières servant surtout à l'engagement des manoeuvres des grosses entreprises agricoles et agro-industrielles, les seconds servant au recrutement des autres catégories d'employés; 9 entreprises sur les 15 du secteur primaire déclarent avoir recours à ces procédures de recrutement.

Comme autres modes souvent utilisés dans ce secteur, on trouve les recommandations (pour trois entreprises sur 15 dont deux d'exploitation forestière et une de pêche); les concours ou tests de sélection servent à deux entreprises (dont une de l'agro-industrie et une d'exploitation forestière).

TABLEAU 12

Réponses des entreprises concernant leur mode de recrutement

	Bur.de main- d'oeuvre	Announce dans journ.	Instit. scol- aires	Concours ou test de sélec.	Recom- manda- tion	Camp. de recrut.	TOTAL entre- prises
Agric. Elevage, et pêche	4	2	1	1	1	7	11
Exploit. forest.	3			1	2	2	4
Indus. alim et boissons	1	1		2	1	1	3
Indus. textile et cuir	4	1	1	1	2	1	5
Bois et papier	3	1		1	3		5
Indus. chimique	2	1		1	3	2	3
Autres industries	2		2	5	1	2	5
Electricité et Eau	2	1	2	2			2
Bâtiment et T.P.	6	2		2	5	6	8
Commerce et Hôtel.	7	6	2	6	3		10
Transports et Entrep.	3	1		5		2	6
Inst. financières	1			3		1	3
Total	38	16	8	20	21	24	65

Ce total peut être inférieur à la somme des réponses, certaines entreprises ayant indiqué deux ou trois modes de recrutement.

b) Dans le secteur industriel, y compris les entreprises d'électricité, gaz et eau, le mode de recrutement le plus utilisé est le concours ou le test de sélection; en effet, 16 firmes industrielles sur 23 s'en servent, c'est-à-dire près de 70%; elles représentent l'exploitation pétrolière, les industries alimentaires, de boissons et tabacs, une grosse firme de

l'industrie textile, la confection industrielle, deux entreprises du papier, l'industrie de fabrication d'engrais, la fabrication d'aluminium, les industries diverses (verrerie) et aussi l'électricité et l'eau.

Les recommandations prises en considération par 9 entreprises industrielles sur 24 (soit 39%); parmi ces firmes, il y a une entreprise de confection, une de maroquinerie, deux entreprises de l'industrie du bois, une fabrique de parfum, une entreprise chimique et une entreprise de construction métallique; il s'agit en général de petites entreprises ayant un effectif inférieur à 250 employés dans lesquelles le gros du travail est réalisé manuellement.

Un autre mode de recrutement souvent utilisé dans le secteur industriel est celui des recrutements directs pratiqués par 6 entreprises sur 23.

D'une manière générale, ce sont les grosses entreprises industrielles qui ont le plus souvent recours aux concours et/ou tests de sélection, alors que les petites firmes accordent plus souvent de l'importance aux recommandations.

c) Dans les bâtiments et travaux publics. Les modes de recrutement les plus utilisés sont les campagnes de recrutement et les recommandations, les premières pour la main-d'oeuvre banale et les secondes pour le personnel plus ou moins qualifié. Ceci paraît tout à fait normal quand on sait qu'à l'ouverture de tout chantier, les entreprises ont besoin d'une importante masse de manoeuvres pour les travaux de démarrage et que le début du gros oeuvre nécessite le recrutement d'un personnel ayant déjà de la pratique et pouvant le prouver par une recommandation délivrée par un ancien employeur.

d) Dans le secteur tertiaire, c'est-à-dire dans les entreprises commerciales, hôtelières, celles des transports et entrepôts et dans les institutions financières, ce sont les concours et/ou tests de sélection qui sont les plus habituellement pratiqués pour les recrutements; en effet, 14

entreprises sur les 19 de ce secteur (soit environ 73%) déclarent y recourir.

Comme autres modes de recrutement dans ce secteur, il y a les annonces dans les journaux souvent utilisés par 5 entreprises commerciales (sur 9), une entreprise hôtelière et une de transport; il faut y ajouter les recrutements directs servant aux deux entreprises de transports et à un modeste établissement financier, et aussi les recommandations prises en considération par les deux plus petites firmes commerciales.

Les entreprises du secteur tertiaire ont ainsi surtout recours aux concours et/ou tests de sélection, même si un certain nombre de firmes commerciales utilisent aussi les annonces dans les journaux et les recommandations.

Il semble donc qu'on puisse distinguer les entreprises où le concours et/ou test de sélection est le mode le plus habituel de recrutement de celles utilisant principalement les campagnes de recrutement et les recommandations. Dans le premier groupe on retrouve les entreprises identifiées dans la section précédente comme préférant les diplômés en tant que principal critère de recrutement, le second groupe correspond, par contre, à l'ensemble des entreprises qui ont manifesté leurs préférences pour l'expérience professionnelle.

Quant aux modes de recrutement les plus usuels pour telle ou telle catégorie d'emploi, l'analyse des réponses des employeurs ne nous a apporté que des indications partielles qu'il convient de compléter par l'examen des déclarations des salariés.

3. Du point de vue des employés

Deux questions ont été posées aux employés pour identifier les modes par lesquels ils avaient obtenus leur premier emploi; la première visait à déterminer par quelle voie les travailleurs étaient informés de l'existence d'un emploi dans l'entreprise, la seconde avait pour objectif de cerner

l'importance de certains mécanismes de recrutement (concours et test de sélection, essai professionnel).

a) Quelques résultats globaux

Information sur l'emploi

Le tableau ci-dessous indique que les entreprises modernes du Cameroun utilisent peu les "voies publiques" (bureau de main-d'oeuvre, petites annonces) pour recruter leur personnel.

TABLEAU 13

Répartition en pourcentage des salariés selon le mode par lequel ils ont été informés de l'existence de leur premier emploi

	%
Relations personnelles (parent, ami)	34,7
Bureau de main-d'oeuvre	6,6
Petites annonces	2,6
Institutions scolaires et universitaires	2,1
Réponse de l'entreprise à une demande du salarié	26,1
Campagne de recrutement	27,9

Ainsi, à la différence des déclarations des employeurs, les bureaux de main-d'oeuvre ne sont pas souvent sollicités par les entreprises.

L'importance des relations personnelles des demandeurs d'emploi semble indiquer l'existence d'un "circuit réservé", nettement plus important que le "réseau public" constitué par les bureaux de main-d'oeuvre et les petites annonces. Le phénomène, également considérable, des "réponses des employeurs aux demandes d'emploi" renforce l'hypothèse d'un marché du travail peu transparent. En effet, en dehors des campagnes de recrutement d'ailleurs presque réservées à un type d'employés donné, la plupart des salariés (60,3%) des entreprises modernes sont informés de l'existence du premier emploi soit par des relations personnelles, soit en adressant une demande d'emploi au chef d'entreprise. Ainsi, la concurrence ne peut pas jouer puisque la majorité des travailleurs sont individuellement (et donc discrètement) informés de la vacance d'un poste.

Le mode d'obtention du premier emploi.

Le tableau ci-après nous donne la répartition en pourcentage des salariés selon le mode d'obtention de leur premier emploi.

Avant de passer à l'analyse de ces chiffres, il semble nécessaire d'explicitier certains modes de recrutement.

En effet, il peut paraître contradictoire de parler de premier emploi pour des employés détachés de la Fonction publique; en fait il s'agit ici de leur premier emploi dans le secteur privé ou para-public moderne.

Quant au mode "acceptation des conditions de l'employeur", il regroupe en réalité tous les autres modes de recrutement impossibles à faire rentrer dans l'une des cinq autres rubriques; on pense principalement ici aux travailleurs embauchés à la suite d'une campagne de recrutement ou par contact direct avec l'employeur (celui-ci se contentera généralement de présenter les conditions dans lesquelles il utilisera le travail de l'employé).

TABLEAU 14

Mode d'obtention de l'emploi	% des salariés
Acceptation des conditions de l'employeur	59,9
Essai professionnel	26,1
Test de sélection	10,8
Présentation des diplômes	2,0
Concours	0,8
Détachement de la Fonction publique	0,3
TOTAL	100,0

L'importance de ce dernier mode de recrutement, malgré l'hétérogénéité de son contenu, illustre bien la grande marge de manoeuvre dont jouissent les chefs d'entreprise en matière de recrutement. On peut dire en effet que pour 63,1% des salariés, le recrutement a été effectué sur une appréciation personnelle (et donc subjective) de l'employeur. Alors que ce que l'on peut considérer comme "instruments objectifs" (diplômes exigés, concours, test de sélection et essai professionnel), n'ont permis de recruter que 36,6% des salariés.

Un tel résultat confirme le manque de fluidité de ce marché du travail, puisque la mesure de la compétence ou simplement de l'aptitude au travail s'effectue, pour la majorité des salariés, par d'autres "mécanismes" que ceux que l'on peut considérer comme "neutres".

Il semble par ailleurs que l'on peut établir une liaison entre le mode d'information de l'existence du premier emploi et le mode de recrutement, ainsi que le montre le tableau ci-dessous.

TABLEAU 15

Répartition en pourcentage des salariés selon le mode d'information de l'existence du premier emploi et le mode de recrutement

MODE DE RECRUTEMENT	Mode d'information						ENSEMBLE
	Rela- tions person. d'oeuvre	Bureau de main d'oeuvre	Petites annonces	Instit. scol./ univ.	Réponse à une demande recr.	Camp. de	
Présentation de diplômes exigés	1,4	2,9	3,7	19,7	2,6	0,5	2,0
Concours	0,5	0,3	11,6	6,1	0,8	-	0,8
Test de sélection	5,4	17,7	40,3	33,6	20,4	2,6	10,8
Essai profess.	23,0	12,9	28,8	28,9	43,0	17,0	26,1
Détachement de la Fonct. publ.	0,5	1,2	-	0,3	0,1	-	0,3
Accept. des conditions de l'employeur	69,1	65,0	15,6	11,3	33,2	79,0	59,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il ressort de ce tableau que les travailleurs ayant été informés de l'existence de leur premier emploi par relations personnelles, par les bureaux de main-d'oeuvre ou par les campagnes de recrutement ont pour la plupart obtenu cet emploi directement, c'est-à-dire par simple entente avec l'employeur sur appréciation personnelle de ce dernier en quelque sorte. En tout cas, ils n'ont pas eu à prouver leur compétence ou même simplement leur aptitude à être formés. Etait-ce parce que leur compétence était évidente ou de façon plus plausible parce que les emplois qui leur étaient attribués ne nécessitaient aucune qualification particulière?

Pour le moment, il convient de souligner que les employés informés de l'existence de leur premier emploi à la suite d'une demande écrite à l'employeur, par le biais des petites annonces ou des institutions scolaires ont dû soit présenter les diplômes exigés, soit subir un concours, un test de sélection ou un essai professionnel pour pouvoir être recrutés.

b) Analyse par niveau d'Education

Notre démarche depuis le début de cet exposé consiste à analyser le processus d'insertion dans la vie active des sortants du système éducatif en prenant les anciens élèves presque à la sortie de l'école. Cette logique nous conduit également à examiner d'abord les modes d'information concernant l'emploi et les modes de recrutement selon les diplômes avec lesquels les anciens élèves se présentent sur le marché du travail.

Mode d'information concernant l'emploi:

Le tableau ci-après donne la répartition des salariés selon le diplôme le plus élevé et selon la manière dont ils ont été informés de l'existence d'un emploi.

TABLEAU 17

Mode d'information des salariés concernant l'existence
de l'emploi selon le diplôme le plus élevé

Diplôme le plus élevé	Campagne de recrut.	Bur. de placement	Petites annonces	Etabl. scol./ univ.	Demande directe	Relat. person.	TOTAL
Aucun	38,7	6,4	0,2	0,3	16,3	18,0	100,0
CEP	24,8	6,3	2,9	1,4	29,1	35,8	100,0
BEPC	15,6	9,8	8,5	3,5	44,1	18,5	100,0
CAP	7,0	8,3	8,5	13,2	37,4	25,6	100,0
BT	4,4	0,0	4,8	5,4	50,3	35,0	100,0
Baccalauréat	12,9	7,3	9,1	6,6	43,0	21,0	100,0
BTS	0,0	2,8	10,4	23,8	35,8	27,2	100,0
Licence/maîtrise	3,7	0,0	5,1	3,7	51,0	36,4	100,0
Ingénieur	17,6	4,7	2,7	15,1	51,0	8,9	100,0
Total	27,9	6,6	2,6	2,1	26,1	34,7	100,0

Des 6 modes d'information 4 sont plutôt de l'initiative de l'entreprise:

- Campagne de recrutement
- Recours au Bureau de Placement
- Recours aux petites annonces
- Recours aux institutions scolaires.

Les deux derniers modes (Relations personnelles, demande adressée directement à l'entreprise) relèvent de la seule initiative du chercheur d'emploi. Ils jouent cependant un rôle très important. En effet, on obtient les pourcentages suivants en les réunissant:

Aucun diplôme	54,3%
Certificat d'Etudes Primaires	64,9%
Brevet d'Etudes du 1er Cycle	62,6%
Certificat d'Aptitude Professionnelle	62,6%
Brevet de Techniciens	85,3%
Baccalauréat	64,2%
Brevet de Technicien Supérieur	62,2%
Licence et Maîtrise	87,4%
Ingénieur	59,9%

Quel que soit le diplôme, on constate que plus de la moitié des salariés ont obtenu leur emploi grâce à des démarches personnelles et sans qu'il y ait une information publique donnée par les entreprises. Le pourcentage est particulièrement élevé pour les titulaires de la licence et de la maîtrise et du brevet de technicien ce qui semble signifier qu'ils doivent faire preuve de plus d'initiative que les autres pour obtenir un emploi.

S'agissant des modes de publicité utilisée par l'entreprise, faute de demandeurs qui se présentent directement à elle, la campagne de recrutement est le mode le plus utilisé mais principalement pour ceux qui n'ont aucun diplôme (38,7%) ou seulement le Certificat d'Etudes Primaires (24,8%). Assez curieusement ce mode d'information touche aussi une proportion non négligeable de BEPC, de bacheliers et d'ingénieurs.

Le bureau de placement est assez peu utilisé et principalement pour ceux qui n'ont pas de diplôme ou des diplômes peu élevés. On y trouve pourtant une proportion appréciable de bacheliers.

Les entreprises se servent également assez peu de petites annonces. Celles-ci permettent de recruter des BEPC et des bacheliers (sans doute pour les emplois de bureau) mais aussi des CAP et des BTS. Pour ces deux dernières catégories de diplôme on a recours plus volontiers directement avec institutions scolaires (13,2% pour les CAP et 23,8% pour les BTS).

- Mode de recrutement des salariés:

Ici aussi on observe des variations notables selon le diplôme le plus élevé obtenu:

TABLEAU 18

Mode de recrutement selon le diplôme le plus élevé obtenu

Diplôme le plus élevé	Acceptat. des condit. de l'entre.	Essai profes.	Test de sélect.	Recrut. sur diplôme	Recrut. sur cours	Détach. de la Fon.pub.	TOTAL
Aucun	75,3	22,1	2,0	-	-	0,6	100,0
CEP	59,8	28,4	10,3	0,9	0,4	0,2	100,0
BEPC	28,5	28,3	35,2	3,6	4,4	0,0	100,0
CAP	23,7	32,0	38,5	8,3	2,4	0,1	100,0
BT	23,5	33,9	23,4	14,8	4,4	0,0	100,0
Baccalauréat	12,2	28,3	51,1	5,1	3,3	0,0	100,0
BTS	9,0	11,0	49,7	25,2	2,0	3,1	100,0
Licence/maîtrise	0,0	33,0	39,4	23,4	0,0	3,6	100,0
Ingénieur	2,7	17,3	9,7	66,3	4,3	0,0	100,0
Total	59,9	26,1	10,8	2,0	0,8	0,3	100,0

Pour ceux qui n'ont aucun diplôme ou seulement le Certificat d'Etudes Primaires le recrutement se fait principalement sur la base de l'acceptation des conditions de l'entreprise c'est-à-dire le niveau de rémunération (généralement faible) et le type de travail (généralement pénible et ne demandant pas une compétence particulière).

Pour ceux qui ont un diplôme de l'enseignement secondaire (BEPC, CAP, BACCALAUREAT et Brevet de Technicien) l'essai professionnel le test de sélection et le concours jouent un rôle important. En réunissant ces trois conditions de recrutement on atteint les pourcentages suivants:

BEPC	67,9%
CAP	67,9%
Brevet de Technicien	61,7%
Baccalauréat	82,7%

On peut dire que le diplôme est une condition nécessaire mais non suffisante. En plus du diplôme une sélection supplémentaire est effectuée par l'entreprise selon ses normes propres. Ceci peut s'expliquer par le fait que le nombre de postulants étant élevé, les entreprises peuvent se permettre de faire un choix parmi ceux qui ont un diplôme équivalent.

Cette hypothèse semble être confirmée par le fait par exemple que le temps de recherche de l'emploi le plus élevé se rapporte aux bacheliers avec un temps moyen de 11 mois.

En ce qui concerne les diplômés de l'enseignement supérieur une différence doit être faite entre les titulaires du BTS, de la licence ou de la maîtrise et les ingénieurs. Pour les deux tiers des ingénieurs le seul diplôme suffit. Pour les titulaires du BTS, de la licence ou de la maîtrise cela n'est vrai que pour un quart de postulants. Pour les trois

quarts qui restent l'essai professionnel, le test de sélection et le concours constituent la règle.

On voit aussi que le diplôme joue un rôle important mais seulement pour classer le demandeurs d'emploi, pour effectuer en quelque sorte une pré-sélection. A l'exception des ingénieurs dont le nombre doit être assez réduit par rapport au nombre de postes offerts, tous les autres diplômés doivent confirmer leurs aptitudes (et sans doute aussi leurs attitudes vis-à-vis du travail) au travers d'une procédure propre à l'entreprise.

Ces résultats de l'analyse de mode de publicité et des modes de recrutement selon le dernier diplôme obtenu laissent présager que les formes et les critères de recrutement varient selon la catégorie d'emploi. Les manoeuvres ne sont pas recrutés de la même façon que les cadres supérieurs. Les différences notables doivent également exister selon le secteur d'activité.

c) Analyse par catégorie d'emploi et par branche d'activité

Comme précédemment nous examinerons le mode d'information concernant l'emploi et le mode de recrutement

Mode d'information concernant l'emploi

Parmi les modes d'information concernant l'existence de l'emploi nous avons distingué ceux qui relèvent uniquement de l'initiative du chercheur d'emploi (relations personnelles, demande spontanée adressée à l'entreprise) par opposition à ceux qui proviennent de l'initiative des entreprises. Si on retient cette distinction on constate que la proportion de salariés qui prennent directement l'initiative varie beaucoup selon la catégorie d'emploi et le secteur d'activité.

Dans le secteur secondaire et dans le secteur tertiaire une très forte proportion de salariés procède à la recherche de l'emploi sans qu'aucune

TABLEAU 16

Proportion de salariés prenant directement l'initiative des demandes d'emploi

	Secteur Primaire	Secteur Secondaire	Secteur Tertiaire
Manoeuvres	43,2%	64,1	74,2
Ouv. Empl. Spéc.	73,1%	68,2	61,1
Ouv. Empl. Qual.	70,1%	66,7	73,6
Cadres moyens	65,0%	71,6	67,3
Cadres supérieurs	56,9%	75,3	89,9

publicité soit faite par les entreprises. Cette proportion tend à s'accroître au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des emplois. Ceci paraît assez normal dans la mesure où il est probable que le futur cadre supérieur prend plus facilement l'initiative de contacter les entreprises dans la recherche de son emploi.

La situation cependant est assez différente dans le secteur primaire. Dans le cas de manoeuvres par exemple moins de la moitié prennent l'initiative de demander directement un emploi. Dans un certain sens c'est l'entreprise qui vient vers lui plutôt qu'il ne va vers l'entreprise. Pour les cadres supérieurs aussi la proportion est significativement plus faible que pour le secteur secondaire ou le secteur tertiaire témoignant ainsi de l'attrait plus limité du travail dans les zones rurales.

Pour ce qui est des modes de publicité utilisée par les entreprises, on peut en voir le détail dans le tableau ci-après:

Les Campagnes de Recrutement sont utilisées principalement pour les manoeuvres dans le secteur primaire mais aussi dans le secteur secondaire. Il semble ainsi que l'offre d'emploi spontané de cette catégorie de

TABLEAU 19

Mode d'information des salariés concernant l'existence de l'emploi
selon la catégorie et selon le secteur d'activité

Diplôme le plus élevé	Campagne de recrut.	Bur. de placement	Petites annonces	Etabl. scol./ univ.	Demande directe	Relat. person.	TOTAL
SECT. PRIMAIRE							
Manoeuvre	51,9	4,5	-	0,3	12,1	31,1	100,0
Ouvr./employé spécialisé	20,8	2,2	3,9	-	28,9	44,2	100,0
Ouvr./employé qualifié	18,1	5,9	4,4	1,5	33,8	36,3	100,0
Cadre moyen	7,4	10,1	17,5	-	38,1	26,9	100,0
Cadre supérieur	10,5	5,4	10,9	16,3	42,3	14,6	100,0
SECT. SECONDAIRE							
Manoeuvre	30,0	4,7	1,1	-	27,6	36,5	100,0
Ouvr./employé spécialisé	18,7	9,6	1,7	1,9	32,3	35,9	100,0
Ouvr./employé qualifié	12,0	8,0	5,8	7,5	36,2	30,5	100,0
Cadre moyen	6,8	3,4	10,0	8,1	41,8	29,8	100,0
Cadre supérieur	5,4	2,1	6,8	10,3	54,5	20,8	100,0
SECT. TERTIAIRE							
Manoeuvre	12,9	12,9	-	-	9,7	64,5	100,0
Ouvr./employé spécialisé	14,8	18,6	4,0	1,5	28,1	33,0	100,0
Ouvr./employé qualifié	5,2	7,0	6,7	7,1	41,3	32,6	100,0
Cadre moyen	5,0	10,2	5,6	11,9	39,3	28,0	100,0
Cadre supérieur	4,8	5,3	-	-	48,2	41,7	100,0
ENSEMBLE DES SECTEURS							
Manoeuvre	43,3	5,2	0,3	0,2	16,2	34,8	100,0
Ouvr./employé spécialisé	18,9	8,5	2,6	1,3	30,8	37,9	100,0
Ouvr./employé qualifié	12,2	7,4	5,7	6,1	36,7	32,2	100,0
Cadre moyen	6,3	6,6	9,7	8,1	40,5	28,0	100,0
Cadre supérieur	6,5	3,9	5,8	8,8	49,5	25,4	100,0
Ensemble des salariés							
	27,8	6,6	2,6	2,2	26,1	34,8	100,0

salariés ne soit pas suffisante et qu'il faille aller les chercher en quelque sorte.

Les Bureaux de placement sont surtout utilisés dans le secteur tertiaire principalement pour les manoeuvres et les ouvriers spécialisés mais aussi pour les cadres moyens.

Les petites annonces servent principalement à recruter les cadres moyens notamment pour le secteur primaire.

Comme on peut s'y attendre le recours aux Etablissements Scolaires n'est notable que pour les ouvriers qualifiés, les cadres moyens et les cadres supérieurs.

Ce qu'il convient de souligner surtout c'est qu'à l'exception des manoeuvres du secteur primaire et dans une mesure moindre les cadres supérieurs de même secteur, l'effort de recherche de l'emploi est surtout le fait des salariés eux-mêmes. L'effort de publicité des entreprises n'est nécessaire que lorsque l'offre de travail des salariés est insuffisante ou pour des spécialités rares. Lorsque l'offre de travail est insuffisante (parce que le salaire est bas et le travail plutôt pénible, comme dans le cas des manoeuvres du secteur primaire) on a recours surtout à des campagnes de recrutement quelquefois assez loin de l'endroit où se trouve l'entreprise. Quant aux cadres supérieurs qui semblent aussi assez peu attirés vers les zones rurales, le mode de publicité de l'existence de l'emploi est beaucoup plus diversifié:

Campagne de recrutement	10,5%
Bureau de placement	5,4%
Petites annonces	10,9%
Etablissements universitaires	16,3%

Mode de recrutement des salariés

Le tableau ci-après donne le détail concernant les modes de recrutement utilisés selon le secteur d'activité et selon la catégorie d'emploi. Il appelle les commentaires suivants:

Quel que soit le secteur, les manoeuvres sont recrutés dès lors qu'ils occupent les conditions de l'entreprise (essentiellement sur le niveau de salaire et le type de travail à effectuer). Il n'y a pas de procédure de sélection rentable sans doute parce que ce genre d'emploi ne requiert pas de compétence ou d'habileté particulière.

On peut dire la même chose en ce qui concerne les ouvriers et employés spécialisés sauf dans le cas du secteur tertiaire où même les ouvriers et employés spécialisés sont assez rigoureusement sélectionnés soit par des essais professionnels soit par des tests de sélection.

Pour les ouvriers et employés qualifiés et les cadres moyens la sélection selon les normes de l'entreprise semble être la règle. La proportion de ceux qui sont recrutés uniquement parce qu'il ont les diplômes requis est relativement faible. Cela ne veut pas dire que les diplômes ne soient pas importants mais ils sont simplement utilisés comme instrument du pré-sélection.

Pour les cadres supérieurs le diplôme à lui seul peut être un passeport à l'emploi (c'est le cas de 46,8% des cadres supérieurs du secteur primaire, de 29,3% dans le secteur secondaire et de 13,19% dans le secteur tertiaire). Il s'agit là cependant d'un privilège qui va sans doute en s'atténuant avec le temps et avec l'accroissement des sortants de l'enseignement supérieur. D'ores et déjà, dans le secteur tertiaire une sélection est effectuée pour les cadres supérieurs soit par des essais professionnels (20,2%) soit surtout par des tests de sélection (58,3%).

Si on compare maintenant les secteurs d'activités dans leur ensemble on constate une certaine gradation du secteur primaire au secteur tertiaire. Dans le secteur primaire, sans doute parce que l'offre de travail des salariés n'est pas très abondante la sélection est assez peu rigoureuse.

TABLEAU 20

Mode de recrutement des salariés selon la catégorie et
selon le secteur d'activité

Diplôme le plus élevé	Acceptat. des cond. de l'entre.	Essai profes- sionnel	Test de sélect.	Recrut. sur diplôme	Recrut. sur cours F. publ.	Détach. de la	TOTAL

SECT. PRIMAIRE							
Manoeuvre	84,3	15,7	-	-	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	64,8	29,4	4,0	1,2	-	0,6	100,0
Ouvr./employé qualifié	44,0	41,3	10,3	2,9	-	1,5	100,0
Cadre moyen	59,5	17,5	10,7	7,4	4,9	-	100,0
Cadre supérieur	11,4	21,8	9,1	46,8	-	10,9	100,0

SECT. SECONDAIRE							
Manoeuvre	77,0	16,7	5,1	1,1	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	52,6	32,8	12,5	0,8	0,7	0,6	100,0
Ouvr./employé qualifié	28,2	37,3	25,5	4,1	5,0	-	100,0
Cadre moyen	21,9	26,4	37,5	10,5	3,0	0,8	100,0
Cadre supérieur	5,7	29,4	24,4	29,3	7,1	4,1	100,0

SECT. TERTIAIRE							
Manoeuvre	88,7	8,1	3,2	-	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	28,8	38,6	30,8	2,4	-	-	100,0
Ouvr./employé qualifié	16,6	51,7	28,1	3,6	-	-	100,0
Cadre moyen	11,8	41,1	42,4	3,3	1,5	-	100,0
Cadre supérieur	3,6	20,2	58,3	13,1	-	4,8	100,0

ENSEMBLE DES SECTEURS							
Manoeuvre	82,6	15,4	6,8	0,3	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	53,4	32,5	12,1	1,1	0,4	0,5	100,0
Ouvr./employé qualifié	29,3	41,1	22,7	3,7	2,9	0,3	100,0
Cadre moyen	24,2	29,8	35,1	7,7	2,8	0,4	100,0
Cadre supérieur	6,5	24,7	30,6	29,0	3,2	6,0	100,0

Ensemble des salariés	60,8	25,9	10,9	2,0	0,8	0,4	100,0

Même pour les cadres moyens on note que 59,5% d'entre eux sont recrutés sur simple acceptation des conditions de l'entreprise.

Dans le secteur secondaire la sélection commence à être plus sévère notamment pour les ouvriers et les employés qualifiés et pour les cadres moyens.

Dans le secteur tertiaire à part les manoeuvres toutes les autres catégories d'emploi sont soumises à une sélection selon les normes de l'entreprise (69,4% pour les ouvriers et employés spécialisés, 79,7% pour les ouvriers et employés qualifiés, 83,5% pour les cadres moyens et 79,0% pour les cadres supérieurs).

De ce qui précède, il semble qu'on puisse distinguer trois types de marché du travail aux caractéristiques relativement différentes.

Il y a d'abord celui des manoeuvres et des ouvriers spécialisés (notamment dans le secteur primaire) où l'offre de travail de la part des salariés est assez peu abondante (sans doute à cause du niveau très bas des salaires et de la pénibilité du travail) et où la demande de la part d'entreprise est particulièrement forte (compte tenu de la structure de l'emploi que nous avons précédemment décrite). Ici, les entreprises sont obligées d'aller vers les travailleurs en organisant par exemple des campagnes de recrutement et les salariés sont recrutés dès lors qu'ils acceptent les conditions de l'entreprise.

Il y a ensuite celui des employés qualifiés et des cadres moyens où l'offre de travail des salariés est relativement abondante. Ici le diplôme continue à être une condition nécessaire mais certainement pas suffisante. Devant l'abondance de l'offre de travail et ne pouvant, selon les règlements en vigueur, jouer sur le niveau des salaires, les entreprises sont amenées à effectuer une sélection assez rigoureuse.

Il y a enfin celui des cadres supérieurs où en dépit du niveau assez élevé des salaires les entreprises sont amenées à effectuer un certain

effort de recherche. Ici, les diplômés (ou plus exactement certains diplômés comme celui d'ingénieur) continuent à faire prime.

Compte tenu de l'existence non d'un marché de travail unique mais plutôt d'un marché multiple au demeurant assez peu transparent, les entreprises ont une certaine latitude pour définir la stratégie qui leur est le plus avantageuse. A la limite chacun d'eux est en position de créer, maintenir et maîtriser son propre marché: celui où il peut apprécier souverainement (17) l'aptitude au travail ou à la formation et les compétences des individus.

L'enquête emploi de 1971 avait déjà fait ressortir le phénomène des recrutements et des licenciements fictifs: "La procédure utilisée consiste à recruter chaque matin et à licencier fictivement chaque soir des personnes qui en fait travaillent dans ces entreprises depuis fort longtemps.

Par crainte du chômage et des difficultés économiques qui en résultent, ces travailleurs acceptent malgré eux ce régime qui leur entraîne la perte de multiples avantages....." (18)

(17) A l'intérieur d'un cadre réglementaire assez lâche.

(18) Cf. Enquête-emploi 1971. Ministère de l'Economie et du Plan.
Direction de la Statistique et de la Comptabilité Nationale - YAOUNDE

CHAPITRE V.

EDUCATION ET MOBILITE

Dans les deux chapitres précédents, nous avons commencé à analyser dans quelles conditions et selon quelles modalités s'effectuait la confrontation entre l'offre et la demande de travail. Nous avons ainsi pu mettre en évidence plusieurs éléments qui interviennent dans le fonctionnement du marché. Le rôle majeur des processus de production dans les structures de l'emploi (1) a été mis en lumière, avec leurs incidences multiples sur les politiques de recrutement : le crédit différentiel accordé par les employeurs aux formations et aux diplômés et les modes divers d'insertion dans la vie professionnelle. Que les employeurs aillent au devant de la main-d'oeuvre pour recruter les travailleurs dont ils ont besoin ou que ces derniers frappent à la porte des entreprises, les employeurs ont la capacité de garder la maîtrise de l'ensemble du processus.

Etant donné ce que nous savons maintenant sur les politiques de recrutement et sur le degré d'opacité et de rigidité du marché; étant donné ce que nous savons par ailleurs sur les inégalités régionales en matière de scolarisation et de répartition des implantations industrielles et des emplois salariés, nous allons étudier dans le présent chapitre ce qu'il en est des stratégies des travailleurs. Ou plutôt, à partir de leur position de départ, nous allons essayer d'identifier les cheminements qu'ils ont dû effectuer dans le temps et dans l'espace - géographique et social - pour accéder à l'emploi qu'ils occupent actuellement. Pour cela, nous allons analyser les relations entre l'origine socio-éducative, le niveau d'éducation, la fonction occupée et la mobilité de la main-d'oeuvre

(1) Nous examinerons plus loin le rôle spécifique des échelles de salaire telles qu'elles sont réglementées au Cameroun.

salariée des entreprises camerounaises. Nous entendons mobilité dans son sens large en évoquant successivement:

- 1) les migrations géographiques pour la poursuite des études ou pour la recherche d'un emploi;
- 2) les changements d'entreprises et les raisons de ces changements;
- 3) les promotions à l'intérieur de l'entreprise où ils sont actuellement employés.

I. LES MIGRATIONS GEOGRAPHIQUES

Les migrations seront analysées en comparant le département de naissance avec le département où ont eu lieu les études primaire, secondaire (1er et 2eme cycles) et avec le département du lieu de travail.

Les causes des migrations sont multiples et le fait que quelqu'un ait fait des études dans un département autre que celui de naissance ne signifie pas forcément que cette migration résulte principalement de sa volonté de poursuivre les études. De la même manière, si le lieu de travail est différent de celui de la naissance, cela ne veut pas dire nécessairement que la migration s'explique uniquement par la recherche du travail. En ce sens, la comparaison que nous faisons, tend à faire imputer à la poursuite des études ou à la recherche du travail des migrations dont les causes peuvent être différentes. Les informations recueillies au cours de l'enquête ne permettent pas, cependant, d'affiner l'analyse en identifiant de façon exacte les causes réelles des migrations. Néanmoins, deux faits massifs demeurent dont il faut tenir compte globalement. C'est d'une part l'inégale répartition spatiale de l'offre scolaire, et d'autre

part le fait qu'en dehors des campagnes de recrutement, ce sont le plus souvent les futurs salariés qui vont au devant des employeurs et non l'inverse.

A. Migrations pour les études

La raison principale de ces migrations provient de l'organisation du réseau scolaire et la répartition territoriale des centres d'enseignement. Comme nous l'avons vu (2) pour des raisons liées au développement passé du système éducatif, les possibilités d'accès à l'éducation ne sont pas les mêmes selon les provinces et les départements. Le tableau ci-après donne la proportion des salariés, selon le dernier niveau d'enseignement suivi et selon la province de naissance.

TABLEAU 1

Proportions des salariés selon le dernier niveau d'enseignement suivi et selon la province de naissance

Province de naissance	Pas d'étude	Ens. prim. seulement	Ens. secon. seulement	Enseignement supérieur
Nord	36,5	55,5	6,8	1,2
Nord-ouest	22,0	56,2	21,1	0,7
Est	17,3	56,4	25,6	0,7
Sud-ouest	9,0	68,0	22,2	0,8
Ouest	6,8	50,1	41,5	1,6
Littoral	3,6	29,4	63,7	3,3
Centre-Sud	0,6	49,0	50,4	2,0

(2) Cf. Chapitre I

Il convient d'analyser ces proportions avec précaution. D'une part, il ne s'agit pas de ceux qui ont terminé chacun de ces niveaux d'études, mais de ceux qui les ont suivis sans les avoir nécessairement achevés avec succès. D'autre part, il ne s'agit pas de la population dans son ensemble mais les salariés des entreprises du secteur structuré tels qu'on peut les étudier à travers un échantillon.

Bien entendu, le niveau d'éducation des salariés des entreprises du secteur structuré peut être assez différent de celui de la population active. Dans notre échantillon, en effet, nous n'avons retenu que les entreprises qu'elles soient privée, publique ou d'Etat. Par contre, nous avons laissé de côté l'ensemble des services publics au niveau national, provincial et départemental et en particulier le secteur de l'éducation, qui emploient une proportion élevée de ceux qui sont diplômés de l'enseignement secondaire ou supérieur.

On notera que c'est dans le Littoral que la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur est la plus élevée. C'est dans cette province, pour des raisons historiques que le développement de l'éducation a eu lieu le plus tôt. Dans le Centre-Sud, la proportion des salariés qui n'ont pas suivi d'études est très faible (seulement 0,6%); par contre, la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire et supérieur est un peu en retrait par rapport au Littoral. Toutefois, il semble que la meilleure explication soit liée aux possibilités d'emplois offertes par la Fonction publique dont il n'est pas tenu compte ici. Yaoundé, chef-lieu de la province du Centre-Est, est aussi et surtout la capitale administrative du Cameroun et abrite de ce fait le siège de tous les ministères. On peut donc supposer à bon droit que nombre de diplômés des enseignements secondaire et supérieur, originaires du Centre-Sud, se sont portés préférentiellement vers les carrières politiques. De la même manière, c'est à Douala, chef-lieu de la province du Littoral que les possibilités d'emplois dans le secteur privé sont les plus importantes. Dans le Nord, le Nord-est et l'Est, et à un degré moindre, le Sud-est, le niveau d'études des salariés semble être plus bas. Notons cependant que dans le Nord, en dépit d'une proportion relativement

faible de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire (6,8%), une proportion plus élevée parviennent à suivre des études supérieures. On pourrait mettre ce trait au compte d'une rétention plus grande à partir de l'enseignement secondaire, mais ce serait surtout à mettre à l'actif de la politique d'équilibre régional, en particulier pour les cadres du secteur para-public, ce qui aboutit à une sur-représentation des originaires du Nord diplômés du supérieur, non par rapport à la population totale, mais par rapport à la population scolarisée dans l'enseignement supérieur.

1. Migrations pour l'enseignement primaire et secondaire

Comme nous l'avons indiqué, dans ce document, les migrations ont été mesurées en calculant pour chaque province la proportion de ceux qui ont suivi soit l'enseignement primaire, soit l'enseignement secondaire, dans une province autre que leur province de naissance.

Les proportions précédentes doivent être interprétées avec précaution. L'échantillon des salariés à partir duquel ces proportions sont extraites est composé de personnes ayant de 15 à plus de 60 ans.

Elles ont donc suivi leur enseignement primaire ou leur enseignement secondaire à des dates très différentes. Or, depuis l'Indépendance le réseau scolaire s'est développé très rapidement. Les proportions précédentes ne reflètent donc pas la situation actuelle concernant les migrations résultant de la nécessité de poursuivre des études. Elles ne constituent en fait qu'une caractéristique des salariés travaillant dans le secteur structuré. Ceci étant précisé, il est intéressant de noter que c'est pour les salariés originaires de l'Ouest que l'on trouve les proportions les plus élevées (aussi bien pour l'enseignement primaire que pour l'enseignement secondaire) de ceux qui ont dû changer de province pour effectuer leurs études. Ces proportions sont également assez élevées pour l'Est et pour le Nord-ouest. Dans le Nord, par contre, la proportion de

TABLEAU 2

Proportion de salariés ayant effectué leur enseignement dans une province autre que leur province de naissance

Province de naissance	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Nord	6,2	5,0
Ouest	28,5	72,4
Est	20,6	39,4
Nord-ouest	17,4	39,9
Sud-ouest	6,4	18,2
Littoral	11,2	13,8
Centre-Sud	8,1	25,3
Ensemble	13,9	30,7

ceux qui quittent le Nord pour poursuivre leurs études est faible. Cette situation n'est pas étonnante. On ne pouvait en effet s'attendre à un taux élevé de migrations extra-provinciales pour le études de la part des salariés originaires du Nord alors que parmi eux la proportion de ceux qui ont suivi des études primaires et surtout secondaires est également très faible (3).

2. Migrations pour l'enseignement supérieur

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'étude des migrations de province à province ne présente pas beaucoup d'intérêt dans la mesure où les centres d'enseignement supérieur sont concentrés à Yaoundé, et dans une mesure moindre à Douala. En revanche, elle l'est pour les migrations

(3) Voir supra p.

internationales car une proportion significative de salariés ayant suivi des études supérieures l'ont fait à l'étranger. Voici en pourcentage la répartition de ces salariés selon l'endroit où ils ont suivi leurs études supérieures.

TABLEAU 3

Pourcentage des salariés ayant suivi des études supérieures
selon l'endroit où ces études ont eu lieu

Au Cameroun uniquement	71,6 %
Au Cameroun et en Europe	7,5 %
Au Cameroun et en Afrique	1,3 %
Au Cameroun et dans un autre pays	0,7 %
En Europe	11,3 %
En Afrique	3,8 %
Dans un autre pays	3,8 %

	100,0 %

Ainsi, une très forte proportion de salariés font leur études supérieures au Cameroun même, soit complètement, soit partiellement (81,7%). S'agissant des études à l'étranger, c'est l'Europe (principalement la France et l'Angleterre) qui vient en tête. Assez peu de salariés ont fait leurs études dans un autre pays d'Afrique, d'Amérique ou d'Asie. L'influence culturelle des deux anciennes métropoles continue donc à se faire sentir, entretenue qu'elle est par de multiples médiations, dont le moindre n'est pas la langue en vigueur dans les systèmes d'enseignement (4).

(4) Au cours de l'année universitaire 1979-80, 3000 étudiants camerounais ont été recensés en France.

B. Migrations pour le travail

Comme précédemment, les migrations pour le travail sont appréciées à partir de la proportion de ceux qui travaillent actuellement dans un département autre que celui de naissance.

1. Analyse à partir du lieu de travail

Si on tient compte du lieu de travail, on constate la répartition suivante des salariés de l'échantillon. C'est dans la province du Littoral (58,2%) tout particulièrement dans le département de Douala (48,0%) que se concentre le nombre le plus important de salariés. Le nombre de salariés travaillant dans le Centre-Sud et dans le Sud-ouest est également élevé (respectivement 23,7% et 14,3%). Ceci reflète assez bien le fait que nous avons déjà signalé (5) que les entreprises du secteur structuré sont principalement localisées à Douala, à Yaoundé et dans le département du Fako.

Si ces trois provinces concentrent la majeure partie des salariés, par contre, ceux de ces salariés qui sont originaires des départements des trois provinces elles-mêmes sont assez faibles. Dans le cas du Littoral, il est de 11,7%, dans celui du Sud-ouest il est de 12,6% et dans celui du Centre-Sud il est de 20,9%. Ces trois provinces absorbent donc une proportion importante de salariés qui sont nés dans d'autres départements. C'est pourquoi après avoir analysé comment se répartissent les salariés de l'échantillon dans les différents départements et provinces du pays, il est intéressant de voir d'où ils proviennent, c'est-à-dire en faisant une analyse à partir du département de naissance.

(5) Cf. supra pp.

Tableau 4.

Proportion de salariés originaires du département où ils travaillent

Département du lieu de travail	Nbre. de salariés enquêtés	% total des salariés enquêtés	Nbre originaire du départ.	% orig. du département
Douala	696	48,0	84	12,1
Sanaga Maritime	101	7,0	18	17,8
Mungo	39	2,6	1	2,6
Nkam	8	0,6	0	0,0
LITTORAL	844	58,2	103	11,7
Yaoundé	118	8,1	14	11,9
Haute Sanaga	92	6,3	19	20,7
Océan	63	4,4	16	25,4
Nyong et Soo	30	2,1	5	16,7
Dja et Lobo	16	1,1	6	37,5
Nyong et Kelle	15	1,0	9	60,0
Lekie	10	0,7	3	25,2
CENTRE-SUD	344	23,7	72	20,9
Fako	301	14,6	26	8,6
SUD-OUEST	301	14,6	26	8,6
Haut Nyong	40	2,8	10	25,0
Kadey	10	0,7	0	0,0
EST	50	3,5	10	20,0
TOTAL GENERAL	1449	100,0	211	14,8

2. Analyse à partir du département de naissance

Le tableau ci-après donne la répartition des salariés de l'échantillon selon le département de naissance. On note que ces salariés proviennent de tous les départements à l'exception de deux (Département du Boumba-Ngoko à l'extrême est et Département du Logone et Chari à l'extrême nord).

S'agissant de l'importance numérique des salariés, les différentes provinces se présentent selon l'ordre suivant:

TABLEAU 5

Centre Sud	426	29,4%
Littoral	363	25,1%
Ouest	270	18,6%
Nord-Ouest	212	14,6%
Sud-Ouest	96	6,6%
Nord	47	3,3%
Est	35	2,4%

	1449	100,0

Si on considère maintenant les départements de chaque province, on constate, dans le cas de la province du Littoral, que pour Douala la proportion de salariés nés dans ce département qui sont allés dans un autre département est très faible (18,4%). Ceci s'explique aisément puisqu'à Douala il y a beaucoup d'entreprises et un nombre élevé d'emplois salariés. Il est donc plus facile pour ceux nés dans ce département d'obtenir un emploi dans le département lui-même. Par contre, pour les autres départements de la même province, la proportion de ceux qui doivent quitter leur département pour obtenir un travail est beaucoup plus élevée. Il s'agit généralement, en fait, de ceux qui quittent leur département pour aller travailler à Douala. Les mêmes observations peuvent être faites pour le Fako qui constitue un centre d'attraction pour l'ensemble des départements de la province du Sud-Ouest.

Tableau 5

Pourcentage de salariés ayant changé de département pour travailler

Département de naissance du salarié	Nbre. de salariés provenant du départ.	% total des salariés provenant du départ.	Nbre de sal. ayant change de départ. pour travail.	% de sal. ayant changé de départ. pour travail.
Douala	103	7,1	19	18,4
Sanaga Maritime	127	8,8	109	85,8
Mungo	74	5,1	73	98,6
Nkam	59	4,1	59	100,0
LITTORAL	363	25,1	260	
Haute Sanaga	27	1,9	8	29,6
Ocean Sanaga	41	2,8	25	61,0
Dja et Lobo	22	1,5	16	72,7
Nyong et Soo	20	1,4	15	75,0
Yaoundé	29	2,0	15	78,9
Nyong et Kelle	61	4,2	52	85,2
Lekie	66	4,6	63	95,5
Mbam	78	5,4	78	100,0
Mefou	52	3,6	52	100,0
Nyong et Mfoumou	18	1,2	18	100,0
Ntem	12	0,8	12	100,0
CENTRE-SUD	426	29,4	354	
Fako	36	1,8	0	0,0
Meme	45	3,0	45	100,0
Manyu	17	1,2	17	100,0
Ndyang	8	0,6	8	100,0
SUD-OUEST	96	6,6	70	
Haut Ndyong	32	2,1	22	68,8
Lom et Djerem	2	0,2	2	100,0
Kadey	1	0,1	1	100,0
EST	35	2,4	25	
Donga Mantung	80	5,5	76	95,0
Mezam	56	3,8	56	100,0
Menchum	52	3,6	52	100,0
Momo	23	1,6	23	100,0
NORD-OUEST	212	14,6	208	
Mifi	63	4,2	63	100,0
Nde	54	3,7	54	100,0
Menoua	50	3,5	50	100,0
Haut Nkam	43	3,0	43	100,0
Bambouto	40	2,8	40	100,0
Bamoun	20	1,4	20	100,0
OUEST	270	18,6	270	
Mayo Danay	12	0,8	12	100,0
Benoue	11	0,8	11	100,0
Margui Wandala	10	0,7	10	100,0
Adamoua	7	0,5	7	100,0
Diamare	7	0,5	7	100,0
NORD	47	3,3	47	
TOTAL GENERAL	1449	100,0	1234	85,2

En ce qui concerne le Centre-Sud, on note qu'une proportion assez élevée des salariés originaires de Yaoundé vont travailler dans un autre département. Comme nous le verrons, il s'agit des salariés qui vont travailler principalement à Douala.

Afin de donner une idée un peu plus claire des mouvements la carte ci-après donne la provenance des salariés qui travaillent à Douala, dans le Fako, à Yaoundé et dans la Sanaga Maritime et la Haute Sanaga qui constituent les principaux centres où se concentrent les salariés (ces 5 départements réunissent 83,8% des salariés de l'échantillon).

II. CHANGEMENTS D'ENTREPRISE

Les changements d'entreprise sont relativement fréquents au Cameroun. Dans notre échantillon 40,7 % des salariés ont changé d'entreprise, 25,6 % l'ont fait une fois, 9,7 % deux fois et 5,4 % trois fois ou plus.

La fréquence des changements, comme cela est prévisible, est fonction de l'âge. Au fur et à mesure que l'âge augmente, c'est-à-dire que se prolonge la vie professionnelle, la proportion des salariés ayant changé d'entreprise tend à s'accroître et ceci assez régulièrement sauf pour le groupe de plus de 50 ans pour lequel on observe une mobilité moindre.

Carte 2. Migration des travailleurs pour l'obtention de leur emploi.

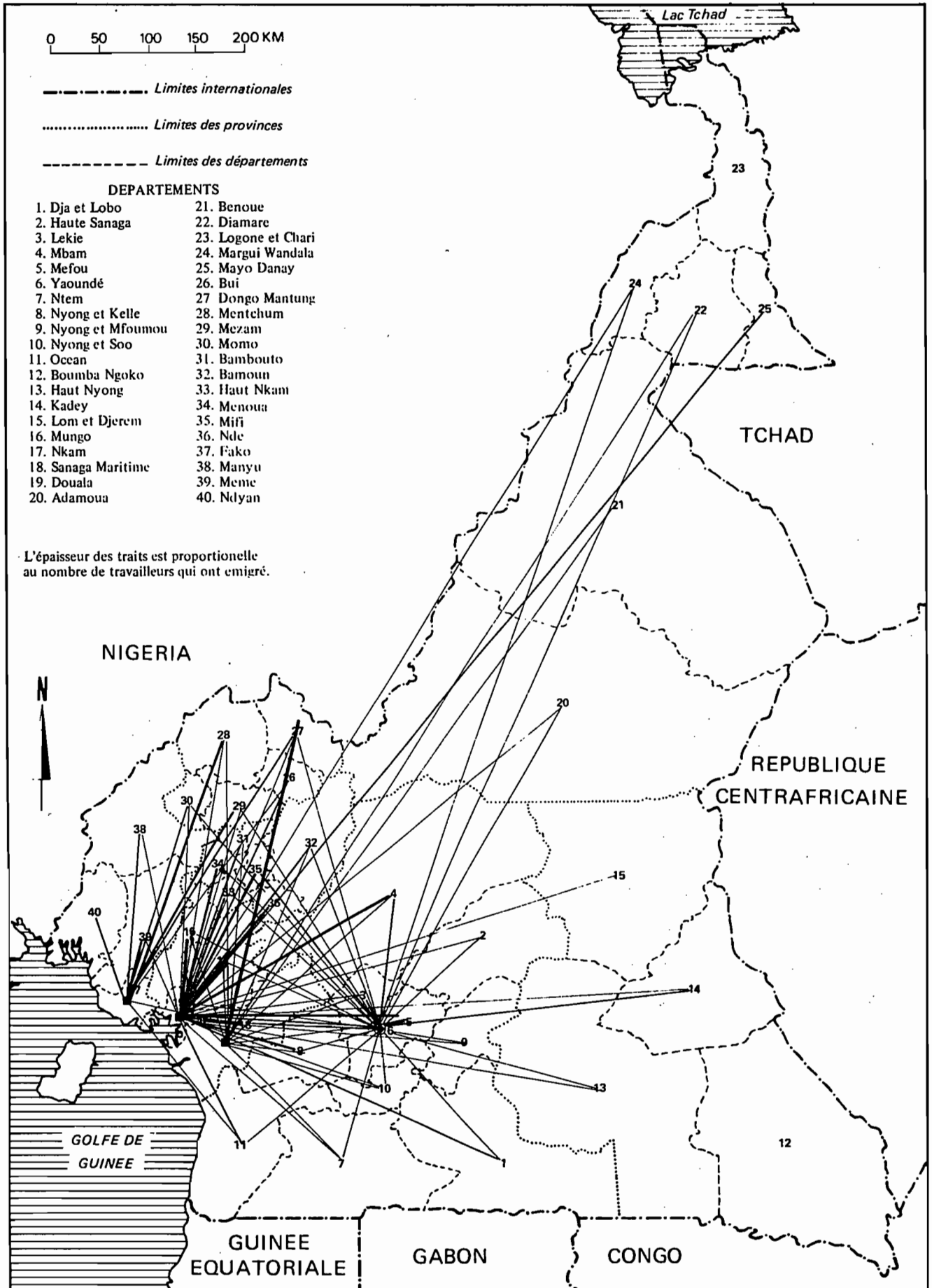


TABLEAU 7

Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon l'âge

	Nombre de changements			
	Aucune	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
20 ans et moins	90,4	8,8	0,0	0,8
21 à 25 ans	71,2	22,2	5,3	1,4
26 à 31 ans	67,8	23,7	5,7	11,5
31 à 35 ans	52,5	24,9	16,6	6,0
36 à 40 ans	51,3	33,6	10,2	10,9
41 à 45 ans	36,8	38,0	17,4	13,8
46 à 50 ans	32,0	29,2	11,8	37,0
Plus de 50 ans	45,5	26,3	15,9	12,3
Ensemble	59,3	25,6	9,7	5,4

La fréquence des changements dépend aussi des secteurs d'activité. C'est dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics que ces changements sont les plus fréquents. Par contre, dans le secteur des Banques et Assurances, on observe une stabilité beaucoup plus grande. Comme nous l'avons déjà évoqué et que nous analyserons plus loin les raisons de changement d'entreprise dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics proviennent principalement soit de licenciements, soit de fermeture d'entreprise. (Il arrive fréquemment, en effet, que lorsque les travaux sont achevés dans un chantier donné, l'ensemble de la main-d'oeuvre banale soit licencié.)

TABLEAU 8

Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon la
branche d'activité

	Nombre de changements			
	Aucune	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Agriculture ind.	64,0	23,2	9,4	3,5
Industrie de transf.	58,0	28,9	7,5	5,5
Eau, Electricité, Gaz	56,1	30,6	7,2	6,1
Bâtiment et T.P.	43,8	27,8	13,9	14,5
Commerce	51,9	26,7	15,8	5,6
Transports et Communic.	62,6	26,6	6,0	4,8
Finance et assurances	75,4	17,5	7,1	0,0
Ensemble	59,4	25,6	9,7	5,4

La fréquence des changements est aussi liée à la fonction occupée. Elle est plus grande pour les ouvriers et les contremaîtres, beaucoup moindre pour les cadres supérieurs.

TABLEAU 9

Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon la
fonction occupée

	Nombre de changements			
	Aucune	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Manoeuvre	68,6	21,7	7,8	1,9
Ouvrier/employé spécialisé	49,3	29,1	12,5	9,1
Ouvrier/employé qualifié	54,2	29,2	8,5	8,1
Contremaître, Cadre moyen	51,0	26,4	15,6	7,1
Cadre supérieur, ingénieur	63,0	31,9	1,9	3,3
Cadre de direction	94,4	5,6	0,0	0,0

La fréquence de changements enfin dépend du niveau d'éducation. Elle tend à diminuer avec les diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est particulièrement élevée pour les CAP. Ceci rejoint d'ailleurs ce qui a été observé en ce qui concerne la fonction occupée. Il existe en effet une corrélation étroite entre la fonction et le niveau d'éducation.

TABLEAU 10

Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon le
diplôme le plus élevé

	Nombre de changements			
	Aucune	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Aucun	58,6	26,4	9,2	5,7
C.E.P.	60,5	24,0	10,7	4,8
B.E.P.C.	63,3	22,6	8,5	5,6
C.A.P.	41,3	39,7	7,6	11,3
B.T.	63,6	19,5	11,7	5,2
Baccalauréat	71,6	19,9	7,2	1,2
B.T.S.	69,2	16,4	12,3	2,1
Licence, Maîtrise	74,6	25,4	0,0	0,0
Ingénieur, Docteur	79,6	17,2	3,2	0,0

Telle est très sommairement décrite la nature des changements d'entreprise et il convient d'analyser de façon plus précise et détaillée comment et pour quelles raisons s'opèrent ces changements. On peut le faire, par exemple, en comparant la situation du salarié dans la dernière entreprise qu'il a quittée et sa situation dans l'entreprise actuelle. Pour ceux qui ont changé une seule fois d'entreprise, la situation est sans ambiguïté: il s'agit de la seule entreprise qu'ils ont quittée. Pour ceux qui ont changé deux fois, trois fois ou plus, il s'agit de la dernière entreprise quittée qui peut être déjà pour eux la deuxième, la troisième entreprise ou même plus.

Caractéristiques du dernier changement d'entreprise

Les questions qu'on peut se poser sur ce changement d'entreprise sont variées:

- a) Dans quelle mesure ce changement a conduit vers un changement de secteur d'activité (mobilité intersectorielle)?
- b) Dans quelle mesure ce changement a entraîné un déplacement du lieu de travail (mobilité géographique) ?
- c) Quelles sont les raisons invoquées selon l'âge, le sexe, la fonction, le niveau d'éducation ?

A. Changement d'entreprise et mobilité intersectorielle

Selon notre échantillon, sur les 729 salariés qui ont changé d'entreprise, 369, soit pratiquement la moitié, l'ont fait en changeant de secteur d'activité. La mobilité intersectorielle est donc relativement forte. Cette mobilité, cependant, dépend beaucoup du secteur où se trouve l'entreprise.

La quasi-totalité des salariés du secteur de l'agro-industrie qui quittent leur entreprise se font recruter dans une autre entreprise du même secteur. Cela s'explique par le fait que la plupart des salariés du secteur de l'agro-industrie sont en fait des manoeuvres et l'expérience professionnelle qu'ils peuvent acquérir dans ce secteur n'est guère utilisable dans d'autres secteurs.

TABLEAU 11

Répartition des salariés qui ont changé d'entreprise selon le secteur d'activité de l'entreprise précédente et l'entreprise actuelle

Entreprise précédente	Entreprise actuelle							TOTAL
	Agro. Ind.	Ind. Transf.	Eau, Gaz, Elect. T.P.	Bat. T.P.	Com- merce	Transp. Commun.	Banques & assur.	
Agro. Ind.	92,2	5,1	0,2	1,3	0,8	0,3	0,2	100,0
Indus. transf.	33,3	39,7	1,1	10,3	8,5	6,0	1,1	100,0
Eau, Gaz, Elect.	15,8	32,7	7,8	22,5	14,2	0,5	6,5	100,0
Batiment, T.P.	21,3	12,7	0,6	50,4	7,9	5,7	1,4	100,0
Commerce	27,0	24,5	4,1	15,5	19,5	9,4	0,0	100,0
Transp., comm.	10,9	21,6	3,7	4,0	25,3	30,7	3,8	100,0
Banques, assur.	52,4	27,0	0,0	4,1	6,9	7,4	2,1	100,0
Serv. pub. & autres	38,2	18,7	6,9	5,0	18,6	9,3	3,2	100,0
Ensemble	50,8	18,3	2,0	12,1	9,2	6,3	1,3	100,0

La mobilité est aussi assez faible dans le secteur du Bâtiment et des Travaux publics et s'explique pour les mêmes raisons. Ici la moitié des salariés qui quittent leur entreprise restent en fait dans le secteur.

On peut s'étonner du fait que dans le secteur de l'Eau, Gaz, Electricité, et dans celui des Banques et des Assurances, le pourcentage de salariés qui demeurent dans le secteur après un changement d'entreprise soit très faible (7,8% et 2,1% respectivement). Pour ce qui est du secteur Eau, Gaz, Electricité, il faut noter qu'il existe très peu d'entreprises dans ce secteur. Le départ d'une entreprise signifie donc généralement le départ du secteur. En ce qui concerne le secteur des Banques et des Assurances, rappelons que la proportion de salariés qui quitte une

entreprise de ce secteur est relativement faible. En revanche quand ils quittent ce secteur, ils peuvent s'employer dans presque tous les autres secteurs. Cela peut se comprendre, étant donné qu'ils sont en quelque sorte des 'généralistes' de la gestion que toute entreprise utilise, et à leur sujet on peut dire pratiquement l'inverse de ce qui a été observé pour le secteur de l'agro-industrie. L'expérience professionnelle acquise dans le secteur des Banques et des Assurances semble permettre de remplir les fonctions commerciales et notamment de comptabilité dans les autres secteurs. Soulignons aussi que dans l'analyse de la mobilité intersectorielle, il ne faut pas perdre de vue le fait que l'importance numérique, en termes d'effectifs de salariés, est assez différente d'un secteur à un autre. Le secteur de l'Agro-industrie, par exemple, est celui qui emploie le plus de salariés. Il est, de ce fait, capable d'absorber une proportion importante de ceux qui quittent les autres secteurs.

B. Changement d'entreprise et migration géographique

Le changement d'entreprise peut évidemment entraîner un changement de lieu de travail. Dans le cas du Cameroun, cela est assez fréquent. Sur les 573 salariés qui ont changé d'entreprise, 218 (soit 38%) l'ont fait en changeant de département. Cependant, la proportion de ceux qui doivent changer de département varie énormément en fonction du lieu où se trouve l'entreprise qu'il quitte.

Ceci reflète le fait que les possibilités d'emploi ne sont pas les mêmes selon le département. Certains départements comme Douala, Yaoundé, Fako, concentrent une proportion importante d'entreprises. Dans ces départements, un salarié quittant une entreprise a une probabilité plus grande de pouvoir trouver à s'employer dans une entreprise se trouvant dans le département même. Ainsi, à Douala, 7,5 % seulement des salariés quittant une entreprise sont obligés de changer de département. Dans le Fako aussi ce pourcentage est faible: 18,4%. Dans beaucoup d'autres départements, cependant, le changement d'entreprise signifie en fait un changement du département de travail.

TABLEAU 12

Proportion de salariés devant changé de département de travail
selon le département où se trouve l'entreprise quittée

Département où se trouve l'entreprise quittée	Nbre. de salariés ayant quitté leur entreprise	Nbre. de salariés devant changer de département	% de salariés devant changer de département
Douala	290	22	7,5
Yaoundé	71	47	66,2
Fako	38	7	18,4
Mungo	25	12	48,0
Sanaga Maritime	16	10	62,5
Haut Nyong	12	9	75,0
Dja et Lobo	11	9	80,9
Donga Mantong	11	11	100,0
Océan	9	9	100,0
Diamare	8	8	100,0
Haute Sanaga	7	2	100,0
Ndian	7	7	100,0
Lekie	6	5	100,0
Mefou	5	5	100,0
Nyong et Kelle	5	3	60,0
Diamare	5	5	100,0
Manyu	5	5	100,0
Autres départements	42	42	100,0
Total	573	218	38,0

Le cas de Yaoundé est assez intéressant dans le sens où il dévie un peu de ce à quoi on peut s'attendre. En effet, malgré la présence d'entreprises nombreuses dans ce département, où se trouve la capitale administrative, la proportion des salariés qui quittent une entreprise de Yaounde et qui doivent changer de département pour pouvoir s'employer dans une autre entreprise est assez élevée, et atteint les deux tiers. Il est intéressant de voir vers quels départements vont ces salariés.

TABLEAU 13

Départements où vont s'employer les salariés qui quittent une entreprise de Yaoundé

Département du nouvel emploi	Nombre de salariés	%
A Yaoundé même	24	33,8
Douala	18	25,4
Haute Sanaga	8	11,3
Haut Nyong	7	9,9
Nyong et Soo	6	8,4
Sanaga Maritime	5	7,0
Autres départements	3	4,2
Total	71	100,0

Douala constitue, bien entendu, un pôle important d'attraction. Quant aux autres départements vers où vont les salariés de Yaoundé, ils se trouvent presque tous soit dans la province du Centre-Sud soit dans la province du Littoral, c'est-à-dire assez proche de Yaoundé.

C. Raisons de changement d'entreprise

Dans le questionnaire, il est prévu huit raisons possibles de changement d'entreprise:

- Travail pénible
- Salaire insuffisant
- Non correspondance avec la qualification
- Promotion limitée
- Relations difficiles avec le patron
- Licenciement
- Fermeture d'entreprise
- Raisons personnelles

L'interprétation de la dernière raison (raisons personnelles) est assez délicate d'une part parce que la notion est ambiguë mais aussi parce que ceux qui ne veulent pas souscrire aux raisons précédentes ont tendance à donner cette dernière raison (6). La fréquence des réponses pour les 579 salariés qui ont changé d'entreprise est la suivante:

Raisons de changement d'entreprise	Nbre. de salariés invoquant cette raison	%
Travail pénible	24	4,1
Salaire insuffisant	120	20,8
Non correspondance avec qualifications	6	1,0
Promotion limitée	34	5,9
Rapport difficile avec le patron	19	3,2
Licenciement	138	23,9
Fermeture d'entreprise	115	19,8
Raisons personnelles	124	21,3
Total	579	100,0

(6) Il s'agit là d'un inconvénient commun à tous les questionnaires fermés où il est nécessaire de prévoir à l'avance les raisons possibles. Pour des raisons de codification et de traitement automatique des données, il est cependant très coûteux de prévoir des questions ouvertes surtout lorsque la taille de l'échantillon est assez grande.

Les raisons les plus fréquemment invoquées sont donc les licenciements (23,9%), les raisons personnelles (21,3%), le salaire insuffisant (20,8%) et la fermeture d'entreprise (19,8%). Si on regroupe la fermeture d'entreprise et les licenciements, on constate que près de la moitié des salariés (43,7%) n'ont pas quitté l'entreprise de leur plein gré, mais à cause des circonstances indépendantes d'eux. De même, si l'on regroupe les salaires insuffisants et la promotion limitée, on observe que plus du quart des salariés (26,7%) ont quitté leur entreprise pour des rémunérations insuffisantes. Par contre, la non-correspondance avec la qualification (1,0%), les rapports difficiles avec le patron (3,2%), et la pénibilité du travail (14,1%) sont assez peu invoqués.

Les raisons de départ invoquées, bien évidemment, ne sont pas les mêmes selon le secteur où se trouve l'entreprise quittée, selon l'âge, la fonction et le niveau d'éducation du salarié.

1. Raisons de départ selon le secteur d'activité

Comme nous l'avons signalé, les licenciements et la fermeture d'entreprise constituent la principale raison de changement d'entreprise. La situation, cependant, est très différente selon les secteurs d'activité.

C'est dans le secteur des bâtiments et travaux publics que cette raison est la plus fréquemment indiquée. Ensemble les licenciements et la fermeture d'entreprise explique 70 % des changements d'entreprise. En

Tableau 14. Raisons de départ selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Travail pénible	Salaire insuffisant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licencement	Fermeture entrep.	Raisons personnelles	Total
Agro-industrie	4,3	22,6	0,7	6,5	3,1	16,8	17,4	28,6	100,0
Industrie de transform.	6,2	23,5	1,6	1,7	1,8	25,9	22,0	17,3	100,0
Eau, Gaz, Electricité	1,4	18,2	0,0	9,0	0,5	22,6	26,2	22,0	100,0
Batiment, Travaux publics	2,2	11,4	1,6	6,7	2,3	35,1	34,9	5,9	100,0
Commerce	1,7	15,0	0,7	4,0	9,5	18,0	21,9	29,2	100,0
Transport, Communications	10,5	18,7	0,0	7,1	4,8	33,5	11,2	13,8	100,0
Banque, Assurances	2,7	23,2	0,0	1,0	2,0	16,9	8,2	46,0	100,0
Service public et autres	1,7	31,0	1,0	12,1	1,5	18,3	6,9	27,5	100,0
Ensemble	4,1	30,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

effet, lorsque les travaux sont terminés dans un chantier donné, il arrive fréquemment que les manoeuvres et les ouvriers soient licenciés ou que l'entreprise (7) créée spécialement pour la réalisation de ces travaux disparaisse. Les licenciements sont également importants pour le secteur des transports et communications.

Les raisons personnelles sont évoquées principalement pour le secteur des banques et assurances (46,0%), pour l'agro-industrie (28,6%) et pour le service public et autres (27,5%). Mais, comme nous l'avons indiqué, cette raison est délicate à interpréter.

Le salaire insuffisant et la promotion limitée sont des raisons surtout données dans le service public et autres services (43,1%), l'agro-industrie (29,1%), le secteur de l'Eau, Gaz et Electricité (27,2%), les transports et communications (25,2%).

La non-correspondance avec la qualification est très rarement indiquée quel que soit le secteur, le maximum atteignant 1,6% (pour l'Industrie de Transformation et pour le Bâtiment et les T.P.).

La pénibilité du travail est surtout évoquée dans les Transports et Communications (10,5%). Quant aux relations difficiles avec le patron, elles sont surtout visibles dans le secteur du Commerce.

2. Raisons de départ et âge des salariés

Sauf quelques exceptions, la répartition des réponses ne se modifie pas beaucoup avec l'âge des salariés. Notons, cependant, que la proportion des salariés invoquant l'insuffisance des salaires, à l'exception du groupe de 46 à 50 ans, tend à diminuer avec l'âge (de 27,5% pour les moins de 25 ans à 7,7% pour les plus de 50 ans). Par contre, la promotion limitée est surtout donnée par les salariés de plus de 50 ans.

(7) C'est en général un groupement d'entreprises (deux ou trois).

TABLEAU 15. Raisons de départ selon l'âge

Groupe d'âge	Raisons de départ								Total
	Travail pénible	Salaire insuffisant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licencement	Fermeture entrep.	Raisons personnelles	
25 ans et moins	3,0	27,5	0,7	0,8	1,5	25,8	17,0	23,7	100,0
26 - 30 ans	7,4	22,1	2,3	4,9	3,5	16,9	16,2	26,6	100,0
31 - 35 ans	4,5	24,7	0,0	9,8	1,7	21,1	20,1	18,0	100,0
36 - 40 ans	3,6	21,2	1,7	5,0	8,9	28,1	16,8	14,8	100,0
41 - 45 ans	3,7	12,7	0,0	2,4	4,4	35,1	21,6	20,1	100,0
46 - 50 ans	4,3	23,1	0,0	3,2	0,6	15,3	33,9	19,5	100,0
Plus de 50 ans	0,0	7,7	2,6	17,7	0,0	22,5	20,2	29,3	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

La pénibilité du travail est indiquée principalement par les groupes jeunes mais dans des proportions assez faibles.

Les licenciements sont fréquents pour le groupe de moins de 25 ans, et celui de 36 à 45 ans. Les raisons personnelles enfin sont évoquées plus souvent soit par les jeunes (moins de 30 ans), soit par ceux ayant plus de 50 ans.

3. Raisons de départ et fonction actuellement occupée

La proportion des salariés invoquant comme raison de départ l'insuffisance des salaires tend à augmenter avec le niveau de la fonction occupée, passant de 17,9% pour les manoeuvres à 35,6% pour les cadres supérieurs et les ingénieurs. Ceci mérite d'autant plus d'être signalé que l'on connaît l'importance des écarts de salaire entre les différentes catégories de salariés, c'est-à-dire entre les différentes fonctions. (8)

De la même façon, la proportion de ceux qui indiquent les raisons personnelles s'accroît avec la hiérarchie de la fonction occupée. Sans doute, l'interprétation des raisons personnelles est délicate, comme nous l'avons signalé. On peut noter, cependant, qu'à la différence des manoeuvres et des ouvriers spécialisés qui, pour près de la moitié sont contraints de quitter leur entreprise à cause des licenciements et des fermetures d'entreprise ou de chantier, les départs des cadres supérieurs et ingénieurs sont toujours volontaires à la quête d'une situation meilleure sans que l'amélioration de cette situation soit liée avec une des raisons prévues par le questionnaire. Il n'est pas étonnant dès lors qu'en plus des raisons personnelles (46,3%) les principales raisons données par les cadres supérieurs et les ingénieurs sont l'insuffisance du salaire (35,6%) et la promotion limitée (11,1%), la pénibilité du travail et le rapport difficile avec le patron n'étant évoqué que par une fraction négligeable.

(8) Voir supra p. et infra p.

TABLEAU 16. Raisons de départ selon l'emploi occupé

Emploi actuellement occupé	Raisons de départ								Total
	Travail pénible	Salaire insuffi- sant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licen- ciement	Ferme- ture entrep.	Raisons person- nelles	
Manoeuvre	4,7	17,9	0,3	4,2	2,8	30,0	17,3	22,6	100,0
O.S. et Employé spéc.	3,8	19,1	0,9	7,5	3,3	24,9	23,5	16,9	100,0
O.Q. et Employé qual.	4,5	24,3	2,2	7,0	3,3	17,6	19,8	21,4	100,0
Contremaitre et cadre moy.	0,6	31,5	1,7	1,6	4,7	11,2	16,8	31,9	100,0
Cadre sup. et ingénieur	5,5	35,6	0,0	11,1	1,5	5,5	35,6	0,0	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	22,2	100,0

4. Raisons de départ et niveau d'éducation atteint

Dans la mesure où il y a une forte corrélation entre la fonction et le niveau d'éducation atteint, la structure des réponses est assez comparable quand on l'analyse sur la base de ces deux types de regroupement des salariés. Certaines variations intéressantes méritent, cependant, d'être signalées.

De façon assez similaire à ce que nous avons vu concernant les fonctions, les licenciements et les fermetures de chantier portent principalement sur ceux qui n'ont aucun diplôme ou le Certificat d'Etudes primaires, à un degré moindre sur les titulaires du BEPC et du CAP. Ces deux raisons ne sont jamais indiquées par ceux qui ont un Brevet de Technicien ou de technicien supérieur, une licence, une maîtrise ou un diplôme d'Ingénieur. De la même façon, la proportion de ceux qui évoquent des raisons personnelles tend à s'accroître assez régulièrement avec le niveau d'éducation (de 19,1% pour ceux qui n'ont aucun diplôme à 86,5% pour les ingénieurs).

L'insuffisance du salaire est une raison donnée principalement par les titulaires de la licence et de la maîtrise (51,8%) et les bacheliers (45,1%). Il s'agit de diplômés ayant une culture générale ou technique mais qui n'ont pas véritablement une formation professionnelle correspondant à un emploi dans le secteur de production. Sans doute est-ce la raison pour laquelle ils s'insèrent plus difficilement dans le marché du travail et n'arrivent pas à obtenir un salaire correspondant à leur aspiration ou à leur attente.

Les promotions limitées sont indiquées surtout par ceux qui ont un brevet de technicien, peut-être parce que le caractère spécialisé de ce type de brevet les conduit vers une fonction d'ouvrier qualifié ou de cadre moyen mais qu'il leur est difficile de passer au niveau des cadres supérieurs.

TABLEAU 17. Raisons de départ selon le diplôme le plus élevé obtenu

Dernier diplôme obtenu	Raisons de départ								Total
	Travail pénible	Salaire insuffi- sant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licen- ciement	Ferme- ture entrep.	Raisons person- nelles	
Aucun	4,7	13,7	0,3	4,5	3,9	30,5	23,2	19,1	100,0
Certificat d'études prim.	3,0	21,9	1,4	7,6	2,4	21,9	20,5	21,7	100,0
BEPC	8,8	31,0	2,2	3,1	3,3	22,9	6,1	22,1	100,0
CAP	6,3	36,0	0,8	3,6	2,1	11,6	14,4	25,3	100,0
Baccalauréat	0,0	45,1	0,0	5,1	10,4	6,8	12,4	20,2	100,0
Brevet de technicien	0,0	27,5	0,0	28,1	0,0	0,0	0,0	44,4	100,0
Brevet de tech. sup.	10,3	34,9	0,0	0,0	14,7	0,0	0,0	40,1	100,0
Licence, Maîtrise	5,5	51,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,6	100,0
Ingénieur, Docteur	0,0	0,0	0,0	0,0	13,5	0,0	0,0	86,5	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

III. MOBILITE A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Dans ce qui suit, nous allons essayer d'analyser la carrière professionnelle des salariés en étudiant la fréquence des changements de fonction. Ces changements de fonction, comme nous le verrons, ne signifient pas forcément une promotion. Il arrive, par exemple, qu'à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, certains salariés changent de fonction sans pour autant s'élever dans la hiérarchie, passant par exemple de manoeuvre à ouvrier spécialisé, d'ouvrier spécialisé à ouvrier qualifié, etc.

A. Caractéristiques de ceux qui ont changé de fonction

En se basant sur les informations recueillies par le questionnaire, il est possible de distinguer les salariés selon qu'ils n'ont jamais changé de fonction à l'intérieur de l'entreprise ou changé une fois, deux fois, trois fois ou plus. D'une façon générale, les changements de fonction ne sont pas très fréquents. Sur les 1450 salariés de l'enquête 1168 (soit 80,5%) ont conservé la fonction qu'ils avaient au départ.

TABLEAU 18

Répartition des salariés selon le nombre de fois où ils ont changé de fonction

	Nombre	%
N'ont pas changé de fonction	1 168	80,5
Ont changé une fois	207	14,3
Ont changé deux fois	54	3,8
Ont changé trois fois	21	1,5

La progression des changements de fonctions, bien évidemment, est lié à l'ancienneté dans l'entreprise. Elle s'accroît régulièrement avec le nombre d'années de service et atteint une proportion appréciable à partir de dix années de travail dans la même entreprise.

TABLEAU 19

Changement de fonction et ancienneté dans l'entreprise

Ancienneté	Fonction inchangée	Ont changé		
		Une fois	Deux fois	Trois fois
1 an	100,0	0,0	0,0	0,0
2 ans	94,2	4,8	0,0	0,0
3 ans	87,3	10,0	2,7	0,0
4 ans	79,5	19,8	0,7	0,0
5 - 6 ans	82,3	14,5	3,2	0,0
7 - 9 ans	73,1	21,3	3,8	1,8
10 - 14 ans	66,6	22,6	7,0	3,8
15 - 19 ans	66,4	19,4	9,8	4,4
20 - 24 ans	73,9	16,0	7,6	2,5
25 ans et plus	66,1	16,2	11,1	6,6
Ensemble	80,5	14,3	3,8	1,5

Si l'on tient compte des secteurs d'activités, on constate que la fréquence des changements de fonction y sont assez similaires à l'exception du secteur des Bâtiments et des T.P. et de celui des Transports et Communications.

Dans les Bâtiments et les T.P., la fréquence des changements de fonction est très faible, puisque moins de 10% des salariés ont changé de fonction dans l'entreprise où ils sont actuellement employés. Comme nous l'avons déjà signalé, l'emploi dans ce secteur est assez instable et, souvent, la fin des travaux dans un chantier donné signifie le licenciement de ceux qui ont été recrutés pour ce travail. L'ancienneté dès lors est en moyenne faible et, par voie de conséquence, les changements de fonction ne sont pas très fréquents.

A l'inverse, des changements ont lieu beaucoup plus souvent dans le secteur des Transports et Communication. Ici, le pourcentage de ceux qui ont changé au moins une fois atteint 38,4%, soit presque le double de la moyenne de l'ensemble des secteurs. Cela tient au type d'entreprise qui font partie de ce secteur particulier. D'une part, nous avons toutes les entreprises de transit, d'établissement très ancien et pour lesquelles la formation professionnelle est le fruit d'une longue pratique interne, avec pour corollaire la promotion dans le métier. D'autre part nous avons une grande entreprise semi-publique de transport ferrovaire, anciennement établie, très structurée et nantie d'une tradition syndicale et corporatiste, dans laquelle on entre pour faire carrière comme on entre dans la fonction publique. Cependant, tous ces changements de fonction ne sont pas à proprement parler des promotions d'une catégorie à l'autre, mais il entraînent le cas échéant le gain d'un ou plusieurs échelons à l'intérieur d'une même catégorie.

Telles sont quelques caractéristiques générales concernant ceux qui ont changé de fonction au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise où ils travaillent actuellement. Essayons de voir maintenant de façon plus précise comment s'opèrent ces changements de fonction, dans

quelle mesure elles conduisent vers une véritable promotion en analysant le dernier changement de fonction (9) observé pour les salariés de l'échantillon.

TABLEAU 20

Changement de fonction et secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité	N'ont pas changé de fonction	Ont changé une fois	Ont changé deux fois	Ont changé trois fois ou plus
Agriculture indus.	83,6	13,9	1,8	0,8
Industrie de transf.	77,3	16,2	4,1	2,4
Electricité, Gaz & Eau	78,0	14,1	5,1	2,8
Bâtiment et T.P.	90,5	7,6	1,1	0,8
Commerce	78,7	14,2	4,3	2,7
Transports & Commun.	61,6	22,9	13,2	2,4
Finance & Assurances	80,9	8,6	10,5	0,0
Ensemble	80,5	14,3	3,8	1,5

B. Changement de fonction, promotion et niveau d'étude

Comme on peut s'y attendre, les changements de fonction et les promotions sont en relation étroite avec le niveau d'étude.

Le tableau ci-après donne la répartition en pourcentage, pour chaque catégorie de salariés et selon le niveau d'études, de ceux qui n'ont pas changé de fonction, de ceux qui ont changé de fonction sans changer de

(9) Pour ceux qui n'ont changé de fonction qu'une seule fois, il n'y a pas d'ambiguïté. Pour ceux qui ont changé deux fois, trois fois ou plus, il s'agit du dernier changement, c'est-à-dire pour eux déjà le deuxième, le troisième changement ou même plus.

Tableau 21. Changement de fonction, et promotion selon le niveau d'études
et selon la catégorie d'emploi

Catégories de salariés et changement de fonction									Lic.	
	Aucun	CEP	BEPC	CAP	Bac	BT	BTS	Mait.	Ing.	
MANOEUVRE										
Fonction inchangée	88,1	73,5	60,5	53,7	-	-	-	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	4,5	11,6	-	30,5	-	-	-	-	-	-
Promus OS	6,9	12,9	17,0	8,3	-	-	-	-	-	-
Promus OQ	0,5	1,8	17,0	7,5	-	-	-	-	-	-
Promus cadre moyen	-	0,1	5,5	-	-	-	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-	-	-
OUVRIER SPECIALISE										
Fonction inchangée	88,6	77,8	60,9	57,3	64,3	62,9	-	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	9,0	11,4	11,2	10,7	-	-	-	-	-	-
Promus OQ	1,7	8,7	27,9	23,5	28,4	37,1	-	-	-	-
Promus cadre moyen	0,7	2,1	-	8,5	7,3	-	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-
OUVRIER QUALIFIE										
Fonction inchangée	82,9	82,8	72,6	89,6	78,9	71,9	-	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	8,4	13,8	15,3	5,2	10,1	-	-	-	-	-
Promus cadre moyen	8,7	3,4	12,1	5,2	10,8	28,1	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-
CADRE MOYEN										
Fonction inchangée	79,7	77,6	81,6	81,2	85,7	78,5	83,3	41,2	-	-
Change. fonct. sans promotion	13,7	19,5	15,6	14,6	12,8	7,5	10,4	-	-	-
Promus cadre supérieur	6,6	2,5	2,8	4,2	1,5	13,9	6,3	58,8	100,0	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE SUPERIEUR										
Fonction inchangée	-	-	79,7	100,0	94,9	-	74,7	86,9	64,3	-
Change. fonct. sans promotion	-	-	20,1	-	5,1	-	25,3	13,1	35,7	-
Total	-	-	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	-

catégorie et de ceux qui ont été promus à différentes catégories d'emploi. Il montre la très forte corrélation qui existe dans les entreprises camerounaises entre niveau d'étude et catégorie d'emploi. Si on considère, par exemple, ceux qui n'ont aucun diplôme, on constate qu'ils appartiennent en très grande majorité à la catégorie (10) des manoeuvres. La probabilité d'être promu ouvrier spécialisé n'est cependant pas négligeable puisque 26,4% se trouvent dans ce cas. Elle est plus faible pour atteindre le niveau d'ouvrier qualifié (16,2%) et encore plus celui de cadre moyen (1,6%).

Les titulaires du CEP se répartissent entre manoeuvre et ouvrier spécialisé. La possibilité de passer ouvrier ou employé qualifié est relativement élevée (17,0%) mais le passage au niveau de cadre moyen reste assez difficile. Il existe aussi une différence significative entre les salariés qui n'ont aucun diplôme et ceux qui ont terminé avec succès les études primaires.

Il est intéressant aussi de comparer ceux qui ont le BEPC et le CAP. Ces deux diplômes correspondent à la fin des études du 1er cycle du secondaire. Le premier cependant se rapporte à des études de type général alors que le second a un caractère principalement professionnel.

Notons d'abord que, même avec ces diplômes, il est possible d'être recruté comme simple manoeuvre. Cette probabilité cependant est assez faible. Les BEPC et les CAP se répartissent plutôt entre les ouvriers ou employés spécialisés ou qualifiés mais avec une proportion nettement plus forte d'ouvriers spécialisés dans le cas des BEPC. C'est aussi dans la promotion vers le niveau de cadre moyen que des différences notables s'observent entre ces deux diplômes. Elle atteint 17,9% dans le cas des CAP et seulement 11,2% dans le cas de BEPC. Il existe des BEPC et des CAP

(10) Les catégories d'emploi données correspondent à la catégorie à laquelle appartenait le salarié avant le dernier changement de fonction. Pour ceux qui n'ont pas changé de fonction, il s'agit, bien sûr, de la catégorie actuelle.

au niveau des cadres supérieurs mais la proportion est très faible (1,4% et 1,3% respectivement) et il s'agit là de cas tout à fait exceptionnels.

On peut procéder à une comparaison analogue entre le Baccalauréat et le Brevet de technicien qui correspondent à la fin du 2eme cycle secondaire. Il existe un baccalauréat général et un baccalauréat technique. Le Brevet de technicien, cependant, a un caractère nettement plus professionnel.

Entre ces deux diplômes, on observe une similitude assez grande dans la carrière professionnelle. Ils se répartissent entre ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié et cadre moyen. La proportion de ceux qui restent ouvrier spécialisé est cependant très faible dans les deux cas (12,5%). Les B.T. sont cependant très légèrement favorisés pour atteindre le niveau de cadre moyen (59,7% contre 57,6%) et le niveau de cadre supérieur (9% contre 6,7%).

Avec le Brevet de technicien supérieur on arrive à ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur court. Tous sont recrutés au moins au niveau du cadre moyen. La possibilité de passer cadre supérieur est cependant relativement large (18,1%).

Enfin, en ce qui concerne les titulaires de la licence et de la maîtrise ou du diplôme d'ingénieur, ils se retrouvent presque tous dans les cadres supérieurs. Sans doute un petit nombre est recruté au niveau du cadre moyen mais il s'agit là d'une situation provisoire et le passage au cadre supérieur est général.

Les cadres supérieurs constituant la catégorie la plus haute utilisée par l'enquête, on ne dispose pas d'informations pour étudier les promotions à l'intérieur de cette catégorie. On peut dire cependant qu'au niveau des cadres supérieurs, le changement de fonction correspond fréquemment à une promotion. A ce propos, on peut noter que ces changements de fonction sont trois fois plus fréquents pour les ingénieurs que pour les titulaires de la licence ou de la maîtrise.

Jusqu'ici, nous avons analysé les changements de fonction et les promotions en tenant compte de l'ensemble des catégories d'emploi afin de voir comment se répartissent les titulaires des différents diplômes dans ces catégories d'emploi et d'étudier les possibilités de se situer dans une catégorie donnée ou de passer d'une catégorie à l'autre.

Les promotions, cependant, se font de façon progressive de manoeuvre à ouvrier spécialisé, d'ouvrier qualifié à cadre moyen, etc. Il serait intéressant, par conséquent, de voir comment s'opèrent les promotions à l'intérieur de chacune de ces catégories. Le tableau ci-après donne les mêmes informations concernant les changements de fonction selon le niveau d'études mais en distinguant chacune des catégories d'emploi.

On peut observer tout d'abord que, quelle que soit la catégorie d'emploi, la mobilité, c'est-à-dire ici la proportion de ceux qui changent de fonction tend à s'accroître avec le niveau d'éducation. Parallèlement, la proportion de ceux qui sont promus augmente aussi.

Au niveau des manoeuvres, par exemple, la proportion de ceux qui sont promus ouvrier spécialisé, est deux fois plus grande pour ceux qui ont le CEP que pour ceux qui n'ont aucun diplôme. Cette proportion est encore plus forte pour les BEPC. Ici, il y a même des promotions de manoeuvre à ouvrier qualifié (17,0%) et de manoeuvres à cadre moyen (5,5%). Ces proportions sont plus faibles pour les titulaires du CAP. Il convient, cependant, d'interpréter ces chiffres avec précaution car il est relativement rare, comme nous l'avons noté précédemment, qu'un BEPC ou un titulaire soit recruté en tant que manoeuvre. Il s'agit en fait de situations exceptionnelles à caractère essentiellement temporaire.

Au niveau des ouvriers spécialisés, le même tendance s'observe. La proportion de ceux qui sont promus ouvrier ou employé qualifié est nettement plus élevée pour les titulaires de BEPC ou de CAP (27,9% et 23,5% respectivement) que pour les CEP (8,7%) et surtout pour ceux qui n'ont aucun diplôme (seulement 1,7%). Une certaine proportion de CAP passe d'ailleurs directement d'ouvrier spécialisé à cadre moyen, En ce qui

concerne les BAC et les B.T., la proportion de ceux qui sont promus ouvrier qualifié ou cadre moyen est aussi élevée. Mais, là encore, il faut noter qu'il est assez rare qu'un B.T. ou un Bac soit recruté au niveau de l'ouvrier spécialisé.

Au niveau des ouvriers qualifiés, on peut constater que la proportion de ceux qui sont promus cadre moyen est relativement faible sauf pour les titulaires du Brevet de technicien. D'une façon générale, on peut dire que le passage de manoeuvre à ouvrier spécialisé et d'ouvrier spécialisé à ouvrier qualifié est relativement ouvert et peut atteindre ou même dépasser le quart des effectifs, la promotion d'ouvrier qualifié à cadre moyen est plus fermée. La proportion assez élevée d'ouvriers spécialisés n'ayant aucun diplôme qui sont promus cadre moyen (8,7%) doit être interprétée avec précaution. En effet, très peu de ceux qui n'ont aucun diplôme parviennent au niveau d'ouvrier spécialisé. Il s'agit, par conséquent, d'individus déjà sélectionnés et sans doute exceptionnels.

Si le passage d'ouvrier spécialisé à cadre moyen est assez fermé, le passage de cadre moyen à cadre supérieur est encore plus difficile. Des cadres moyens qui sont promus cadres supérieurs la très grande majorité ont suivi les études supérieures (licence, maîtrise ou ingénieur) et ne sont recrutés comme cadre moyen que pour une période temporaire.

C. Changement de fonction, promotion et secteur d'activité

Nous avons déjà précédemment évoqué la question des secteurs d'activité en parlant de la fréquence des changements de fonction. Il s'agit ici d'analyser de façon plus précise comment s'opèrent les promotions à l'occasion du dernier changement de fonction dans les entreprises des différents secteurs d'activité.

Comme nous l'avons vu précédemment, la structure de la main-d'oeuvre selon les catégories d'emploi (manoeuvre, ouvrier spécialisé,

ouvrier qualifié, cadre moyen et cadre supérieur) est très différente selon le secteur d'activité économique. Dans le secteur de l'Agriculture industrielle, on constate une très forte prédominance des manoeuvres et le pourcentage des cadres moyens et des cadres supérieurs est infime. Dans le Bâtiment et T.P, et dans les Industries manufacturières, la main-d'oeuvre se répartit principalement entre manoeuvre et ouvrier spécialisé. Dans les Transports et Communications, dans le Commerce, on voit déjà une proportion plus importante d'employés qualifiés. C'est enfin dans le secteur de l'Electricité, Eau et Gaz et surtout dans celui des Finances et Assurances que l'on observe les proportions les plus élevées de cadres moyens et de cadres supérieurs. Il est clair que ces structures très différentes vont influencer sur les possibilités de changements de fonction et de promotion.

Comme nous l'avons fait antérieurement pour le niveau d'étude, essayons de voir de façon plus détaillée les promotions à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi dans chaque secteur d'activité.

En ce qui concerne les manoeuvres, on constate que la proportion de ceux qui sont promus ouvrier spécialisé est très faible dans l'Agriculture industrielle et dans le secteur des Bâtiments et T.P. Elle est beaucoup plus élevée pour les Industries manufacturières, les Transports et Communication et le Secteur de l'Eau, de l'Electricité et du Gaz, Dans les Banques et les Assurances, peu de manoeuvres sont promus mais cette catégorie d'emploi y est très peu représentée.

Pour ce qui est des ouvriers spécialisés, la promotion est à nouveau très faible pour l'Agriculture industrielle et pour les Bâtiments et T.P. mais aussi pour les Industries manufacturières. Par contre, elle est plus ouverte pour les autres secteurs. Pour les Banques et les assurances, la promotion des ouvriers spécialisés n'est pas très élevée mais il faut signaler à nouveau que peu d'ouvriers spécialisés y sont employés.

Comme nous l'avons signalé, le passage d'ouvrier qualifié à cadre moyen est relativement difficile. Pour l'ensemble de l'échantillon, la proportion atteint seulement 6,5%. Par comparaison, le pourcentage observé

Tableau 23. Changement de fonction et promotion selon le
la catégorie d'emploi et le secteur d'activité

Fonction	Agri- indus.	Bat. et T.P.	Indus. manu.	Trans. et Comm.	Com- merce	Elect. Gaz, Eau	Finances Assur.	ENSEMBLE
MANOEUVRE								
Fonction inchangée	82,8	88,1	72,0	66,6	84,7	69,4	89,1	80,9
Change. fonct. sans promotion	9,4	-	7,8	7,2	6,8	-	-	8,0
Promus OS	6,8	8,1	18,7	22,1	7,3	30,6	10,9	9,7
Promus OQ	1,0	3,8	1,5	4,1	-	-	-	1,4
Promus Cadre moyen	-	-	0,5	-	1,2	-	-	0,3
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
OUVRIER SPECIALISE								
Fonction inchangée	89,3	90,6	76,8	54,5	69,1	82,3	78,2	78,9
Change. fonct. sans promotion	5,0	6,0	13,6	22,6	11,4	4,6	6,1	10,6
Promus OQ	4,0	3,4	8,0	19,7	15,8	13,2	10,5	8,7
Promus Cadre moyen	1,7	-	1,6	3,2	3,7	-	5,2	1,8
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
OUVRIER QUALIFIE								
Fonction inchangée	86,9	97,5	86,2	65,2	81,9	75,1	75,9	82,2
Change. fonct. sans promotion	7,5	-	7,4	29,1	12,1	6,7	13,8	11,3
Promus Cadre moyen	5,6	2,5	6,7	5,7	6,0	17,6	10,2	6,5
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE MOYEN								
Fonction inchangée	69,2	100,0	84,4	67,2	79,8	89,7	81,3	80,4
Change. fonct. sans promotion	19,8	-	13,1	25,2	14,9	6,6	10,5	13,9
Promus Cadre supérieur	8,0	-	2,5	7,6	5,3	3,7	8,2	5,7
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE SUPERIEUR								
Fonction inchangée	85,3	100,0	90,0	65,9	83,0	42,9	100,0	82,5
Change. fonct. sans promotion	14,7	-	10,0	34,1	17,0	57,1	-	17,5
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

dans le secteur de l'Eau, de l'Electricité et du Gaz, et dans un degré moindre pour les Banques et les Assurances (17,6% et 10,2% respectivement) est relativement élevé.

En ce qui concerne, enfin, la promotion des cadres moyens vers les cadres supérieurs, ce sont dans les banques et les assurances que les possibilités sont les plus grandes. Elles sont également élevées pour l'Agriculture industrielle et pour les Transports et Communications. La situation, cependant, est très différente dans ces trois secteurs du point de vue de la structure par catégorie d'emploi, comme nous l'avons signalé précédemment. Dans les Banques et Assurances près de 30% des salariés sont des cadres moyens. Par contre, cette proportion est seulement de 1,5% pour l'Agriculture industrielle et de 6,0% pour les Transports et Communications. Les possibilités de promotion existent donc bien pour ces deux derniers secteurs mais pour un nombre relativement réduit de cadres moyens.

D. Raisons des changements de fonction et de promotion

Dans le questionnaire, il est prévu cinq principales raisons de changement de fonction. La fréquence des raisons données par les salariés qui ont changé de fonction est la suivante :

Expérience et ancienneté	58,2%
Nouvelle qualification acquise	15,2%
Réorganisation de l'entreprise	11,9%
Politique d'africanisation	0,6%
Autres raisons	14,3%

Le tableau ci-après donne de façon plus détaillée la distribution de réponses selon la catégorie d'emploi et le type de changement de fonction.

L'expérience et l'ancienneté est invoquée de façon prépondérante par presque toutes les catégories de salariés mais à un degré moindre pour les cadres supérieurs.

TABLEAU 24. Raisons des changements de fonction selon l'emploi occupé

	Expér. ancienneté	Nouvelle qualif.	Réorgan. entrepr.	Polit. d'afric.	Autres raisons	TOTAL
MANOEUVRE						
Change. fonct.						
ou prom.	74,2	4,4	6,5	-	14,9	100,0
Promus OS	56,2	15,6	12,2	-	16,0	100,0
Promus OQ	79,0	21,0	-	-	-	100,0
Promus Cadre moyen	-	46,8	27,9	-	25,3	100,0
	64,8	11,6	9,1	-	14,5	100,0
OUVRIERS SPECIALISES						
Change. fonct.						
ou prom.	50,2	9,0	18,4	-	22,4	100,0
Promus OQ	49,0	31,8	10,8	-	8,4	100,0
Promus Cadre moyen	70,3	19,2	10,5	-	-	100,0
	51,1	19,3	14,4	-	15,2	100,0
OUVRIERS QUALIFIES						
Change. fonct.						
ou prom.	52,5	11,7	15,9	-	19,9	100,0
Promus Cadre moyen	45,8	29,0	9,8	-	15,9	100,0
Promus Cadre sup.	-	-	-	-	100,0	100,0
	50,0	18,0	13,4	-	18,6	100,0
CADRES MOYENS						
Change. fonct.						
ou prom.	59,2	19,2	21,6	-	-	100,0
Promus Cadre sup.	65,8	14,8	5,7	-	13,7	100,0
Promus Cadre dir.	76,3	-	-	23,7	-	100,0
	61,4	17,5	16,9	0,7	3,6	100,0
CADRES SUPERIEURS						
Change. fonct.						
ou prom.	25,5	-	35,0	35,0	4,5	100,0
Promus Cadre dir.	68,0	-	32,0	-	-	100,0
	36,2	-	34,4	28,6	3,7	100,0
ENSEMBLE	58,2	15,0	11,9	0,6	14,3	100,0

Les nouvelles qualifications sont indiquées surtout pour ceux qui ont été promus et notamment dans la catégorie des manoeuvres, des ouvriers spécialisés et des ouvriers qualifiés.

La réorganisation de l'entreprise est donnée principalement par ceux qui changent de fonction sans être promus.

Quant à la politique d'africanisation elle n'est signalé que par les cadres supérieurs ou par les cadres moyens qui sont promus cadres supérieurs.

Ainsi, l'analyse développée dans ce chapitre nous aura permis de relever un ensemble de mouvements très importants qui traduisent l'ampleur, le nombre et la complexité des cheminements que doivent accomplir la majorité des postulants à un emploi salarié. On a observé de grands changements de la génération précédente à la génération actuelle. De même, les migrations géographiques sont notables, puisque 85,2% des salariés ne travaillent pas dans leur département de naissance. Les changements d'entreprises sont relativement fréquents aussi, bon gré, mal gré, pour les travailleurs. En revanche, la mobilité interne dans les entreprises, en termes de promotion, est plutôt réduite. Selon les secteurs et donc en fonction des structures d'emploi, le taux de promotion est plus ou moins élevé, mais il reste que, dans l'ensemble, le passage d'ouvrier qualifié à cadre moyen est difficile, et exceptionnel celui de cadre moyen à cadres supérieur. Pour revenir à la question des stratégies des travailleurs, il apparaît que n'importe qui ne peut pas développer n'importe quel type de stratégie, et qu'au contraire le champ de ces stratégies est plus ou moins ouvert selon que l'on appartient à telle ou telle catégorie, que l'on a atteint tel ou tel niveau d'éducation etc... Mais, comment y parvient-on? Quels sont les facteurs opérants? C'est à cette identification que sera consacré le dernier chapitre dans lequel seront passés au crible l'ensemble des déterminants de l'éducation, de l'emploi et du salaire.

CHAPITRE 6

EDUCATION EMPLOI ET SALAIRE

Les relations qui existent entre Education, Emploi et Salaires sont complexes. Pour des raisons de clarté nous allons essayé d'apporter quelques éléments de réponses aux trois séries de questions indiquées ci-après. Ces réponses se basent sur l'information que nous avons recueillies au cours de deux enquêtes auprès des entreprises et des salariés du Cameroun. Ces réponses concernent donc uniquement la population salariée à l'exception de ceux qui font partie de la fonction publique. Comme nous l'avons vu (1) cette population salariée, du secteur privé et para-public, ne constitue qu'une faible partie de la population active et elle doit, par ailleurs, avoir des caractéristiques assez différentes de cette dernière.

La première série de questions concerne le niveau d'éducation. Quel est le niveau d'éducation des salariés des entreprises du Cameroun ? Dans quelle mesure ce niveau d'éducation varie selon le sexe, l'âge, la province d'origine, le milieu familial du salarié ? Dans quelle mesure il varie selon l'entreprise, sa taille, son type d'activité ?

La seconde série de questions se rapporte à la fonction exercée au sein de l'entreprise. Jusqu'à quel point cette fonction dépend du niveau d'éducation atteint, des programmes de formation additionnelle suivis, de l'expérience gagnée au sein de l'entreprise? Jusqu'à quel point elle dépend des caractéristiques individuelles du salarié (son sexe, son âge, son milieu familial)? Jusqu'à quel point elle dépend enfin des caractéristiques de l'entreprise?

(1) Voir Supra pp. 41-59

La troisième série des questions se réfèrent au niveau des salaires. Dans quelle mesure ce niveau de salaire est lié à la fonction exercée ? Dans quelle mesure il est lié à l'ancienneté dans l'entreprise ? Dans quelle mesure il est lié aux caractéristiques propres du salarié et à son niveau d'éducation ? Dans quelle mesure il est lié à la zone géographique on se trouve l'entreprise, le type d'activité qu'il entreprend, le nombre de salariés qu'il emploie.

Après avoir analysé chacune de ces relations, nous essaierons, par une régression multiple, utilisant un modèle récursif, de préciser l'importance de chacun de ces facteurs dans la détermination de la fonction exercée et du niveau de salaire atteint.

I. NIVEAU D'EDUCATION DES SALARIES DES ENTREPRISES CAMEROUNAISES

A. Niveau d'Education selon le sexe

Sur la base de notre échantillon et après avoir appliqué un système de pondération appropriée (2) le niveau d'éducation des salariés des entreprises camerounaises peut être estimé comme suit :

TABLEAU 1

Niveau d'Education des salariés du Cameroun

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Pas d'enseignement	97	7,1	12	15,8	109	7,5
Primaire incomplet	134	9,8	6	7,9	140	9,7
Primaire complet	498	36,4	15	19,7	513	35,5
1er Cycle Sec. Inc.	269	19,6	9	11,8	278	19,2
1er Cycle Sec. Complet	231	16,9	23	30,9	254	17,6
2ème Cycle Sec. Inc.	79	5,8	6	7,9	85	5,9
2ème Cycle Sec. Comp.	35	2,6	2	2,6	37	2,6
Enseignement supérieur	27	2,0	3	3,9	30	2,1
Total	1 370	100,0	76	100,0	1 446	100,0

(2) Au Cameroun, comme d'ailleurs dans tous les pays, le nombre de salariés diminue rapidement au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des fonctions : le nombre des manoeuvres est très élevé alors que celui des cadres supérieurs est très faible. Si on applique un taux de sondage identique pour chacune des catégories on aurait dans l'échantillon très peu de cadre supérieurs. Pour avoir suffisamment d'unités dans chaque catégorie de fonctions et avoir ainsi suffisamment de degrés de liberté pour l'analyse, nous avons utilisé un taux de sondage plus faible pour les manoeuvres et plus élevé pour les cadres supérieurs. C'est pourquoi, pour retrouver les caractéristiques de l'Univers, il faut appliquer à l'échantillon un système de pondération approprié. Pour plus de détails concernant la confection de l'échantillon et le système de pondération utilisé voir supra p.

Cette répartition des salariés des entreprises camerounaises selon le niveau d'éducation appelle les commentaires suivants :

- a) La proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement primaire est élevée (45,2%); celle qui a suivi le premier cycle de l'enseignement secondaire (soit partiellement, soit complètement) est également forte (36,8%).
- b) Par contre, le pourcentage de ceux qui ont complété le 2ème cycle de l'enseignement secondaire (2,6%) et de ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur (2,1%) est assez faible.
- c) Sans doute, et nous le verrons (3) la structure des salariés par niveau d'éducation, varie énormément d'un secteur d'activité à l'autre. Il n'en reste pas moins vrai qu'en moyenne et compte tenu de la politique de recrutement des entreprises, le niveau d'éducation des salariés du secteur structuré n'est pas très élevé (4)

(3) Voir infra p.

(4) Ce niveau reste, cependant, supérieur à celui de l'ensemble de la population active. D'après le recensement de 1976, la répartition de la population active selon le niveau d'enseignement est le suivant :

	Nombre	%
Pas d'enseignement	1 696 107	61,5
Enseignement coranique	100 893	3,7
Enseignement primaire	774 814	28,1
Enseignement secondaire général	114 920	4,2
Enseignement secondaire technique	41 667	1,5
Enseignement supérieur	19 913	0,7
Niveau non déterminé	9 525	0,3
	2 757 899	100,0

- d) Par ailleurs, le secteur structuré n'emploie qu'une faible partie de la population active (5) Selon le recensement de 1976 les salariés permanents sont au nombre de 268 801 et représentent 10,4% de la population active. L'Univers à partir duquel notre échantillon a été confectionné recouvre un peu plus de la moitié des salariés permanents, le reste étant constitué soit par des membres de la fonction publique soit par des salaires des entreprises non soumises à la déclaration statistiques et fiscale, c'est-à-dire par exemple les salariés des entreprises de type familial à faible effectif ou les employés de maison.
- e) Si on rapproche les deux faits qui viennent d'être mentionnés on se doit de constater que même avec un accroissement relativement rapide du secteur structuré, la capacité d'absorption des nouveaux diplômés est assez limitée.
- f) En ce qui concerne la comparaison des niveaux d'éducation entre les deux sexes, on doit remarquer tout d'abord que le nombre de femmes qui sont salariées du secteur structuré est très faible, elle ne représentent que 5,3% du total. Ce pourcentage est plus faible que celui des femmes dans l'ensemble des salariés permanents qui est de 9,6%. (6) L'accès des femmes à l'emploi salarié de secteur structuré

(5) Pour plus de détail voir supra p.

(6) Le recensement de 1976 donne les chiffres suivant pour les salariés permanents :

Hommes	243 057	90,4
Femmes	25 744	9,6
	268 801	100,0

est ainsi très limité Ceci étant dit, le niveau d'éducation des femmes travaillant dans ce secteur n'est pas très différent de celui des hommes. Il aurait même tendance à être supérieur. C'est ainsi que la proportion des femmes ayant terminé le 1er cycle du secondaire est plus élevée que celle des hommes (30,3% contre 16,9%). Il en est de même pour celles qui ont suivi un enseignement supérieur (3,9% contre 2,0%). Par contre, le pourcentage de ceux qui n'ont suivi aucun enseignement est bien plus élevé chez les femmes que chez les hommes (15,8% contre 7,1%). Si on mesure le niveau d'enseignement en se basant sur le nombre d'années d'étude les chiffres sont les suivants :

Nombre moyen d'années d'études selon le sexe

	Hommes	Femmes
Nombre moyen d'années d'études	7,15	7,53
Ecart type	3,27	4,16
Coefficient de variation	0,457	0,552

On vérifie ainsi que le niveau d'éducation des femmes salariés du secteur structuré est légèrement supérieur à celui des hommes avec cependant une dispersion plus grande, comme le laissent d'ailleurs prévoir les pourcentages précédemment cités.

B. Niveau d'éducation des salariés selon l'éducation des parents

Il existe généralement une certaine relation entre le niveau d'éducation des parents et celui de leurs enfants. Dans le cas des salariés du Cameroun cette relation peut être décrite de la façon suivante

Notons tout d'abord que le nombre de salariés dont le père n'a suivi aucun enseignement est de 827 soit 57,6% de l'échantillon. Par contre le nombre de salariés qui n'a aucune éducation est seulement de 110 soit 7,7%

TABLEAU 2

Niveau d'éducation du salarié et niveau d'éducation du Père

Niveau d'éducation du père	Niveau d'éducation du salarié						Total
	Pas d'éd.	Prim. Inc.	Prim. Compl.	1er Cycle	2ème Cycle	Ensei. sup.	
En chiffre abs.							
Pas d'éducation	105	111	318	239	48	6	627
Primaire incomplet	5	19	122	180	32	12	370
Primaire complet et +	0	10	68	109	42	11	240
Total	110	140	508	528	122	29	1 457
En pourcentage							
Pas d'éducation	95,5	79,3	62,6	45,3	39,3	20,7	57,6
Primaire incomplet	4,5	13,6	24,0	34,1	26,2	41,4	25,7
Primaire complet et +	0,0	7,1	13,4	20,6	34,4	37,9	16,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

de l'échantillon. Ces deux pourcentages donnent une idée de l'amélioration du niveau d'éducation d'une génération sur l'autre résultant du développement du système éducatif.

Si on considère maintenant le groupe de salariés dont le père n'a aucune éducation et que l'on suit ce groupe à travers les différents niveaux d'éducation atteints, on constate qu'il est très fortement représenté parmi les salariés qui n'ont aucune éducation. En effet 95,5% des salariés qui n'ont aucune éducation ont un père qui n'a aussi reçu aucune éducation. Cette proportion diminue régulièrement au fur et à mesure que l'on remonte les niveaux d'éducation. Parmi les salariés ayant suivi un enseignement

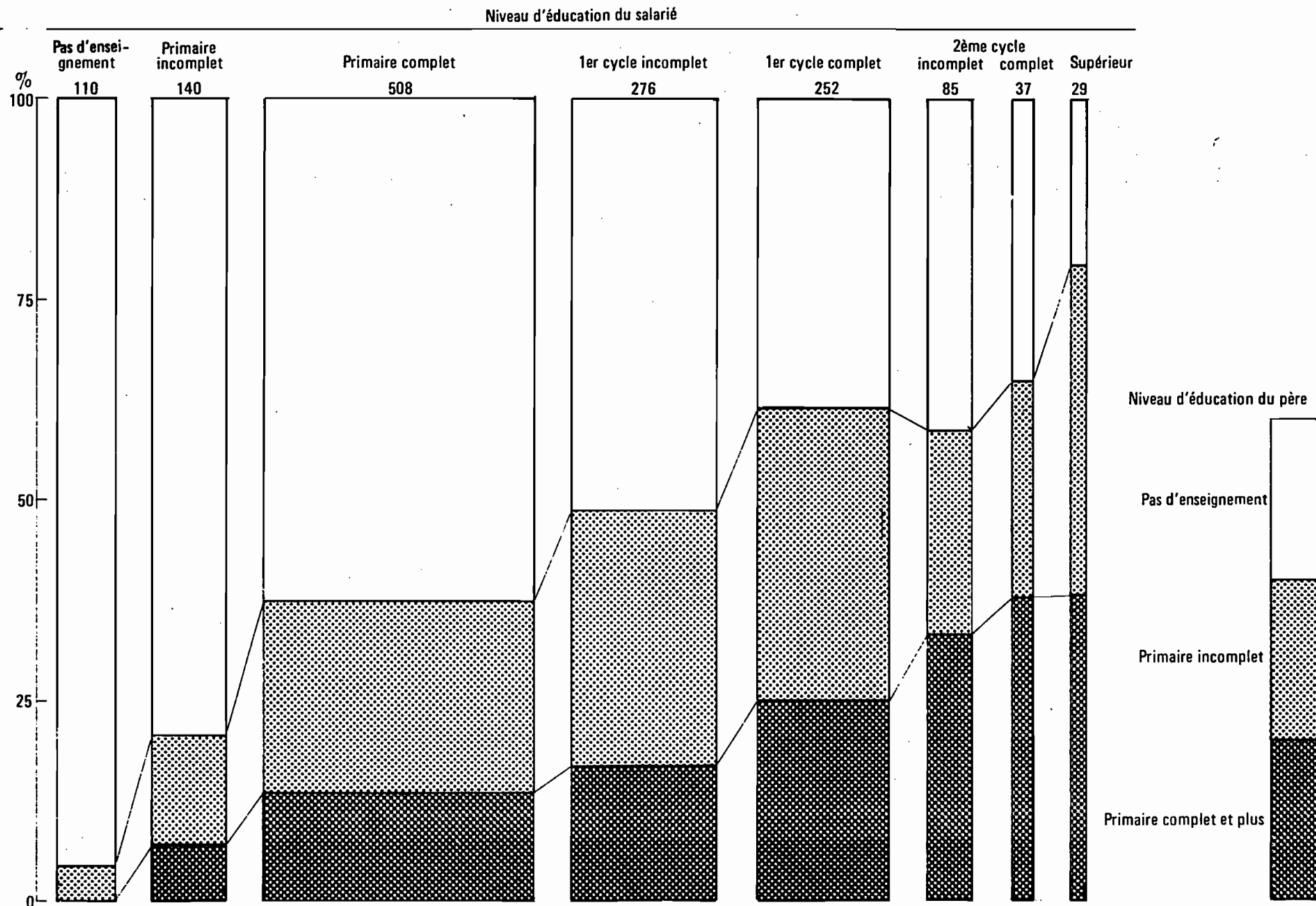
supérieur par exemple le pourcentage de ceux dont le père n'a reçu aucune éducation est seulement de 20,7%.

A l'inverse, si on considère le groupe de ceux dont le père a un enseignement primaire complet ou plus, on constate que leur pourcentage s'accroît régulièrement au fur et à mesure que l'on remonte les niveaux d'éducation. Alors qu'il n'y en a aucun parmi le groupe des salariés n'ayant aucune éducation, leur proportion atteint 37,9% dans le groupe des salariés ayant suivi un enseignement supérieur. Il existe ainsi une certaine relation entre le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père. En d'autres termes la probabilité de parvenir à l'enseignement supérieur est beaucoup plus faible pour un salarié dont le père n'a suivi aucune éducation que pour un salarié dont le père a suivi un enseignement primaire complet ou plus.

Le graphique ci-contre s'efforce de montrer cette relation en distinguant pour chaque niveau d'éducation des salariés la proportion de ceux dont le père n'a aucune éducation, un enseignement primaire incomplet, un enseignement primaire complet ou plus. Dans la mesure où les effectifs des salariés varie beaucoup selon le niveau d'éducation on a représenté les rectangles correspondants aux différents niveaux d'éducation avec une largeur proportionnelle aux effectifs de chacun de ces niveaux. Les surfaces ainsi représentées sont donc proportionnelles aux effectifs des salariés selon leur niveau d'éducation et selon le niveau d'éducation de leur père.

Une autre manière de montrer les relations entre le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père consiste à calculer pour chaque niveau d'éducation du salarié, un indice de sélectivité. Cet indice est égal au rapport entre la proportion du salarié de ce niveau d'éducation dont le père à un niveau d'éducation donné et la proportion correspondante pour l'ensemble de l'échantillon. Dans le cas par exemple des salariés dont le père n'a aucune éducation on constate que leur proportion parmi les salariés qui n'ont aucune éducation est de 95,5% alors que leur proportion dans l'échantillon est de 56,7%. L'indice de sélectivité est donc égal à

Graphique 3. Niveau d'éducation du salarié par rapport au niveau d'éducation du père.



95,5/57,6 c'est-à-dire 1,6580. Si on passe à l'enseignement supérieur on observe que la proportion des salariés dont le père n'a aucune éducation est seulement de 20,7% et l'indice de sélectivité est alors de $20,7/57,6 = 0,3594$. On peut ainsi dire que les salariés dont le père n'a aucune éducation sont sur-représentés parmi les salariés n'ayant suivi aucune éducation et sous-représentés parmi ceux ayant atteint l'enseignement supérieur. Le tableau ci-après donne les indices de sélectivité correspondant à chaque niveau d'éducation.

TABLEAU 3

Indice de sélectivité selon le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père

Niveau d'éducation du père	Niveau d'éducation des salariés					
	Pas d'éduc.	Prim. Inc.	Prim. Compl.	1er Cycle	2ème Cycle	Enseign. Sup.
Pas d'éducation	1.6580	1.3767	1.0868	0.7865	0.6823	0.3594
Primaire incomplet	0.1751	0.5292	0.9339	1.3268	1.0195	1.6109
Primaire complet et +	0.0000	0.4251	0.8024	1.2353	2.060	2.2695

On vérifie ainsi la situation exactement inverse des salariés dont le père n'a aucune éducation et ceux dont le père a eu un enseignement primaire en plus. Parmi les salariés ayant un faible niveau d'éducation les premiers sont sur-représentés alors que les seconds sont sous-représentés. Parmi les salariés ayant un niveau élevé d'éducation, au contraire, les premiers sont sous-représentés tandis que les seconds sont sur-représentés. C'est ainsi par exemple que la probabilité d'atteindre l'enseignement supérieur est 6,3 fois plus élevée pour un salarié dont le père a suivi un enseignement primaire complet ou plus que pour un salarié dont le père n'a suivi aucune éducation.

On trouvera ci-après les informations analogues concernant le niveau d'éducation des salariés et le niveau d'éducation de leur mère. Ici aussi on retrouve une relation assez étroite.

TABLEAU 4

Niveau d'éducation du salarié et niveau d'éducation de la mère

Niveau d'éducation de la mère	Niveau d'éducation du salarié						Total
	Pas d'éd.	Prim. Inc.	Prim. Compl.	1er Cycle	2ème Cycle	Enseg. sup.	
En chiffre abs.							
Pas d'éducation	109	134	449	401	91	19	1 204
Primaire incomplet	0	4	60	113	23	9	208
Primaire complet et +	0	1	4	17	7	2	31
Total	109	139	513	531	121	30	1 443
En pourcentage							
Pas d'éducation	100,0	96,4	87,5	75,5	75,2	63,3	83,4
Primaire incomplet	0,0	2,9	11,7	21,2	19,0	30,0	14,4
Primaire complet et +	0,0	0,7	0,8	3,2	5,7	6,7	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notons cependant que dans la mesure où la proportion des mères n'ayant aucune éducation est très forte (83,4%) l'indice de sélectivité, bien que décroissant dans cette catégorie, varie moins que dans le cas des pères. Par contre l'indice de sélectivité varie beaucoup dans la catégorie des mères qui ont suivi un enseignement primaire ou plus. Ici encore la probabilité d'atteindre l'enseignement supérieur est 4,2 fois plus grande pour un salarié dont la mère a suivi un enseignement primaire complet que pour un salarié dont la mère n'a aucune éducation.

TABLEAU 5

Indice de sélectivité selon le niveau d'éducation du
salarié et le niveau d'éducation de sa mère

Niveau d'éducation du salarié

Niveau d'éducation de la mère	Pas d'éduc.	Prim. Inc.	Prim. Compl.	1er Cycle	2ème Cycle	Enseign. Sup.
Pas d'éducation	1.1990	1.1559	1.0492	0.9053	0.9017	0.7590
Primaire incomplet	0.0000	0.2014	0.8125	1.4722	1.3194	2.0839
Primaire complet et +	0.0000	0.3333	0.3810	1.5238	2.7143	3.1905

C. Niveau d'éducation et âge du salarié

Le niveau d'éducation varie de façon assez sensible avec l'âge du salarié. Ceci résulte du fait que le développement de l'éducation s'est accéléré depuis le début des années 50 et particulièrement depuis le début de l'Indépendance. Le développement a donc bénéficié plus aux générations jeunes qu'aux générations plus âgées. Le tableau ci-après donne la répartition des salariés selon leur âge et selon leur niveau d'éducation :

Le groupe de salariés de moins de 20 ans est un groupe un peu à part. Son effectif (40) est nettement inférieur à celui du groupe 20 à 24 ans ou à celui de 25 à 29 ans. Compte tenu de l'âge, ce groupe se compose essentiellement de ceux qui ont quitté l'enseignement à un âge relativement jeune. Il n'est donc pas étonnant de ne pas y trouver de salariés qui ont suivi par exemple un enseignement supérieur. Notons cependant que dans ce groupe tous les salariés ont au moins un enseignement primaire complet. La proportion de ceux qui ont un premier cycle secondaire (incomplet ou complet) est assez faible.

TABLEAU 6

Niveau d'éducation des salariés selon le groupe d'âge

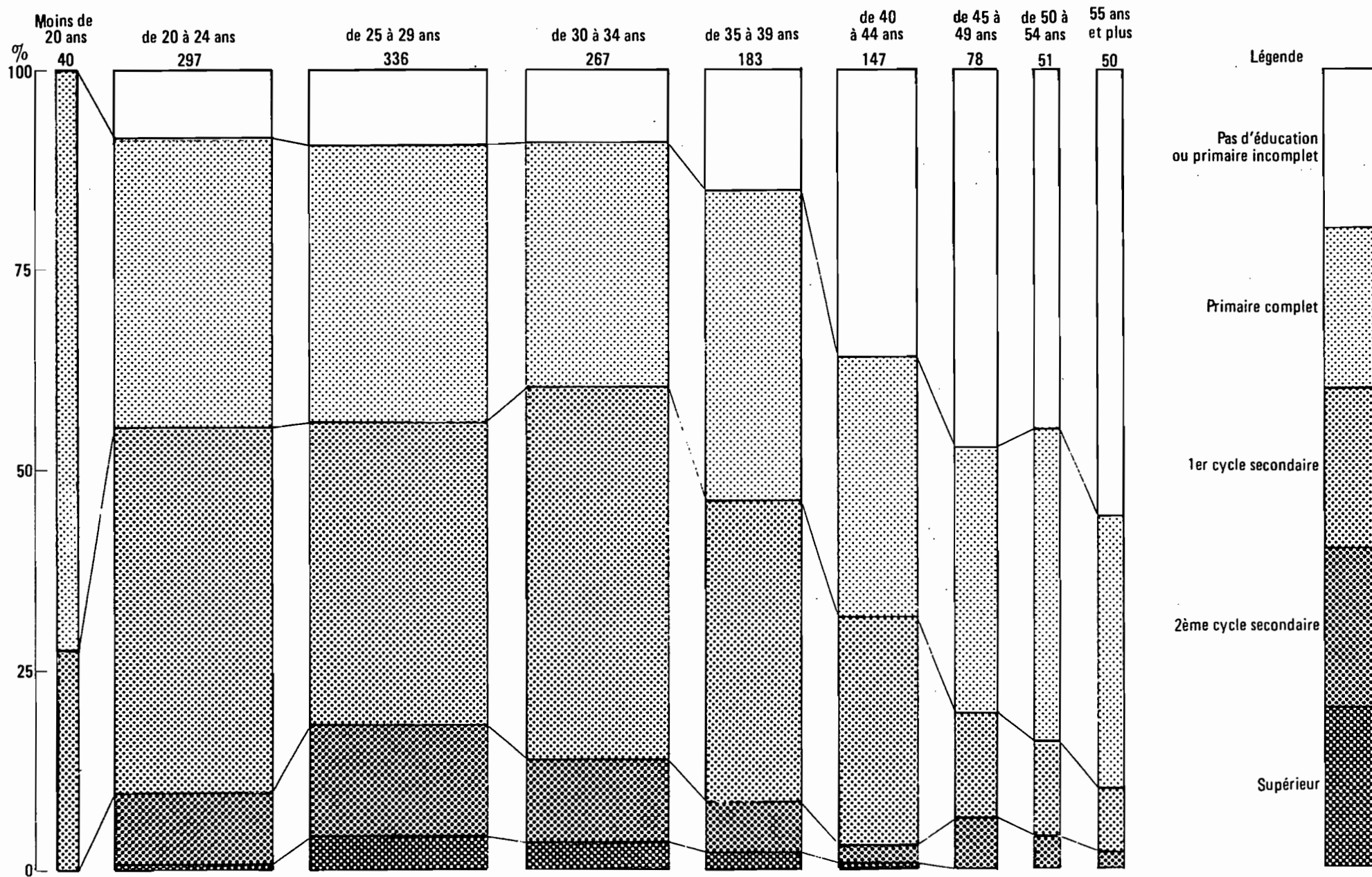
Niveau d'éducation	Moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	55 ans et plus
En chiffre absolu									
Pas d'enseign. ou									
Prim. Inc.	0	26	32	25	28	53	37	23	28
- Prim. Compl.	29	107	116	80	71	48	26	20	17
- 1er Cycle Inc.	6	84	62	63	33	20	4	3	2
- 1er Cycle Compl.	5	51	66	63	36	22	6	3	2
- 2ème Cycle Inc.	0	24	31	15	7	2	5	2	1
- 2ème Cycle Compl.	0	4	15	12	4	1	0	0	0
- Enseign. sup.	0	1	14	9	4	1	0	0	0
Total	40	297	336	267	183	147	78	51	50
En pourcentage									
Pas d'enseign. ou									
Prim. Inc	0,0	8,8	9,5	9,4	15,3	36,0	47,4	45,1	56,0
- Prim. Compl.	72,5	36,0	34,5	30,0	38,8	32,7	33,3	39,2	34,0
- 1er Cycle Inc.	15,0	28,3	18,5	23,6	18,0	13,6	5,1	5,9	4,0
- 1er Cycle Compl.	12,5	17,2	19,6	23,6	19,7	15,0	7,7	5,9	4,0
- 2ème Cycle Inc.	0,0	8,1	9,2	5,6	3,8	1,4	6,4	3,9	2,0
- 2ème Cycle Compl.	0,0	1,3	4,5	4,5	2,2	0,7	0,0	0,0	0,0
- Enseign. sup.	0,0	0,3	4,2	3,4	2,2	0,7	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dans le groupe de salariés de 20 à 24 ans commencent à apparaître ceux qui ont suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur. Etant donné cependant la durée des études on peut dire qu'une certaine proportion du groupe de 20 à 24 ans se trouve encore dans le système éducatif et notamment dans l'enseignement supérieur. Ceci explique que la proportion de salariés qui ont suivi l'enseignement supérieur est très faible dans ce groupe de 20 à 24 ans. Le groupe de 25 à 29 ans donne un éventail plus complet de tous les niveaux du système éducatif et on observe en particulier que la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que celui du groupe précédent.

Si on compare maintenant ce groupe de 25 à 29 ans avec des groupes plus âgés on peut voir que son niveau d'éducation est supérieur. Si on prend par exemple les salariés qui n'ont suivi aucune éducation ou qui ont un enseignement primaire incomplet, on voit que leur proportion qui est de 9,5% dans ce groupe de 25 à 29 ans va s'accroître progressivement pour atteindre 56,0% dans le groupe de plus de 55 ans. Inversement si on considère les salariés qui ont suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur on constate que leur proportion va diminuant.

Le graphique ci-contre permet de voir de façon plus complète les rapports entre niveau d'éducation et âge. Pour conserver les proportions, la largeur de chaque rectangle est proportionnelle à l'effectif de chaque groupe d'âge.

Graphique 4. Niveau d'éducation selon l'âge



D. Niveau d'éducation et province de naissance

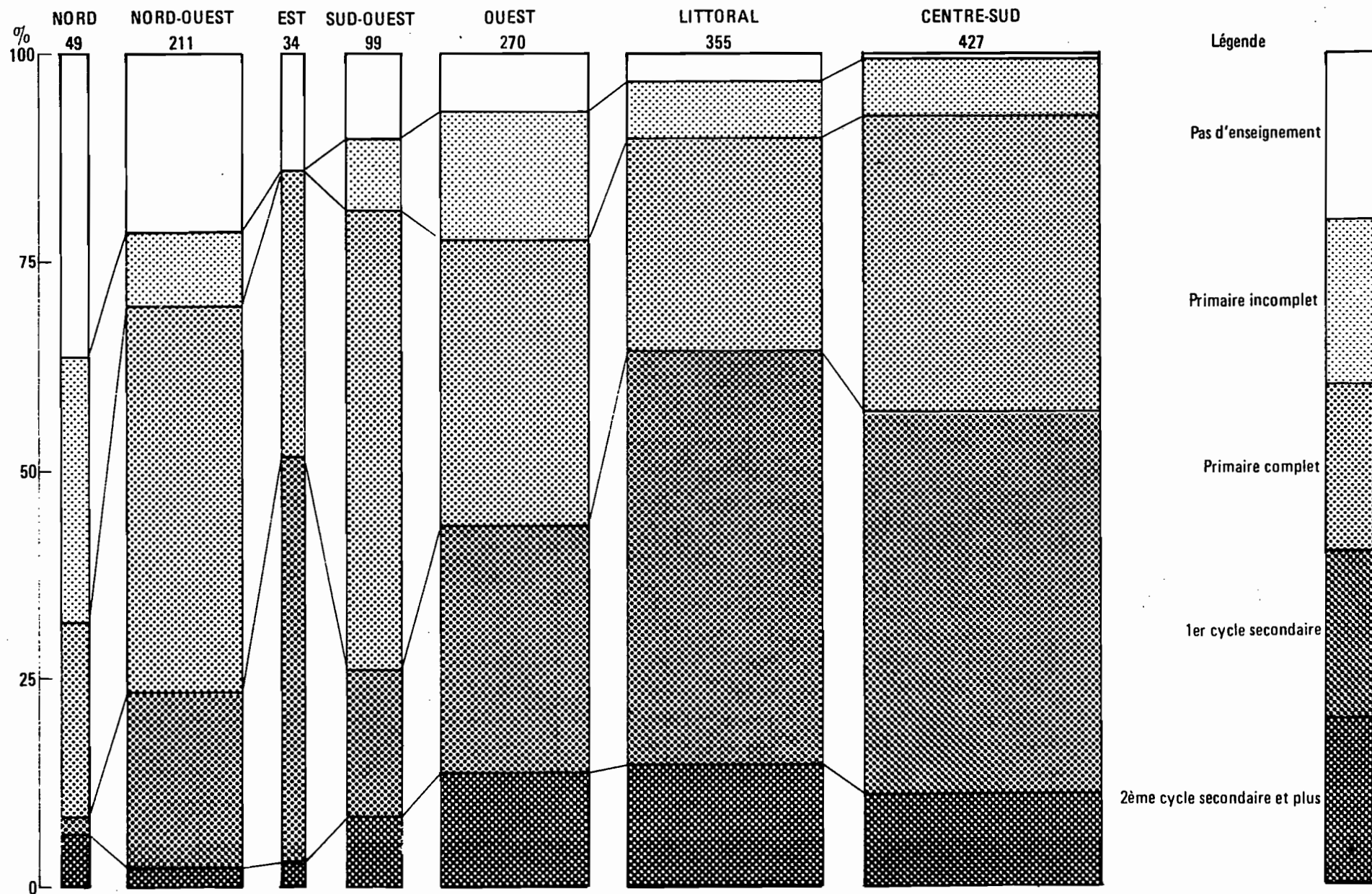
Le niveau d'éducation des salariés varie de façon assez substantielle selon la province de naissance. Le tableau et le graphique ci-après donne une illustration de cette situation.

TABLEAU 7

Niveau d'éducation des salariés selon la province de naissance

Niveau d'Education	Nord			Sud			
	Nord	Ouest	Est	Ouest	Ouest	Littoral	Centre Sud
En chiffres abs.							
Pas d'enseignement	17	46	5	10	19	12	3
Primaire incomplet	15	19	0	8	41	25	30
Primaire complet	11	98	12	53	93	93	151
1er Cycle incomplet	0	22	14	10	42	73	118
1er Cycle complet	1	22	3	7	38	107	77
2ème Cycle incomplet	1	2	0	6	23	29	24
2ème Cycle complet	1	1	0	1	10	11	14
Enseignement supérieur	1	2	1	1	4	13	9
Total	47	212	35	96	270	363	426
En pourcentage							
Pas d'enseignement	36,3	21,7	14,3	10,4	7,0	3,3	0,7
Primaire incomplet	31,9	9,0	0,0	8,3	15,2	6,9	7,0
Primaire complet	23,4	46,2	34,3	55,2	34,4	25,6	35,4
1er Cycle incomplet	0,0	10,4	40,0	10,4	15,6	20,1	27,7
1er Cycle complet	2,1	10,4	8,6	7,3	14,1	29,5	18,1
2ème Cycle incomplet	2,1	0,9	0,0	6,3	8,5	8,0	5,6
2ème Cycle complet	2,1	0,5	0,0	1,0	3,7	3,0	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Graphique 5. Niveau d'éducation selon la province de naissance



Notons tout d'abord que la répartition des salariés selon les provinces de naissance est très différente de la répartition de la population. Les provinces du Centre Sud, du Littoral, de l'Ouest et du Nord Ouest, sont fortement représentées, par contre le Nord et l'Est ne donnent que des effectifs relativement faible. Ceci résulte des disparités dans le développement du secteur moderne du Cameroun, disparités dont l'origine remonte à l'époque coloniale comme nous l'avons montré précédemment.

S'agissant des différences dans le niveau d'éducation des salariés, on constate que le pourcentage de ceux qui n'ont suivi aucune éducation est très élevé dans la province du Nord et du Nord Ouest. Il est très faible dans le Littoral et dans le Centre Sud. Cette différence entre le Nord et le Sud s'observe également pour les autres niveaux d'éducation.

Lorsque l'on compare le Littoral et le Centre Sud qui sont tous les deux des provinces où le niveau d'éducation des salariés est élevé on constate une différence intéressante dans le Centre Sud, la proportion de ceux qui n'ont suivi aucune éducation est infime et celle de ceux qui ont terminé l'enseignement primaire est élevé. Mais si on passe au niveau du 2ème cycle secondaire et de l'enseignement supérieur les pourcentages sont nettement plus élevés pour le littoral que pour le Centre Sud. Ceci semble montrer que le développement de l'éducation a été très rapide dans le Centre Sud mais qu'il a un caractère plus récent que dans le Littoral.

Si on mesure le niveau d'éducation en tenant compte du nombre moyen d'années d'études. Les résultats sont les suivants.

Le nombre moyen d'année d'études est très faible pour la province du Nord par comparaison avec celui des autres provinces. C'est aussi dans la province du Nord que la dispersion est la plus forte. Ceci résulte en partie de la proportion relativement élevée de ceux qui n'ont suivi aucune éducation. L'écart entre le Nord et le Littoral est substantiel puisqu'en moyenne un salarié provenant du Littoral a 5 années d'enseignement de plus qu'un salarié provenant du Nord.

TABLEAU 8

Nombre moyen d'années d'études des salariés selon
la province de naissance.

	Moyenne	Ecart type	Coefficient de variation
Nord	3,06	3,64	1,1895
Nord Ouest	5,32	3,36	0,6316
Sud Ouest	6,24	2,92	0,4678
Est	6,49	3,16	0,4869
Ouest	7,18	3,34	0,4652
Centre Sud	7,89	2,64	0,3346
Littoral	8,26	3,15	0,3814
Ensemble	7,17	3,32	0,4630

Les chiffres précédents doivent bien entendu être interprétés avec précaution. Ils ne se rapportent pas à la population active, mais seulement aux salariés des entreprises du secteur structuré. Il est probable que si en plus des entreprises nous avions aussi tenu compte de l'ensemble de la fonction publique (au niveau national, provincial et départemental) nous arriverions à un niveau d'éducation plus élevé.

Par ailleurs, notre échantillon se rapporte à des salariés ayant de 15 à 60 ans. Ils ont donc suivi leur scolarisation à des dates très différentes. Les disparités observées entre les provinces au point de vue du niveau d'éducation reflètent donc beaucoup plus les disparités dans le développement de l'éducation au cours des 40 dernières années que celles actuelles. Ces disparités dont l'origine remonte à la période coloniale subsistent néanmoins comme nous avons eu l'occasion de le montrer précédemment. (7)

(7) Voir Supra pp. 27-40

E. Niveau d'éducation et secteur d'activité

Au Cameroun, les échelles de salaires employées distinguent trois grands secteurs d'activité: (8) le secteur primaire (c'est-à-dire principalement le secteur agricole) le secteur secondaire (auquel on a adjoint les transports et communication) et le secteur tertiaire (qui regroupe les autres services). A catégorie identique, les niveaux de rémunération sont plus élevés dans le secteur tertiaire que dans le secteur secondaire et plus élevés dans le secteur secondaire que dans le secteur primaire.

Si on retient cette distinction en trois secteurs, la répartition des salariés selon le niveau d'étude est la suivante :

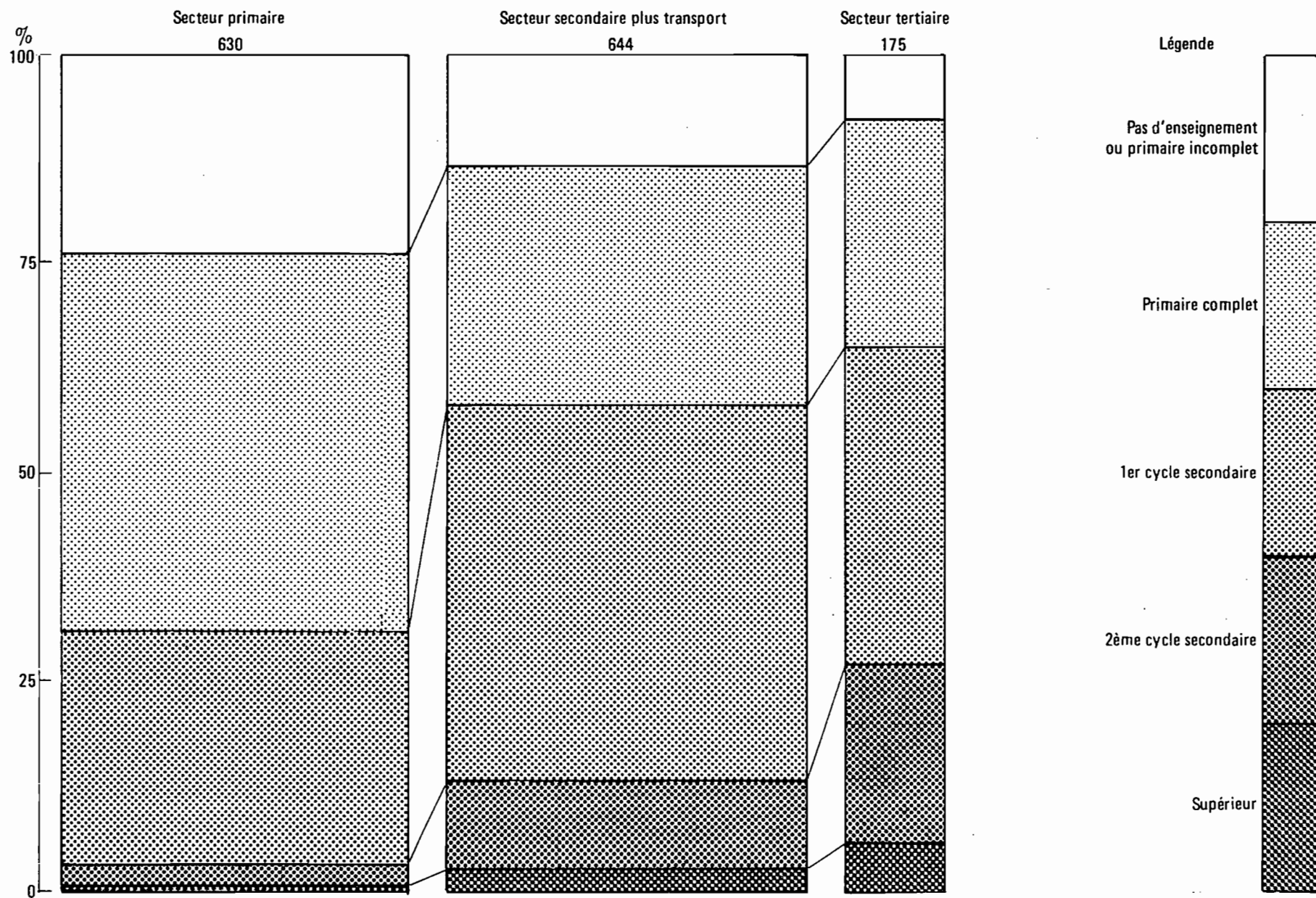
(8) Voir Supra Chapitre 2

TABLEAU 9

Distribution des salariés selon le secteur d'activité
selon le niveau d'éducation

	Secteur Prim.	Secteur Sec. + transports	Secteur tertiaire (non compris transport)
En chiffres abs.			
Pas d'ens. ou			
Prim. Inc.	151	86	14
Primaire complet	283	183	47
1er Cycle incomplet	119	139	19
1er Cycle complet	56	151	47
2ème Cycle incomplet	13	51	21
2ème Cycle complet	4	17	16
Enseign. supérieur	4	16	10
Total	630	643	174
En pourcentage			
Pas d'ens. ou			
Prim. Inc.	24,0	13,4	8,0
Primaire complet	44,9	28,5	27,0
1er Cycle incomplet	18,9	21,6	10,9
1er Cycle Complet	8,9	23,5	27,0
2ème Cycle incomplet	2,1	7,9	12,1
2ème Cycle complet	0,6	2,6	9,2
Enseign. supérieur	0,6	2,5	5,7
Total	100,0	100,0	100,0

Graphique 6. Niveau d'éducation selon le secteur d'activité



Le niveau d'éducation s'améliore nettement lorsque l'on passe d'un secteur à l'autre. Par exemple, la proportion de ceux qui n'ont suivi aucune éducation et de ceux qui ont suivi (partiellement ou complètement) l'enseignement primaire qui est de 68,9 dans le secteur primaire descend à 41,9% dans le secteur secondaire et à 35% dans le secteur tertiaire. Inversement le pourcentage de ceux qui ont suivi un enseignement supérieur qui est seulement de 0,6% dans le secteur primaire atteint 5,7% dans le secteur tertiaire.

Jusqu'ici nous avons essayé de montrer les relations entre le niveau d'éducation et différentes caractéristiques des salariés en croisant les variables deux à deux. Une telle analyse permet de voir plus clairement les relations et dans quel sens elle joue. Elle ne permet pas de mesurer de façon précise l'influence relative de chacune de ces variables dans la détermination du niveau d'éducation.

C'est pourquoi nous avons effectué une régression multiple utilisant comme variable dépendante le niveau d'éducation du salarié (mesuré par le nombre d'années d'études atteint) et comme variable indépendante le niveau d'éducation du père, l'âge du salarié, la province de naissance et le sexe.

L'âge du salarié a été traité comme une variable continue. Par contre le niveau d'éducation du père, la province de naissance et le sexe ont été traités sous forme de pseudo variable dichotomique (dummy variable). En ce qui concerne le niveau d'éducation du père on a distingué deux groupes celui des salariés dont le père n'a suivi aucune éducation (57,6%) et celui des salariés dont le père a suivi un niveau d'enseignement primaire ou plus. Une variable dichotomique a pu ainsi être créée pour le groupe de scolarisés, le groupe de non-scolarisés servant de groupe de référence. De la même façon on a créé six variables dichotomiques pour les salariés qui sont nés respectivement dans les provinces du Nord-Ouest, de l'Est, du Sud-Ouest, de l'Ouest, du Centre Sud et du Littoral, le groupe de ceux qui sont nés dans le Nord servant de groupe de référence.

Cette régression multiple a donné les résultats suivants :

Coefficient de corrélation multiple $R = 0.52172$
 $R^2 = 0.27220$
 $F = 53,969$

Compte tenu de la taille de l'échantillon et du nombre de variables introduites dans la régression, cette valeur de F correspond à une relation très significative (probabilité de non signification inférieure à 0,1%).

Si on détaille des variables on obtient les coefficients suivants donnés dans le tableau 10.

Ces résultats peuvent être interprétés de la façon suivante : 27,4% de la variance dans le nombre d'année d'enseignement atteint par le salarié peut être "expliqué" par cette régression. Dans 'l'explication' de cette variance le niveau d'éducation du père participe pour 12,0%, l'âge pour 5,5%, la province de naissance pour 9,6%. Le sexe par contre explique une partie infime de la variance.

TABLEAU 10

Coefficients relatifs à la régression sur le nombre d'années d'études

Variables	Coef. de	Coef. de	R2	Varia. de R2
	reg. B	rég. stand. β		
Père scolarisé	1,4889	0.2203	0.12039	0.12039
Age	-0.0843	-0.2731	0.17585	0.05545
Né dans le Nord-Ouest	1.8079	0.1911	0.20975	0.03390
Né dans le Littoral	4.3085	0.5551	0.22109	0.01134
Né dans le Centre Sud	3.9118	0.53442	0.22304	0.01323
Né dans l'Ouest	3.6122	0.44166	0.25340	0.01907
Né dans l'Est	2.8485	0.21315	0.26213	0.00873
Né dans le Nord-Ouest	1.8079	0.19105	0.27160	0.00947
Sexe masculin	0.3797	0.02521	0.27220	0.00000

On peut sans doute regretter que cette régression 'n'explique' que 27,4% de la variance dans le nombre d'années d'enseignement. Ceci provient du fait que nous n'avons retenu dans la régression que les caractéristiques concernant le salarié. Nous n'avons par contre aucune variable concernant la qualité du service éducatif. (9) Cette étude en effet porte sur les relations qui existent entre éducation et emploi et non sur les déterminants du niveau d'éducation. On verra d'ailleurs que lorsque ces relations seront analysées la proportion de la variance qui peut être expliquée est nettement plus élevée. Il n'en reste pas moins vrai que dans le cas du Cameroun, le niveau d'éducation du père et la province de naissance jouent un rôle qui est loin d'être négligeable dans la détermination du niveau d'éducation du salarié. En ce qui concerne le fait que la variable sexe contribue très peu à la variance dans le nombre d'années d'étude il convient de souligner à nouveau que la population que nous étudions est la population salariée des entreprises du secteur

(9) Dans la plupart des études, même en tenant compte des variables scolaires, on ne parvient guère à expliquer plus de 50% de la variance.

structuré et non la population totale. Or dans cette population salariée le pourcentage des femmes n'est que de 5,3%. L'accès au salariat est donc très limité pour les femmes. Le niveau d'éducation des rares femmes qui peuvent y accéder n'est pas très différent de celui des hommes. Comme nous le verrons plus tard à fonction égale, le niveau d'éducation des femmes tend à être supérieur à celui des hommes.

II. EMPLOI OCCUPE DANS L'ENTREPRISE

Comme nous l'avons indiqué les emplois occupés dans l'entreprise ont été regroupés en cinq grandes catégories :

- a) manoeuvre
- b) ouvrier et employé spécialisé
- c) ouvrier et employé qualifié
- d) cadre moyen
- e) cadre supérieur

La répartition des salariés selon ces cinq catégories montre une structure pyramidale dans laquelle le nombre de cadre supérieur (10) est très faible par rapport à celui des manoeuvres (11).

(10) Il s'agit ici uniquement des cadres supérieurs camerounais.

(11) Les chiffres donnés se rapportent à l'échantillon pondéré Compte tenu de cette structure pyramidale et pour avoir suffisamment d'unités dans chaque catégorie (pour des raisons de degré de liberté dans l'analyse) on a utilisé des taux de sondage pour chaque catégorie. Le taux de

Répartition des salaires selon l'emploi et le sexe

	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Manoeuvre	617	45,2	31	41,9
Ouvriers et Empl. Spé.	418	30,6	19	25,7
Ouvriers et Empl. Qual.	222	16,3	19	25,7
Cadre moyen	87	6,4	3	4,1
Cadre supérieur	20	1,5	2	2,7
	1 364	100,0	74	100.0

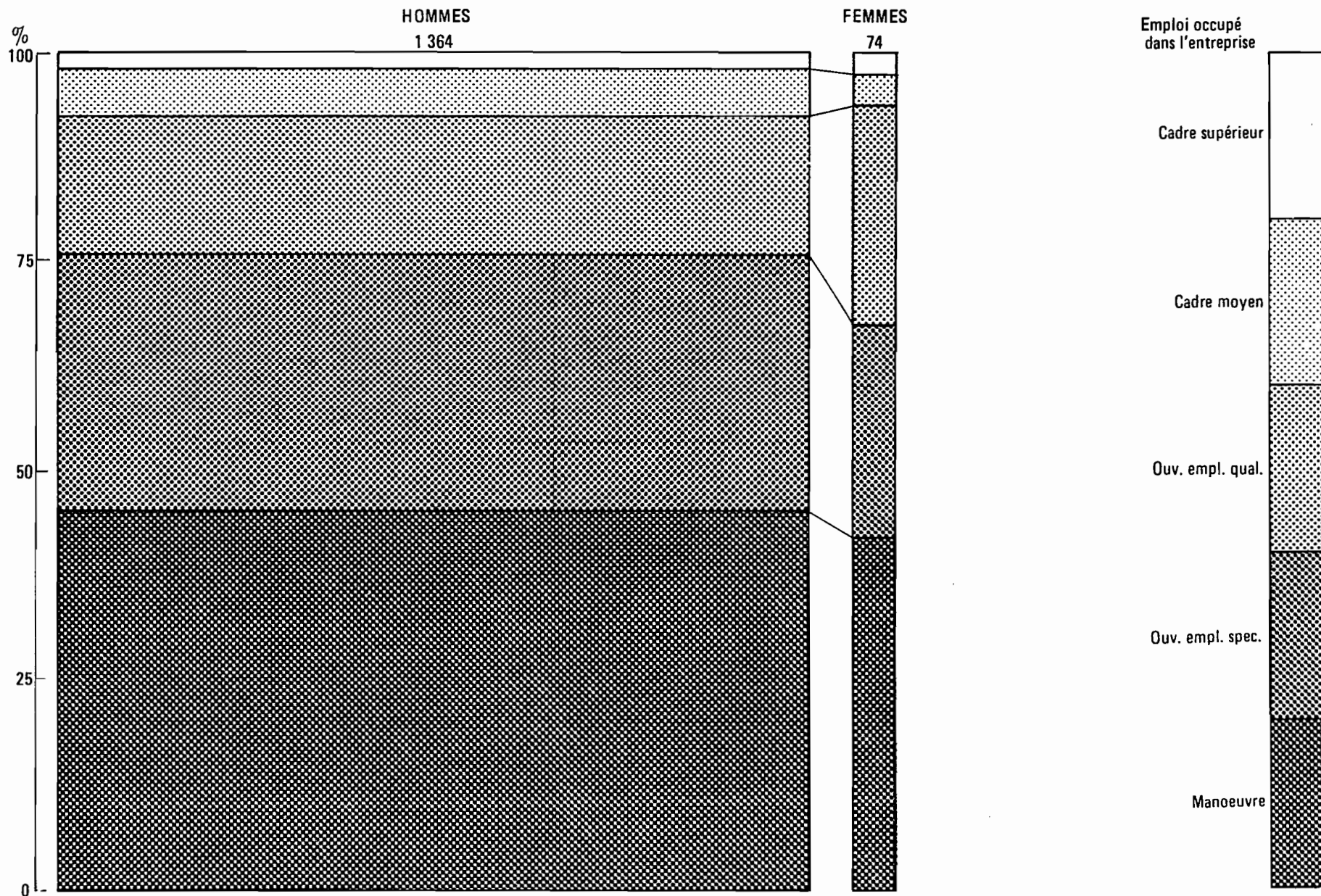
Ainsi que nous l'avons noté la proportion de femmes dans les salariés des entreprises camerounaises est très faible. L'accès à ce type de salariat leur est donc assez limité. Mais une fois qu'elles y ont accédé leur répartition selon l'emploi n'est guère différente de celle des hommes, à part une proportion un peu plus grande dans les employés qualifiés correspondant sans doute à des emplois de bureau.

A. Emploi occupé selon l'âge

La répartition des emplois selon l'âge montre une très forte proportion de manoeuvres parmi les salariés de moins de 20 ans (87,5%) et ceux de 20 à 24 ans (72,6%). Ils correspondent à ceux qui ont quitté le système éducatif relativement tôt et dont la carrière professionnelle est encore assez courte. Dans les groupes plus âgés on constate une baisse relative de la proportion des manoeuvres.

sondage des cadres supérieurs par exemple étant nettement supérieur à celui des autres catégories. En d'autres termes le nombre des cadres supérieur enquêté est nettement supérieur à celui indiqué ci-dessous. La représentativité par rapport à l'univers a été établie par un système de production approprié. Pour plus de détails voir supra p.

Graphique 7. Répartition des emplois occupés selon le sexe



En ce qui concerne les cadres supérieurs la proportion la plus forte s'observe dans le groupe de 30 à 34 ans et dans les deux groupes qui lui sont immédiatement voisins. Ceci s'explique par le fait que l'accès des camerounais au niveau des cadres supérieurs est un phénomène relativement récent.

L'interprétation de la répartition des salariés selon l'emploi occupé et selon l'âge est relativement délicate dans la mesure où cette répartition dépend de différents facteurs. L'âge recèle en effet le passé éducatif, le passé professionnel et la situation du marché à différentes époques. Dans notre échantillon se trouvent des salariés qui ont été recrutés à des dates différentes, avec des niveaux d'éducation plus ou moins élevés, avec une expérience plus ou moins longue. Ces variables sont, bien entendu, en relation avec l'âge. Par ailleurs, l'emploi auquel ils sont recrutés dépend de l'interaction entre la demande d'emploi (c'est-à-dire du rythme de création et d'extension des entreprises) et de l'offre d'emploi (qui dépend du nombre de sortants de différents niveaux éducatifs et par conséquent du degré de développement du système éducatif.

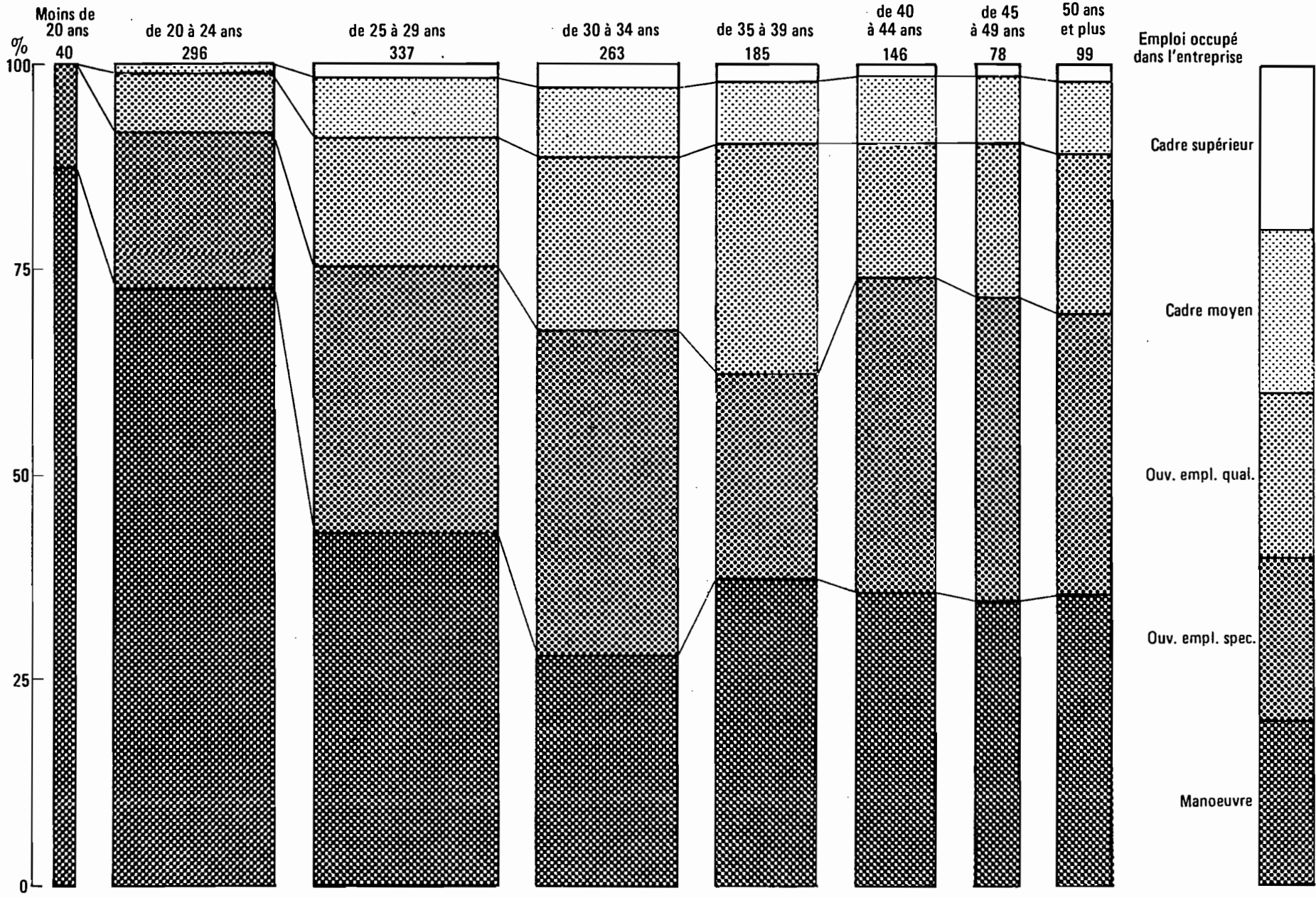
De plus, selon la date du recrutement c'est-à-dire selon l'ancienneté dans l'entreprise, les possibilités de promotions sont plus ou moins grande. (12)

(12) Voir Supra Chapitre 5

TABLEAU 11

Emploi occupé dans l'entreprise	Répartition des emplois occupés selon l'âge							
	Moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	50 ans et
En chiffres abs.								
Manoeuvre	35	215	145	74	69	52	27	35
Ouv. Empl. Spéc.	5	56	109	104	46	56	29	34
Ouv. Empl. Qual.	0	22	53	55	52	25	15	19
Cadre moyen	0	3	25	23	14	11	6	9
Cadre supérieur	0	0	5	7	4	2	1	2
Total	40	296	337	263	185	146	78	99
En pourcentage								
Manoeuvre	87,9	72,6	43,0	28,1	37,3	35,6	34,6	35,4
Ouv. Empl. Spéc.	12,5	18,9	32,3	39,5	24,9	38,4	37,2	34,3
Ouv. Empl. Qual.	0,0	7,4	15,7	20,9	28,1	17,1	19,2	19,2
Cadre moyen	0,0	1,0	7,4	8,7	7,6	7,5	7,7	9,1
Cadre supérieur	0,0	0,0	1,5	2,7	2,2	1,4	1,3	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Graphique 8.. Répartition des emplois occupés selon l'âge



B. Emploi occupé selon l'ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dont il s'agit ici concerne l'ancienneté dans la dernière entreprise où le salarié travaille. Bien sûr, des changements d'entreprises ont pu avoir lieu, et ces changements peuvent être plus ou moins fréquents selon les salariés. Dans les secteurs où l'emploi est relativement instable comme dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (13) une ancienneté réduite ne signifie pas que le salarié débute dans la vie professionnelle.

Parmi les salariés dont l'ancienneté est réduite (trois ans ou moins) on constate une forte proportion de manoeuvres. Deux raisons peuvent expliquer ce fait. La première est que la catégorie de manoeuvre est un emploi relativement instable entraînant des changements fréquents d'entreprises et la difficulté par conséquent d'avoir une ancienneté très grande. La deuxième c'est qu'avec l'ancienneté les possibilités de promotion deviennent plus grandes et que ceux qui sont recrutés au niveau du manoeuvre sont graduellement promus ouvriers spécialisés ou qualifiés. Ceci semble être confirmé par le fait qu'à une ancienneté plus grande correspondent des proportions plus élevées d'ouvriers spécialisés et qualifiés. Une évolution analogue s'observe pour les cadres moyens. Notons cependant que la répartition selon l'emploi du groupe de salarié ayant plus de 15 ans d'ancienneté n'obéit pas exactement à ce schéma car on y trouve une proportion de manoeuvre nettement plus élevée que ce à quoi on peut s'attendre.

(13) Voir Supra Chapitre 5

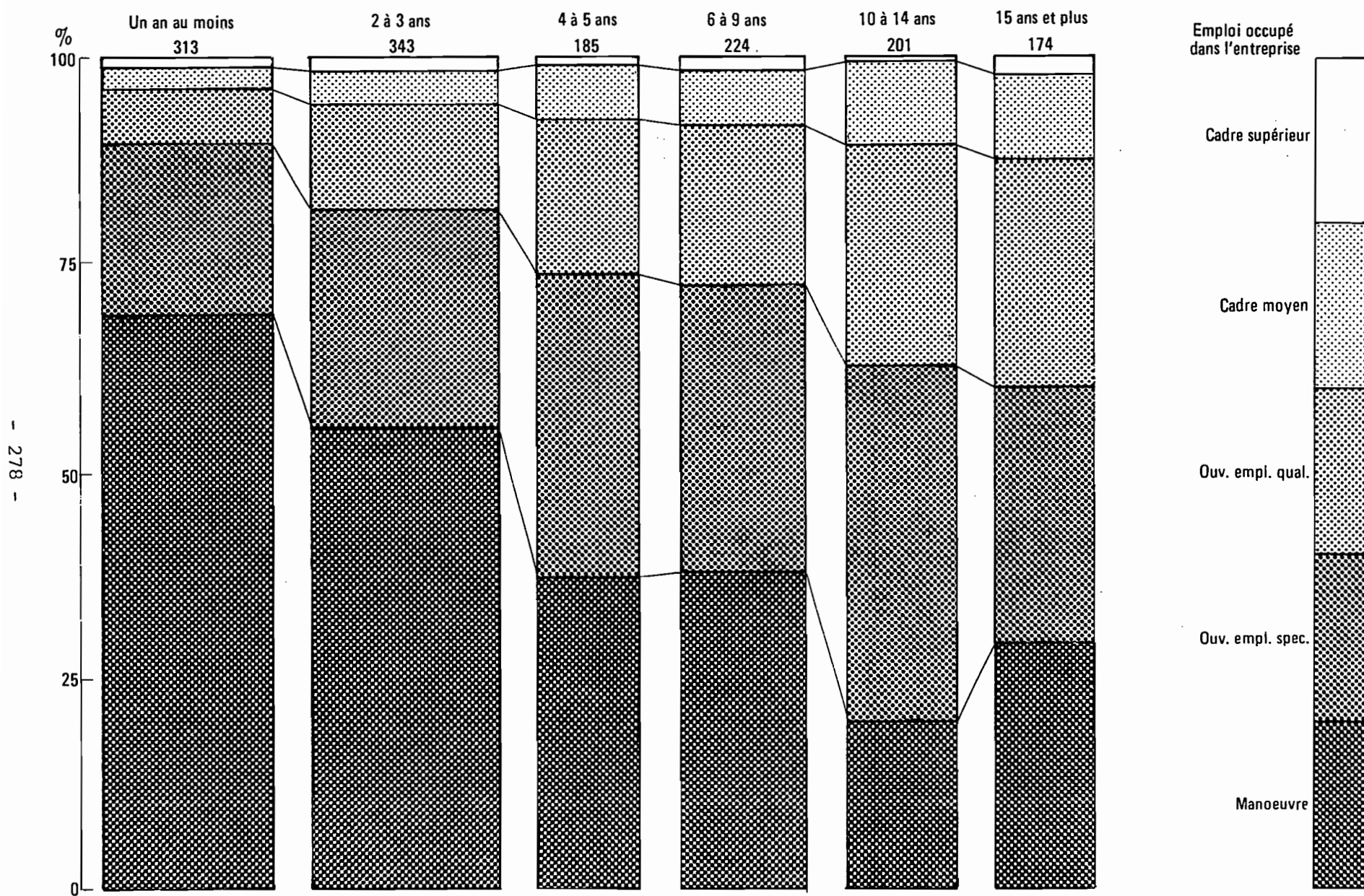
TABLEAU 12

Répartition des emplois occupés selon
l'ancienneté dans l'entreprise

Emploi occupé dans l'entreprise	Un an ou moins	2 à 3 ans	4 à 5 ans	6 à 9 ans	10 à 14 ans	15 ans et plus
En chiffres abs.						
Manoeuvre	216	190	69	85	40	51
Ouv. Empl. Spéc.	64	90	67	77	86	53
Ouv. Empl. Qual.	21	42	34	43	53	48
Cadre moyen	8	15	13	15	21	18
Cadre supérieur	4	6	2	4	1	4
Total	313	343	185	224	201	174
En pourcentage						
Manoeuvre	69,0	55,4	37,3	37,9	19,9	29,3
Ouv. Empl. Spéc.	20,4	26,2	36,2	34,4	42,8	30,5
Ouv. Empl. Qual.	6,7	12,2	18,4	19,2	26,4	27,6
Cadre moyen	2,6	4,4	7,0	6,7	10,4	10,3
Cadre supérieur	1,3	1,7	1,1	1,8	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En ce qui concerne les cadres supérieurs, on ne distingue aucune tendance très nette. Beaucoup d'entre eux ont une ancienneté très réduite ce qui pourrait signifier soit que des cadres supérieurs sont recrutés à ce niveau dès la fin de leurs études soit qu'ils sont recrutés après avoir eu une expérience professionnelle dans une autre entreprise. Par contre, la promotion de cadre moyen à cadre supérieur au sein d'une même entreprise

Graphique 9. Emploi occupé selon l'ancienneté dans l'entreprise



est assez limitée. (14)

C. Emploi occupé et niveau d'éducation

La corrélation entre emploi et niveau d'éducation est très nette bien qu'il puisse exister quelques exceptions. La très grande majorité de ceux qui n'ont suivi aucune éducation se retrouve parmi les manoeuvres. Ceux qui ont suivi un enseignement primaire (partiellement ou complètement) se distribuent entre manoeuvre et ouvriers spécialisés avec une faible proportion dans les ouvriers qualifiés. Les pourcentages se modifient peu lorsque l'on passe de ceux qui ont le primaire complet à ceux qui ont le premier cycle incomplet. La modification est plus sensible pour ceux qui ont le premier cycle complet avec une réduction assez forte des manoeuvres et une augmentation correspondante des ouvriers qualifiés et même des cadres moyens. La modification est à nouveau sensible au niveau de ceux qui ont un second cycle complet. Ici prédominent les cadres moyens. Quand à ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur ils se répartissent entre cadre moyen et cadre supérieur.

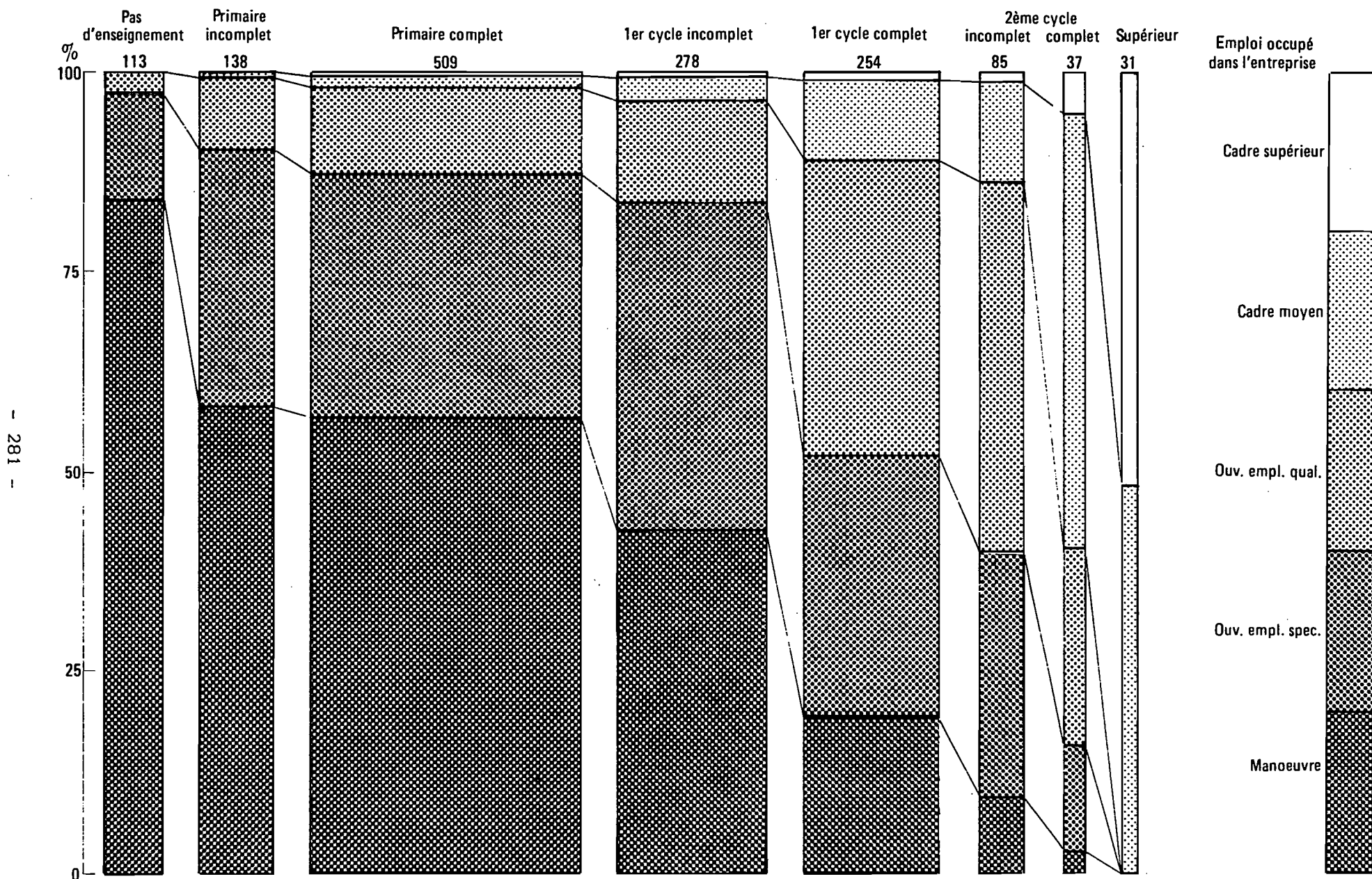
(14) Voir Supra Chapitre 5

TABLEAU 13

Répartition des emplois occupés selon le niveau d'éducation

Emploi occupé dans l'entreprise	Pas d'enseign.	Primaire Incomplet	Primaire complet	1er Cycle Incomplet	1er Cycle complet	2ème Cycle incomplet	2ème Cycle complet	Enseign. supérieur
En chiffres abs.								
Manoeuvre	94	80	294	127	49	8	1	0
Ouv. Empl. Spéc.	15	47	154	105	83	27	5	0
Ouv. Empl. Qual	3	10	51	36	93	39	9	0
Cadre moyen	1	1	9	9	27	10	20	15
Cadre supérieur	0	0	1	1	2	1	2	16
Total	113	138	509	278	254	85	37	31
En pourcentage								
Manoeuvre	83,2	58,0	57,8	45,7	19,3	9,4	2,70	
Ouv. Empl. Spéc.	13,3	34,1	30,3	37,8	32,7	31,8	13,5	0
Ouv. Empl. Qual.	2,7	7,2	10,0	12,9	36,6	45,9	24,3	0
Cadre moyen	0,9	0,7	1,8	3,2	10,6	11,8	54,1	48,4
Cadre supérieur	0,0	0,0	0,2	0,4	0,8	1,2	5,4	51,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Graphique 10. Répartition de l'emploi occupé selon le niveau d'enseignement



Telle est la tendance générale qui montre une relation étroite entre le niveau d'éducation atteint et l'emploi occupé. Certaines exceptions à cette règle méritent cependant d'être soulignées. On trouve ainsi une proportion non négligeable de ceux qui ont un premier cycle secondaire complet ou un deuxième cycle secondaire incomplet qui ont un emploi de manoeuvre. De même il y a des salariés qui ont un deuxième cycle secondaire complet et qui ne sont qu'ouvriers spécialisés. A l'inverse il existe aussi des cadres supérieurs qui n'ont qu'un enseignement secondaire ou même primaire.

D. Emploi occupé et diplôme le plus élevé

Lorsque l'on analyse l'emploi occupé en tenant compte du diplôme le plus élevé, on obtient une corrélation plus forte que lorsque l'on se limite au seul niveau d'éducation. A nouveau, ceux qui n'ont aucun diplôme se retrouvent surtout parmi les manoeuvres. Notons que ceux qui n'ont aucun diplôme recouvrent à la fois ceux qui n'ont suivi aucun enseignement, ceux qui ont eu un primaire incomplet mais aussi ceux qui ont un primaire complet, l'achèvement des études primaires ne signifiant pas forcément l'obtention du Certificat d'Etudes Primaires. Ceux qui ont ce certificat se distribuent entre manoeuvres et ouvriers qualifiés avec cependant une proportion non négligeable parmi les employés qualifiés. A partir du BEPC et du CAP, qui s'obtiennent après le 1er cycle secondaire, ce sont les ouvriers ou employés qualifiés qui prédominent. Il est intéressant de noter cependant que ceux qui ont le CAP (formation professionnelle) sont légèrement favorisés par rapport à ceux qui ont le BEPC (formation générale) dans le sens d'une proportion moindre d'ouvriers spécialisés et une proportion plus forte d'ouvriers qualifiés et du cadre moyen.

TABLEAU 14

Répartition des emplois occupés selon le diplôme le plus élevé obtenu

Emploi occupé dans l'entreprise								Licence	
	Aucun	CEP	BEPC	CAP	BT	BACC.	BTS	maîtrise	Ing.
En chiffres abs.									
Manoeuvre	358	279	6	9	0	1	0	0	0
Ouv. Empl. Spéc.	146	258	19	11	1	4	0	0	0
Ouv. Empl. Qual.	38	110	36	48	1	8	0	0	0
Cadre moyen	8	26	8	15	4	21	8	1	0
Cadre supérieur	1	1	1	1	1	2	2	8	5
Total	551	674	70	84	7	36	10	9	5
En pourcentage									
Manoeuvre	65,0	41,4	8,6	10,7	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0
Ouv. Empl. Spéc.	26,5	38,3	27,1	13,1	14,3	11,1	0,0	0,0	0,0
Ouv. Empl. Qual.	6,9	16,3	51,4	57,1	14,3	22,2	0,0	0,0	0,0
Cadre moyen	1,5	3,9	11,4	17,9	57,1	58,3	80,0	11,1	0,0
Cadre supérieur	0,2	0,1	1,4	1,2	14,3	5,6	20,0	88,9	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Au niveau du Baccalauréat et du Brevet de Technicien qui marque la fin des études secondaires du 2ème cycle, on trouve principalement des cadres moyens. Ici aussi, la situation est légèrement meilleure pour ceux qui ont le Brevet de Technicien que pour ceux qui ont le baccalauréat.

L'obtention du Brevet de Technicien supérieur donne directement accès à la catégorie des cadres moyens avec une certaine possibilité d'atteindre celle des cadres supérieurs. La licence, la maîtrise et le diplôme d'ingénieur correspondent à la catégorie des cadres supérieurs avec cependant une légère préférence pour les ingénieurs.

Il peut être intéressant de souligner que si au niveau de ceux qui n'ont aucun diplôme ou de ceux qui ont le certificat d'étude primaire il y a une forte concentration dans les emplois les plus bas, la dispersion parmi les emplois est plus grande pour les titulaires des diplômés de l'enseignement secondaire, une partie non négligeable de ceux-ci se trouvant parmi les ouvriers spécialisés et même les manoeuvres. Ceci semble indiquer que devant la difficulté d'obtenir un travail ils ont dû accepter un emploi inférieur à ce à quoi ils peuvent aspirer. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, on assiste à nouveau à une concentration mais au profit des emplois les plus élevés.

E. Emploi occupé et secteur d'activité

Les barèmes des salaires applicables aux entreprises camerounaises distinguent trois grands secteurs :

- a) le secteur primaire qui comprend l'Agriculture, l'Elevage, la Pêche et les exploitations forestières,
- b) le secteur secondaire qui en plus des industries de transformation englobe aussi les transports et les communications,
- c) le secteur tertiaire qui regroupe l'ensemble des autres services.

La répartition des emplois dans ces trois secteurs est assez différente et méritent d'être analysés en détail.

TABLEAU 15

Répartition des emplois occupés selon le secteur d'activité

Emploi occupé dans l'entreprise	Secteur Primaire	Secteur Sec. et Transp.	Secteur Tertiaire
------------------------------------	---------------------	----------------------------	----------------------

En chiffres abs.

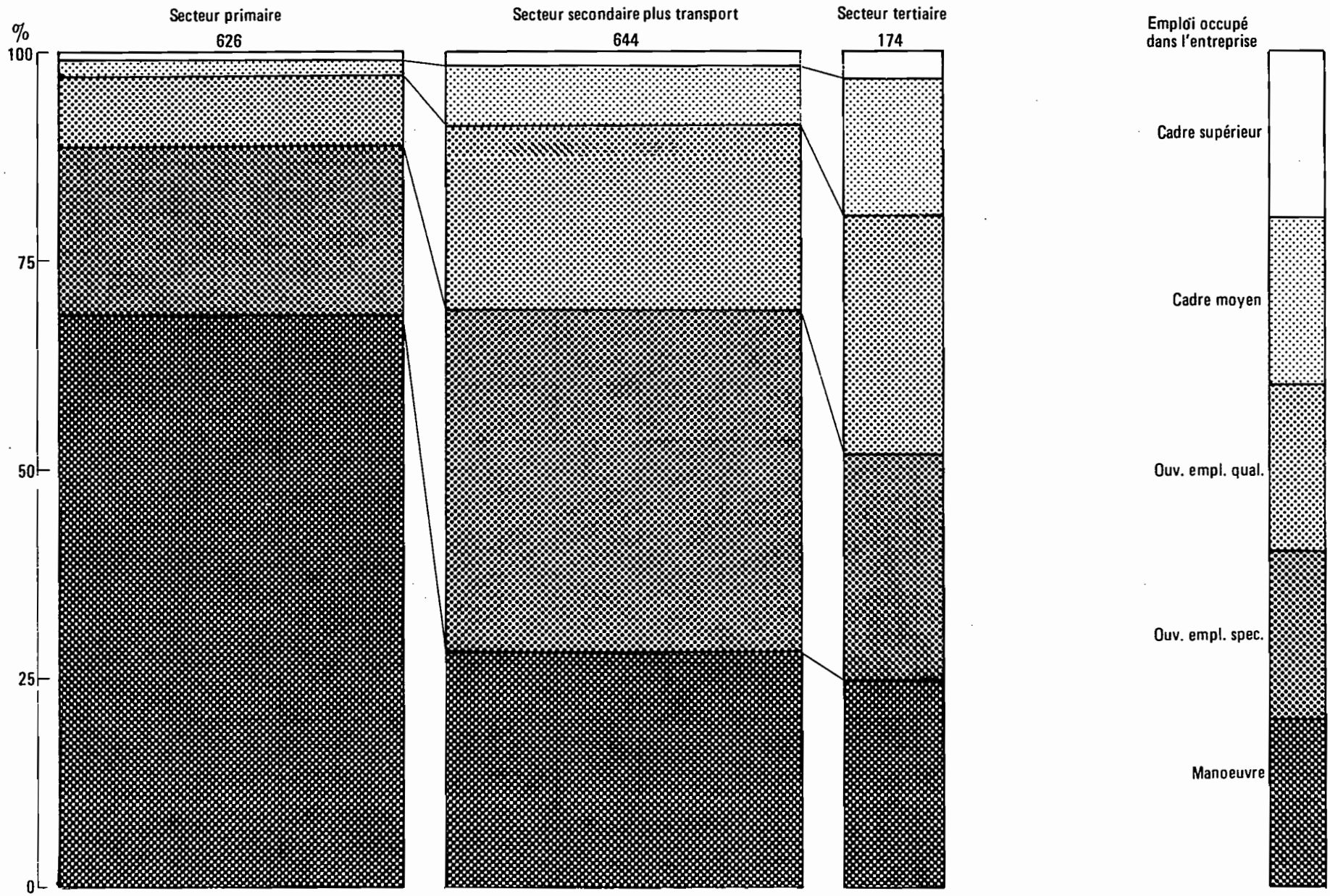
Manoeuvre	429	179	43
Ouv. Empl. Spéc.	125	226	47
Ouv. Empl. Qual.	53	140	49
Cadre moyen	13	49	29
Cadre supérieur	6	10	6
	Total 626	644	174

En pourcentage

Manoeuvre	68,5	27,8	24,7
Ouv. Empl. Spéc.	20,0	41,3	27,7
Ouv. Empl. Qual.	8,5	21,7	28,2
Cadre moyen	2,0	7,6	16,7
Cadre supérieur	1,0	1,6	3,4
	Total 100,0	100,0	100,0

Dans le secteur primaire où prédominent les manoeuvres la proportion de cadres moyens et de cadres supérieurs est infime. Dans le secteur secondaire et les transports ce sont les ouvriers et employés spécialisés qui forment la proportion la plus forte avec cependant un pourcentage notable d'ouvriers qualifiés et même de cadres moyens. Le secteur

Graphique 11. Répartition des emplois occupés selon le secteur d'activité



tertiaire montre une répartition plus équilibrée de toutes les catégories d'emploi. Dans ce secteur la proportion des cadres moyens est nettement plus élevée que dans les deux précédents. Il en est de même pour la proportion des cadres supérieurs mais celle-ci reste assez modeste.

Après avoir ainsi passé en revue les différents facteurs qui peuvent influencer sur l'emploi occupé dans l'entreprise, il convient, en utilisant à nouveau l'analyse de régression multiple, de préciser l'importance relative de chacune de ces variables dans la détermination de l'emploi.

Dans cette régression nous avons utilisé comme variables indépendantes :

- a) le nombre d'années d'études
- b) le diplôme le plus élevé obtenu
- c) l'âge
- d) l'ancienneté
- e) la taille de l'entreprise
- f) le secteur d'activité
- g) la filière de formation
- h) et le sexe.

Le nombre d'années d'études, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'entreprise ont été considérées comme des variables continues.

Le diplôme le plus élevé a été traité sous la forme de huit variables dichotomiques correspondants aux 8 catégories de diplômes que nous avons retenues (CEP, BEPC, CAP, Baccalauréat, BT, BTS, Licence et maîtrise, diplôme d'ingénieur) le groupe de ceux qui n'ont aucun diplôme servant de groupe de référence.

De la même façon, le secteur d'activité a été traité avec 2 variables dichotomiques correspondant au secteur secondaire et tertiaire, le secteur primaire servant de groupe de référence. Deux variables dichotomiques ont été créées l'une pour la filière de formation (technique ou non) et l'autre pour le sexe.

Les résultats de la régression sont les suivants :

Coefficient de corrélation multiple $R = 0.74380$
 $R^2 = 0.55323$
 $F = 110,05$

Cette valeur de F montre une régression statistiquement très significative (probabilité de non signification à 0,1%).

Si on détaille les variables introduites on obtient les coefficients donnés dans le tableau ci-après.

On constate ainsi que 53,9% de la variance dans l'emploi occupé peut être 'expliqué' par cette régression. Dans l'explication de cette variance l'Education joue un rôle très important. Le nombre d'années d'étude à lui seul contribue pour 28,2% à la variance. Si on ajoute le diplôme le plus élevé obtenu on parvient à 36,9%.

L'ancienneté dans l'entreprise constitue également un facteur important puisqu'il contribue pour 8,7%. Avec l'ancienneté s'accroît la probabilité d'être promu d'un emploi à l'autre. L'âge joue aussi un certain rôle (3,8%) dans la mesure où les conditions de recrutement qui reflètent la situation du marché du travail varient avec le temps. Il est probable que pour les emplois les plus élevés les conditions de recrutement deviennent de plus en plus sévères avec le développement du système éducatif.

TABLEAU 16

Coefficients relatifs avec différentes variables dans la régression sur la catégorie d'emploi

	Coef. de rég. B	Coef. de rég. stand. β	R2	Varia. de R2
Nombre d'années d'études	0.08294	0.27771	0.28213	0.28213

CEP	0.21368	0.10700	0.30747	0.02534
BEPC	0.73521	0.15711	0.30749	0.0002
CAP	0.91151	0.21420	0.31413	0.00665
Baccalauréat	1.41304	0.22201	0.32659	0.01246
BT	1.50301	0.10328	0.33156	0.00497
BTS	1.82528	0.14898	0.34362	0.01206
Licence Maîtrise	2.52293	0.19112	0.36988	0.02626
Diplôme d'ingénieur	2.49494	0.13930	0.38870	0.01883

Ancienneté	0.02265	0.18620	0.47560	0.08639

A ge	0.02054	0.21246	0.51409	0.03849

Secteur secondaire	0.33770	0.16839	0.52745	0.01336

Secteur tertiaire	0.37757	0.12848	0.53936	0.01191

Constante = 0,01130

Le secteur d'activité explique 2,5% de la variance. Ceci résulte du fait que la structure de l'emploi du secteur primaire est assez différents de celui du secteur secondaire et tertiaire. Par ailleurs comme nous l'avons vu, à cause de la situation relative de l'offre et de la demande d'emploi la sélection pour le recrutement est moins sévère dans le secteur primaire que dans les deux autres secteurs.

III. REMUNERATION DES SALARIES

L'éventail des rémunérations des salariés du Cameroun est très ouvert. Le salaire moyen varie de 16 000 francs CFA pour un manoeuvre à 280 000 francs CFA pour un cadre supérieur soit un rapport de 1 à 17,3

TABLEAU 17

Eventail des rémunérations des salariés du Cameroun

	Rémunération moyenne	Ecart type	Coefficient de variat.	Indice
Manoeuvre	15 977	9 802	0.6136	100,0
Ouv. Empl. Spéc.	33 050	17 908	0.5418	206,9
Ouv. Empl. Qual.	59 323	21 188	0.4077	371,3
Cadre moyen	118 599	43 413	0.3660	742,3
Cadre supérieur	276 572	105 549	0.3816	1731,1

Le salaire mensuel est très lié à l'emploi occupé. Ceci résulte du système de détermination des salaires actuellement en vigueur au Cameroun. Les négociations de salaires se font au niveau national et les échelles sont fixées pour l'ensemble des professions avec des catégories bien déterminées. Des variations existent cependant selon le secteur dans lequel on travaille et selon la zone géographique où on exerce sa profession.

Comme on peut le voir le salaire moyen tend à s'accroître au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des emplois. Il suit une progression presque géométrique doublant pratiquement lorsque l'on passe d'un emploi à l'autre. De plus la dispersion autour de la moyenne (mesurée par le coefficient de variation) tend à diminuer. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point.

A. Rémunération selon le sexe

Nous avons déjà eu l'occasion de souligner la faiblesse du pourcentage de femmes dans les salariés des entreprises camerounaises. L'accès à ce marché du travail leur est sans doute plus difficile que pour les hommes. Qu'en est-il de leur rémunération ? A emploi similaire ont-elles un salaire équivalent ?

TABLEAU 18

Rémunération moyenne selon l'emploi et le sexe

	Salaire moyen	Ecart type	Coefficient de variat.	Pourcentage de la catégorie
Manoeuvres				
Hommes	16 199	9 959	0.6148	95,2
Femmes	11 572	3 835	0.3314	4,8
Ouvr. et Empl.Spec.				
Hommes	32 829	18 172	0.5535	95,6
Femmes	37 838	9 782	0.2585	4,4
Ouvr. et Empl.Qual.				
Hommes	59 393	24 171	0.4070	92,0
Femmes	58 517	25 021	0.4276	8,0
Cadres moyens				
Hommes	118 238	43 751	0.3700	96,2
Femmes	127 661	38 779	0.3038	3,8
Cadres supérieur				
Hommes	282 366	105 301	0.3729	92,1
Femmes	208 579	127 375	0.6107	7,9

Le pourcentage de femmes est plus élevé dans les employés qualifiés (sans doute à cause des emplois de bureau) et dans les cadres supérieurs que dans les 3 autres catégories mais ce pourcentage reste très modeste.

Si on compare les salaires moyens des hommes et des femmes on obtient le rapport ci-après selon la catégorie d'emploi :

- Manoeuvre	1,40
- Emploi Spécialisé	0,87
- Emploi Qualifié	1,01
- Cadre moyen	0,93
- Cadre supérieur	1,35

On constate ainsi que le salaire des hommes est nettement supérieur à celui des femmes chez les manoeuvres et les cadres supérieurs. Il est inférieur mais a un degré moindre pour les employés spécialisés et pour les cadres moyens. Il convient cependant d'interpréter ces indicateurs avec précaution car d'autres facteurs peuvent jouer qui ne sont pas pris en compte ici : âge, ancienneté dans l'entreprise, secteur dans lequel on travaille etc.

S'agissant de la dispersion des salaires autour de la moyenne elle tend à être plus faible chez les femmes que chez les hommes sauf pour les cadres supérieurs.

B. Rémunération moyenne selon l'âge

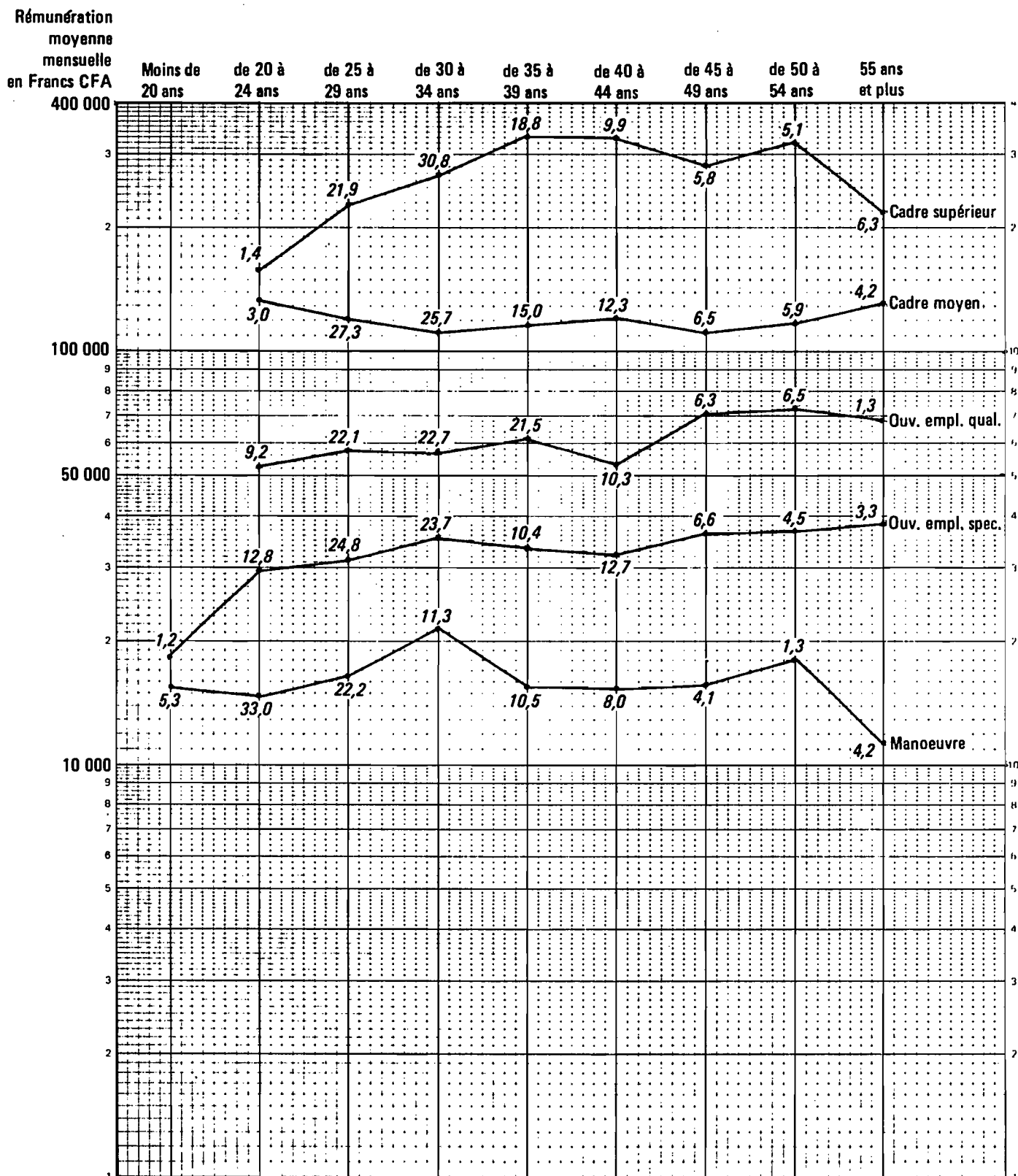
A l'intérieur de chaque catégorie d'emploi les rémunérations tendent à augmenter jusque vers 40 ans. Elles se stabilisent plus ou moins par la suite pour descendre à partir de 55 ans. Les variations cependant ne sont pas très fortes. Il est à noter qu'à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi la dispersion autour de la moyenne est pratiquement aussi grande pour chaque groupe d'âge que pour l'ensemble de la population. On peut donc dire que l'âge a assez peu d'effet sur le niveau de rémunération.

TABLEAU 19

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon l'âge

Emploi occupé dans l'entreprise	Moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Manoeuvre %	5.3	33.0	22.2	11.3	10.5	4.1	1.3	4.2	100.0	
Rému. moyenne	15 524	14 655	16 322	21 558	15 518	15 430	15 766	18 029	11 390	15 960
Ecart type	3 004	6 384	7 632	19 973	8 114	10 035	6 784	4 287	7 475	9 778
Coefficient de variation	0.1935	0.4356	0.4676	0.9265	0.5229	0.6504	0.4303	0.2378	0.6563	0.6126
Ouv. Empl. Spéc. %	1.2	12.8	24.8	23.7	10.4	12.7	6.6	4.5	3.3	100.0
Rému. moyenne	18 533	29 537	31 277	35 469	33 363	32 308	36 207	36 881	38 393	333 048
Ecart type	9 633	11 156	12 278	26 662	14 059	13 793	20 712	13 893	19 137	17 899
Coefficient de variation	0.5198	0.3777	0.3926	0.7517	0.4214	0.4269	0.5720	0.3767	0.4985	0.5416
Ouv. Empl. Qual. %	-	9.2	22.1	22.7	21.5	10.3	6.3	6.5	1.3	100.0
Rému. moyenne	-	52 654	57 445	57 073	61 797	53 287	71 244	72 862	58 495	59 322
Ecart type	-	18 798	20 957	26 162	21 821	22 439	22 412	37 802	21 557	24 188
Coefficient de variation	-	0.3570	0.3648	0.4584	0.3531	0.4211	0.3146	0.5188	0.3685	0.4077
Cadres moyens %	-	3.0	27.3	15.7	15.0	12.3	6.5	5.9	4.2	100.0
Rému. moyenne	-	133 770	120 054	113 613	117 337	122 245	112 949	118 620	131 144	118 957
Ecart type	-	28 511	36 191	46 309	52 484	52 374	39 186	54 799	36 121	43 415
Coefficient de variation	-	0.2131	0.3015	0.4076	0.4473	0.4284	0.3470	0.4620	0.2754	0.3661
Cadres supérieurs %	-	1.4	21.9	30.8	18.8	9.9	5.8	5.1	6.3	100.0
Rému. moyenne	-	158 000	228 274	268 417	332 113	330 881	282 184	322 294	218 413	276 570
Ecart type	-	-	86 578	104 053	89 934	216 944	162 985	153 555	171 880	105 553
Coefficient de variation	-	0.3793	0.3877	0.2708	0.2708	0.6557	0.5776	0.4764	0.7869	0.3817

Graphique 12. Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et l'âge



Nota: les chiffres en italique représentent les pourcentages dans chaque groupe d'âge

C. Rémunération selon l'ancienneté

Chez les manoeuvres les rémunérations semblent augmenter jusqu'à cinq années d'ancienneté. Par la suite l'évolution est assez irrégulière. Mais comme nous l'avons déjà signalé la très grande majorité des manoeuvres (72,8%) ont 5 ans d'ancienneté ou moins. Cela s'explique à la fois par l'instabilité de l'emploi dans cette catégorie mais aussi par le fait qu'après une certaine ancienneté le manoeuvre peut être promu ouvrier.

Chez les ouvriers spécialisés et les ouvriers qualifiés les rémunérations tendent à s'accroître également avec l'ancienneté notamment lorsque celle-ci est relativement grande (10 ans et plus).

Chez les cadres moyennes on ne dénote pas de tendance très nette. Quant aux cadres supérieurs, on observe un accroissement des rémunérations jusqu'à 5 ans d'ancienneté, puis une stabilisation et une baisse à partir de 15 ans d'ancienneté.

Ainsi une certaine relation existe entre niveau de salaire et ancienneté. Cette relation cependant n'est pas très systématique. Ceci peut s'expliquer d'abord par le fait que ce qui est analysé ici c'est l'ancienneté dans l'entreprise et non l'ancienneté dans l'emploi occupé. Si des promotions ont eu lieu, une longue ancienneté dans l'entreprise peut correspondre à une ancienneté assez courte dans l'emploi actuellement occupé.

De plus, à l'ancienneté différente peut correspondre, des niveaux d'éducation différents. En effet ceux qui ont été recrutés il y a 15 ans n'ont pas toujours le même niveau d'éducation que ceux qui sont récemment recrutés parce que le système éducatif s'est développé et que le nombre de sortants aux différents niveaux du système s'est accru. C'est pourquoi il convient d'interpréter prudemment les résultats lorsque l'on se contente d'établir des relations entre deux variables alors que l'on sait que d'autres variables peuvent également intervenir.

TABLEAU 20

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon l'ancienneté dans l'entreprise'

Emploi occupé dans l'entreprise	Un an ou moins	2 à 3 ans	4 à 5 ans	6 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 ans et +	Ensemble
Manoeuvre %	33.1	29.2	10.5	13.1	6.2	1.5	6.3	100,0
Rému. moyenne	14 937	15 513	21 615	15 779	14 368	20 930	14 664	15 960
Ecart type	6 630	7 004	20 276	7 786	7 943	15 042	8 769	9 778
Coefficient de variation	0.4439	0.4515	0.9381	0.4934	0.5549	0.7187	0.5920	0.6126
Ouv. Empl. Spéc. %	14.6	20.5	15.4	17.6	19,7	7.3	4.9-	
Rému. moyenne	30 449	31 110	30 266	32 509	31 969	36 142	46 320	33 048
Ecart type	10 021	12 740	9 633	12 861	14 536	17 355	22 811	17 899
Coefficient de variation	0.3291	0.4095	0.3183	0.3956	0.4547	0.4802	0.4924	0.5416
Ouv. Empl. Qual. %	8.7	17.6	13.9	18.0	22.0	10.0	9.8	
Rému. moyenne	50 377	53 575	58 451	54 853	65 940	63 973	66 425	59 322
Ecart type	15 378	18 432	18 140	25 727	29 767	24 899	24 809	24 188
Coefficient de variation	0.3053	0.3440	0.3103	0.4690	0.4514	0.3892	0.3735	0.4077
Cadres moyens %	8.7	16.7	14.8	16.3	23.0	8.2	12.3-	
Rému. moyenne	123 722	116 249	112 319	120 088	116 840	127 199	121 670	118 597
Ecart type	36 050	48 240	38 211	41 609	44 853	58 351	47 071	43 415
Coefficient de variation	0.2914	0.4150	0.3402	0.3465	0.3889	0.4587	0.3869	0.3661
Cadres supérieurs %	17.0	28.3	9.7	19.6	6.7	4.2	14.4-	
Rému. moyenne	234 408	270 360	353 390	270 479	342 229	286 775	261 498	276 570
Ecart type	101 566	139 974	137 393	58 318	71 159	-	124 473	105 553
Coefficient de variation	0.4333	0.5177	0.3888	0.2156	0.2079	-	0.4760	0.3817

D. Rémunération et diplôme le plus élevé obtenu

Si on prend chaque catégorie d'emploi séparément on constate que les rémunérations tendent à augmenter avec le niveau du diplôme sauf quelques exceptions dont la fréquence est faible et qui doivent être considérée comme marginales. Dans le cas des manoeuvres, par exemple, qui se distribuent principalement entre ceux qui n'ont aucun diplôme (54,9%) et ceux qui ont le certificat d'études primaires (42,8), on observe que les titulaires du CEP ont un salaire relativement plus élevé.

Des observations analogues peuvent être faites pour les ouvriers spécialisés, les ouvriers qualifiés et pour les cadres moyens.

Pour les cadres supérieurs on ne note aucune évolution systématique. Sans doute la grande majorité des cadres supérieurs (66,4%) ont un diplôme d'enseignement supérieur (BTS, Licence et Maîtrise, diplôme d'ingénieur). Mais pour le tiers qui reste et qui se distribue entre différents diplômes on ne remarque pas de relation particulière entre le niveau du diplôme et le niveau des rémunération.

D'une façon plus générale on peut noter que ce qui est déterminant pour le niveau de salaire c'est le fait d'accéder à un emploi donné. Bien sûr le niveau d'éducation joue un rôle extrêmement important dans l'accès à cet emploi puisque plus le niveau d'éducation est élevé plus la probabilité d'accès à un emploi élevé est grande (15). Ceci étant dit, lorsque l'on se cantonne à une seule catégorie d'emploi (cadre moyen par exemple), on voit que des diplômes plus élevés correspondent bien à des niveaux de rémunérations plus élevés mais l'étendue des variations est faible.

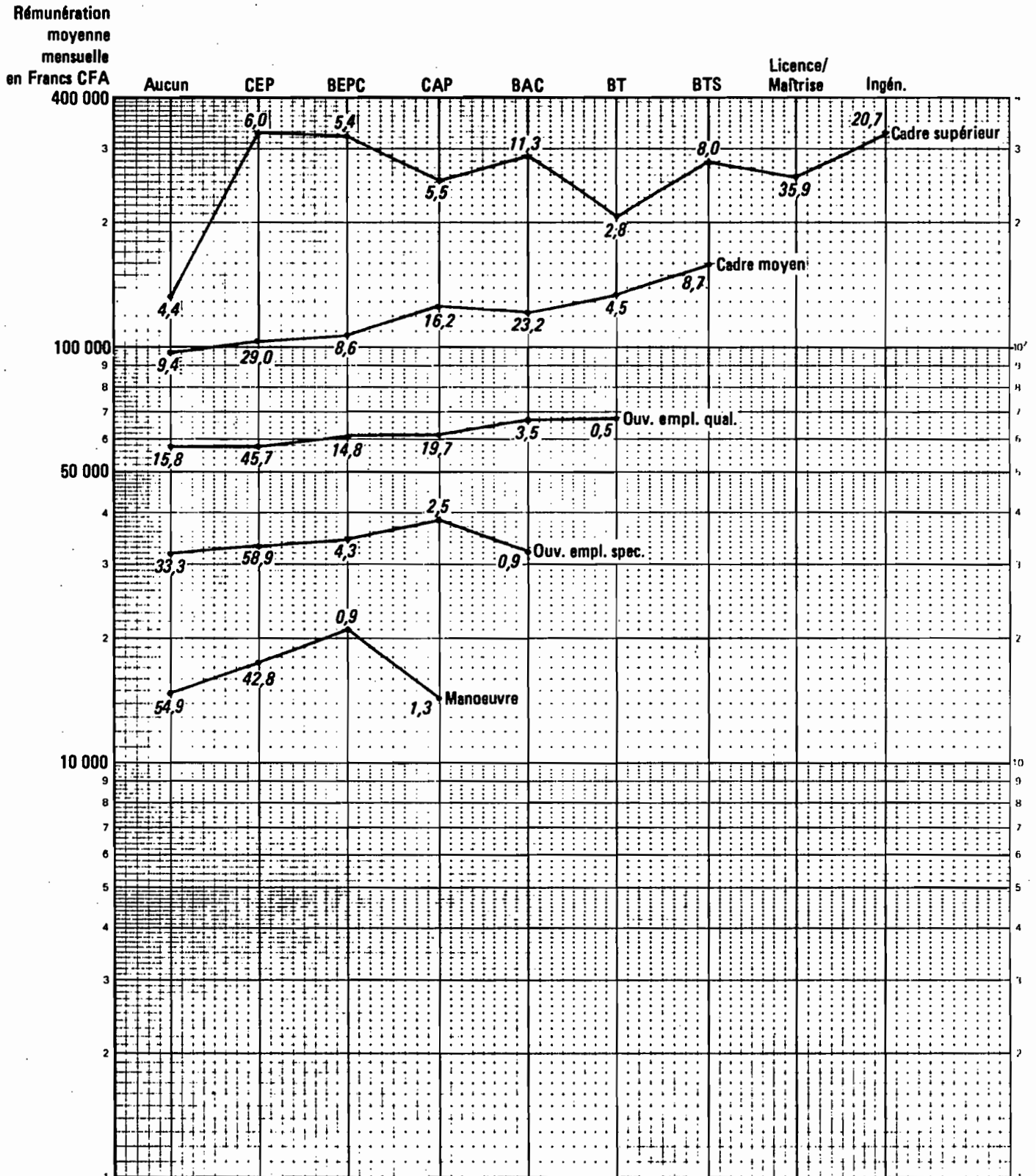
(15) Voir Supra pp. 282-284

TABLEAU 21

Rémunération moyenne selon le diplôme le plus élevé

Emploi occupé dans l'entreprise	Lic.									Ensemble
	Aucun	CEP	BEPC	CAP	Bacc.	BT	BTS	Maîtr.	Ingén.	
Manoeuvre %	54.9	42.8	0.9	1.4	-	-	-	-	-	100.0
Rému. moyenne	14 797	17 315	20 944	14 463	-	-	-	-	-	15 960
Ecart type	7 401	11 956	12 053	6 360	-	-	-	-	-	9 777
Coefficient de variation	0.5002	0.6905	0.5755	0.4397	-	-	-	-	-	0.6126
Ouv. Empl. Spéc. %	33.3	58.9	4.3	2.5	0.2	-	-	-	-	100.0
Rému. moyenne	32 033	33 227	34 733	38 285	32 510	-	-	-	-	17 899
Ecart type	13 246	20 229	11 706	20 330	27 757	-	-	-	-	-
Coefficient de variation	0.4135	0.6088	0.3370	0.5310	0.8538	-	-	-	-	0.5416
Ouv. Empl. Qual. %	15.8	45.7	14.8	19.7	0.5	3.5	-	-	-	100,0
Rému. moyenne	57 875	57 827	60 922	61 230	66 769	66 846	-	-	-	59 322
Ecart type	24 263	25 508	19 854	21 142	36 241	50 016	-	-	-	24 188
Coefficient de variation	0.4192	0.4411	0.3259	0.3453	0.5428	0.7482	-	-	-	0.4077
Cadres moyens %	9.4	29.0	8.6	16.	4.5	23.2	8.7	0.6	-	100,0
Rému. moyenne	96 604	104 411	108 646	127 682	123 500	135 063	158 872	133 730	-	-
Ecart type	44 761	41 638	47 369	44 316	34 980	47 269	39 809	-	-	118 597
Coefficient de variation	0.4633	0.3988	0.4360	0.3471	0.2832	0.3500	0.2506	-	-	0.3661
Cadres supérieurs %	2.9	5.8	5.8	5.8	11.3	2.9	8.8	35.9	20.7	100,0
Rému. moyenne	130 709	328 996	323 405	251 434	287 535	205 670	276 994	256 737	324 620	276 570
Ecart type	-	122 529	150 493	264 555	101 452	-	89 121	94 090	151 460	105 553
Coefficient de variation	-	0.3724	0.4653	1.0522	0.3528	-	0.3217	0.3665	0.4666	0.3817

Graphique 13. Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le diplôme le plus élevé obtenu



Nota: les chiffres en italique représentent les pourcentages dans chaque catégorie de diplôme

Par contre, si on considère l'ensemble des personnes ayant le même diplôme, on peut noter que leur rémunérations varient très fortement lorsque l'on passe d'un emploi à l'autre. Dans le cas du CEP, du BEPC et du CAP qui sont des cas un peu extrêmes les variations sont les suivantes :

TABLEAU 21

	Rém. moy.	CEP Indice	% dans l'emploi
Manoeuvres	17 315	100.0	41.4
Ouv. Emp. Spe.	33 227	191.0	38.3
Ouv. Emp. qual.	57 875	334.2	16.3
Cadres Moyens	104 411	603.0	3.9
cadres Super.	328 996	1 900.0	0.1
Ensemble	33 972	-	100.0
		BEPC	
Manoeuvres	20 944	100.0	8.6
Ouv. Emp. Spe.	34 733	165.8	27.1
Ouv. Emp. qual.	60 922	290.9	51.4
Cadres Moyens	108 646	518.7	11.4
cadres Super.	323 405	1 544.1	1.4
Ensemble	60 392	-	100.0
		CAP	
Manoeuvres	14 463	100,0	10.7
Ouv. Emp. Spe.	38 285	264.7	13.1
Ouv. Emp. qual	61 230	423.4	57.1
Cadres Moyens	127 682	882.8	
cadres Super.	251 434	1 738.5	1.2
Ensemble	67 837	-	100,0

Bien entendu, la probabilité pour un titulaire du CEP, du BEPC ou du CAP de devenir cadre supérieur est infime.

E. Rémunération selon le secteur d'activité

Nous avons vu précédemment (1) que les barèmes de salaire sont différents selon les 3 secteurs :

- Primaire
- Secondaire + transport et communication
- Tertiaire (sauf transport et communication)

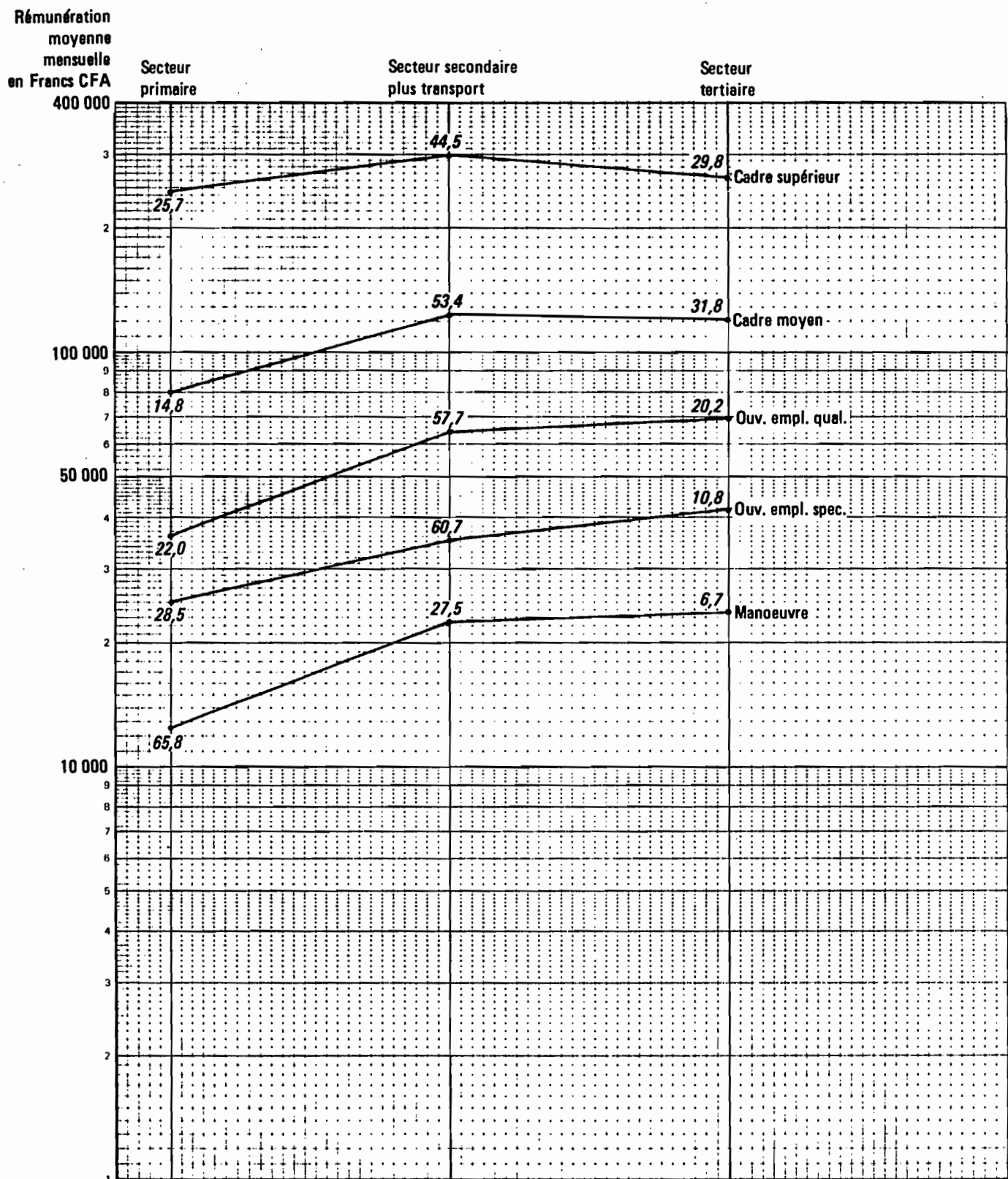
De fait lorsque l'on analyse les niveaux de rémunération selon le secteur d'activité on constate des différences assez grandes. C'est dans le secteur primaire que les rémunérations sont les plus faibles

TABLEAU 22

Variations des salaires selon le secteur d'activité

	Secteur Prim.	Secteur Sec. et Transp.	Tertiaire
Manoeuvres Rém.moy.	12 448	22 481	23 737
Indice	100.0	183.5	190.7
Ouv. Empl. Spéc. Rém.moy.	36 654	64 303	69 778
Indice	100.0	175.4	190.4
Cadre moyen Rém. moy.	80 056	126 609	123 158
Indice	100.0	158.2	153.8
Cadre sup. Rém.moy.	245 540	301 945	265 399
Indice	100.0	123.0	108.3

Graphique 14. Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le secteur d'activité



Nota: les chiffres en italique représentent les pourcentages dans chaque Secteur d'activité

Les variations sont les plus fortes pour les manoeuvres: ceux qui travaillent dans le secteur tertiaire ou secondaire gagnent pratiquement le double de ceux qui travaillent dans le secteur primaire. Or, 68,5% des manoeuvres travaillent dans le secteur primaire.

Des variations aussi fortes s'observent pour les ouvriers et employés qualifiés. Par contre, les écarts sont moins grands pour les ouvriers et employés spécialisés et pour les cadres moyens. Ils restent cependant considérables. C'est seulement pour les cadres supérieurs que les différences sont faibles.

On trouvera dans le tableau ci-après des informations plus détaillées sur la proportion de chaque catégorie d'emplois dans les trois secteurs d'activités ainsi que la dispersion des rémunérations autour de la moyenne.

Pour préciser l'influence relative des différentes variables que nous avons analysées antérieurement sur les détermination des niveaux de rémunérations, nous allons à nouveau utiliser l'analyse de régression multiple.

La variable dépendante (c'est-à-dire la variable à "expliquer") sera la rémunération mensuelle des salariés. Nous avons vu précédemment que cette rémunération tend à suivre une progression géométrique lorsque l'on passe d'un emploi à l'autre. C'est pourquoi au lieu de prendre directement, la rémunération, nous prendrons son logarithme décimal.

En ce qui concerne les variables indépendantes nous avons retenu :

- la catégorie d'emploi
- le secteur d'activité
- l'ancienneté
- l'âge
- le niveau d'éducation
- le dernier diplôme obtenu

TABLEAU 23

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le secteur d'activité'

Emploi occupé dans l'entreprise	Secteur Prim.	Secteur Sec. et trans.	Secteur Tertiaire	Ensemble
Manoeuvre %	64.2	28.8	7.1	100,0
Rému. moyenne	12 448	22 481	33 737	15 960
Ecart type	8 931	7 990	5 176	9 777
Coefficient de variation	0.7175	0,3554	0.2181	0.6126
Ouv. Empl. Spéc. %	29.5	60.3	10.2	100.0
Rému. moyenne	25 062	35 251	41 719	33 048
Ecart type	25 603	11 279	16 321	17 899
Coefficient de variation	0.0216	0.3200	0.3912	0.5416
Ouv. Empl. Qual. %	22.1	58.1	19.9	100.0
Rému. moyenne	36 654	64 303	69 778	59 323
Ecart type	19 425	21 831	19 873	24 188
Coefficient de variation	0.5300	0.3395	0.2848	0.4077
Cadres moyens %	15.4	53.3	31.4	100.0
Rému. moyenne	80 056	126 609	123 158	118 598
Ecart type	39 079	41 600	39 847	43 414
Coefficient de variation	0.4881	0.3286	0.3235	0.3661
Cadres supérieurs %	27.9	42.9	29.3	100.0
Rému. moyenne	245 540	301 945	265 399	276 570
Ecart type	104 998	95 036	128 013	105 553
Coefficient de variation	0.4276	0.3147	0.4823	0.3817

Comme précédemment le secteur d'activité a été traité par 2 variables dichotomiques correspondant aux secteurs secondaire et tertiaire, le secteur primaire servant de référence. De même le diplôme le plus élevé a été traité avec 8 variables dichotomiques correspondant aux 8 catégories de diplômes, ceux qui n'ont aucun diplôme servant de référence.

Les résultats obtenus sont les suivants :

Coefficient de corrélation multiple $R = 0.90200$
 $R^2 = 0.81362$
 $F = 399,3778$

Si on détaille les variables les coefficients correspondant sont comme suit :

TABLEAU 24

Coefficients relatifs aux différentes variables dans la régression sur le niveau de salaire

	Coef. de rég. B	Coef. de rég. stand. β	R ²	Varia. de R ²
Catégorie d'emploi	0.21563	0.60120	0.69827	0.69832
Secteur secondaire	0.21726	0.30203	0.74999	0.05172
Secteur tertiaire	0.24975	0.22773	0.80315	0.05316
Ancienneté	0.00254	0.05823	0.80650	0.00335
Nombre d'année d'étude	0.00449	0.41195	0.80915	0.00265
CEP	0.03711	0.05181	0.80922	0.00007
BEPC	0.04090	0.02437	0.80944	0.00022
CAP	0.06657	0.04344	0.80954	0.00010
Baccalauréat	0.07875	0.03450	0.80964	0.00010
BT	0.20277	0.03885	0.81004	0.00040
BTS	0.22183	0.05048	0.81080	0.00076
Licence Maîtrise	0.21475	0.04536	0.81130	0.00050
Ingénieur	0.33634	0.05236	0.81304	0.00174
Age	0.00134	0.03859	0.81362	0.00058

On parvient ainsi à expliquer 81,4% de la variance des rémunérations. Ici la catégorie d'emploi joue un rôle considérable puisque'elle contribue à elle seule pour 69,8% à cette variance. Cela était à prévoir compte tenu de ce que nous avons vu précédemment à savoir la corrélation très forte entre la catégorie d'emploi et le niveau de rémunération. La manière dont les barèmes de salaires sont établi conduit évidemment à ce résultat. En classant les salariés selon des catégories et en fixant les salaires pour chaque catégorie on finit par lier fortement le niveau de rémunération à l'emploi occupé dans l'entreprise.

A cause de cette rigidité, dans leur politique de recrutement les entreprises ne peuvent guère jouer sur les niveaux de salaire. Ce qu'ils peuvent faire et ce qu'il font c'est plutôt moduler leur recrutement en tenant compte du type d'emploi. C'est sans doute une des raisons qui explique que la structure de l'emploi des entreprises camerounaises se caractérise par une proportion très forte de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés. (16)

Le secteur d'activité dans lequel travaille le salarié a également une très grande influence puisqu'il explique 10,5% de la variance. Comme nous l'avons vu, des écarts assez importants s'observent lorsque l'on compare les salaires moyens, selon la catégorie d'emploi, dans les différents secteurs. Et, comme cela est prévisible, c'est dans le secteur primaire que le salaire est le plus bas. Ce niveau inférieur des salaires

(16) Voir Supra pp. 270-271

s'explique à la fois parce que l'échelle de salaire est plus basse pour ce secteur et parce que les entreprises qui y travaillent sont situées la plupart du temps dans la zone géographique 3 c'est-à-dire là où les salaires sont les plus bas.

Les autres variables : l'ancienneté, le nombre d'années d'étude, les diplômes, l'âge contribue peu à la variance des salaires. En effet, ils jouent un rôle prépondérant dans la détermination de la catégorie d'emploi. Plus on a un niveau d'éducation élevé plus on a de chance d'avoir un emploi élevé. Mais une fois la catégorie d'emploi contrôlée, le nombre d'années d'étude et les diplômes influent peu sur le salaire. En d'autres termes à l'intérieur d'une même catégorie d'emploi un diplôme plus élevé n'accroît les rémunérations que de très peu. (17)

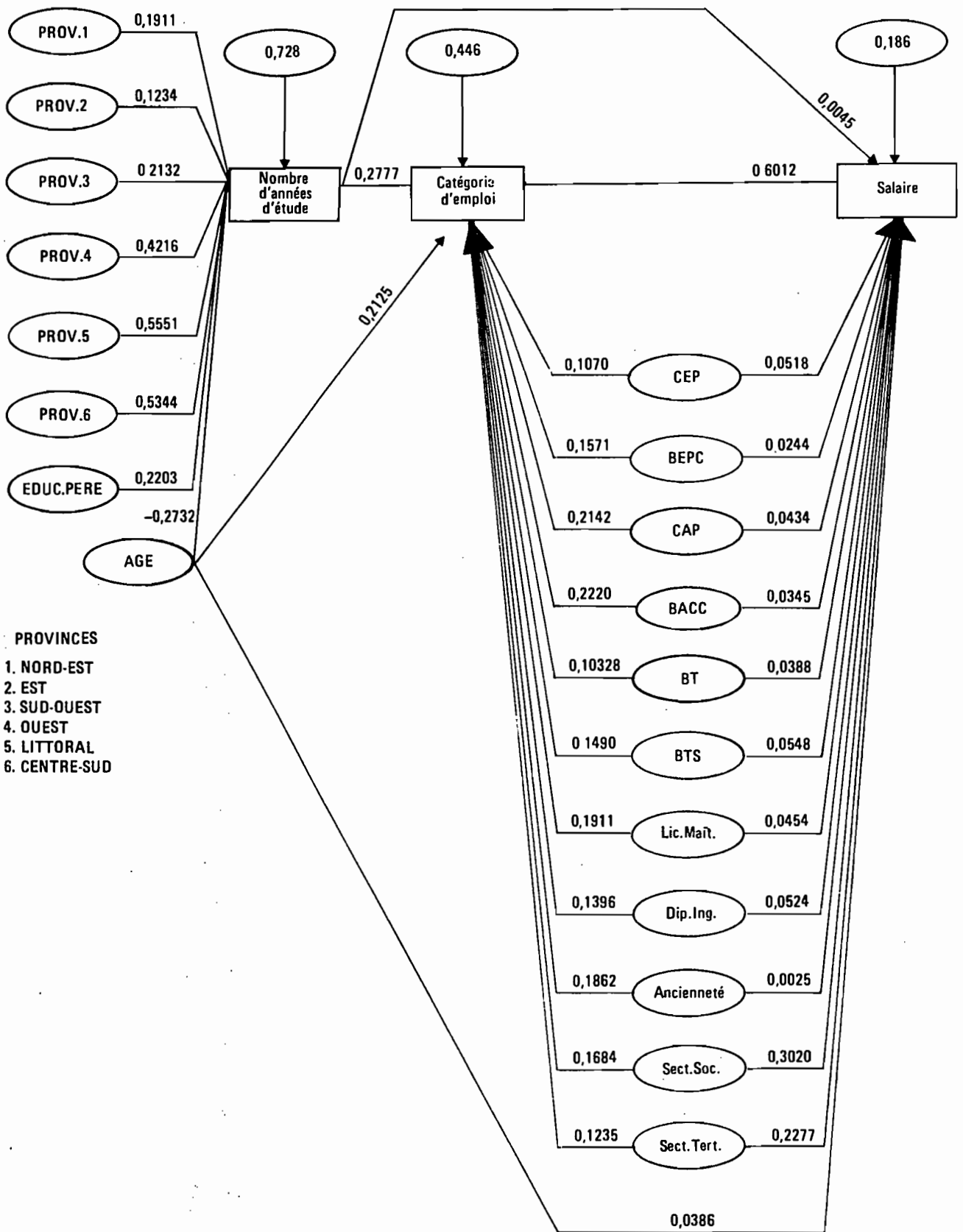
Le schéma ci-après résume l'effet des différentes variables analysées sur le nombre d'années d'étude, sur la catégorie d'emploi et sur le niveau de salariés. Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur les variables à expliquer on a donné les coefficients standardisés de régression correspondant.

Le nombre d'années d'études est déterminé principalement par la province de naissance, l'éducation du père et l'âge. L'ensemble de ces variables contribue pour 27,2% à la variance, leur part respective étant :

Education du père	12,0%
Province de naissance	9,7%
Age	5,5%
Total	27,2%

(17) Voir Supra pp. 297-301

Schéma 1. Déterminants du niveau d'éducation, de la catégorie d'emploi occupé, et du salaire.



- PROVINCES**
1. NORD-EST
 2. EST
 3. SUD-OUEST
 4. OUEST
 5. LITTORAL
 6. CENTRE-SUD

Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur la variable à "expliquer", on a indiqué les coefficients standardisés de régression correspondants.

On notera que pour l'âge le signe du coefficient standardisé de régression β est négatif ce qui signifie que plus l'âge est élevé plus bas est le niveau d'étude et ceci est lié avec le développement éducatif passé.

Quant on passe à la catégorie d'emploi on arrive à "expliquer" une proportion nettement plus élevée de la variance 53,9%. La contribution des différentes variables est la suivante :

Nombre d'années d'étude	28,2%
Diplôme le plus élevé obtenu	10,7%
Ancienneté	8,7%
Age	3,8%
Secteur d'activité	2,5%
Total	53,9%

Pour des raisons réglementaires, le salaire est très fortement lié à la catégorie d'emploi. C'est pourquoi si on parvient à expliquer une très forte proportion de la variance des salaires (81,4%) une part considérable de cette variance est absorbée par la catégorie d'emploi. La contribution de différentes variables est en effet la suivante :

Catégorie d'emploi	69,8%
Secteur d'activité	10,5%
Ancienneté	0,3%
Nombre d'années d'étude	0,3%
Diplôme le plus élevé	0,4%
Age	0,1%
Total	81,4%

A cause de cette liaison très forte entre la catégorie d'emploi et le salaire on peut effectuer aussi une régression en allant directement du

niveau d'étude au salaire sans passer par la catégorie d'emploi. Les résultats sont les suivants : Coefficient de régression multiple R =

Coefficient de régression multiple R = 0.7996
 R2 = 0.6393
 F = 186,781

Les coefficients correspondant aux différentes variables indépendantes sont comme suit :

TABLEAU 25

	Coef. de rég. B	Coef. de rég. stand. β	R2	Varia. de R2
Nombre d'années d'étude	0.02183	0.20380	0.28624	0.28624

CEP	0.07493	0.10461	0.30385	0.01761
BEPC	0.18998	0.11319	0.30387	0.00002
CAP	0.24748	0.16151	0.30694	0.00307
Baccalauréat	0.37670	0.16501	0.31209	0.00515
BT	0.50290	0.09635	0.31540	0.00331
BTS	0.60070	0.13669	0.32476	0.00936
Licence Maîtrise	0.75566	0.15960	0.33772	0.01296
Diplôme d'ingénieur	0.87105	0.13559	0.34956	0.01186

Secteur secondaire	0.07670	0.10663	0.46100	0.11144
Secteur tertiaire	0.11733	0.10698	0.56732	0.10632

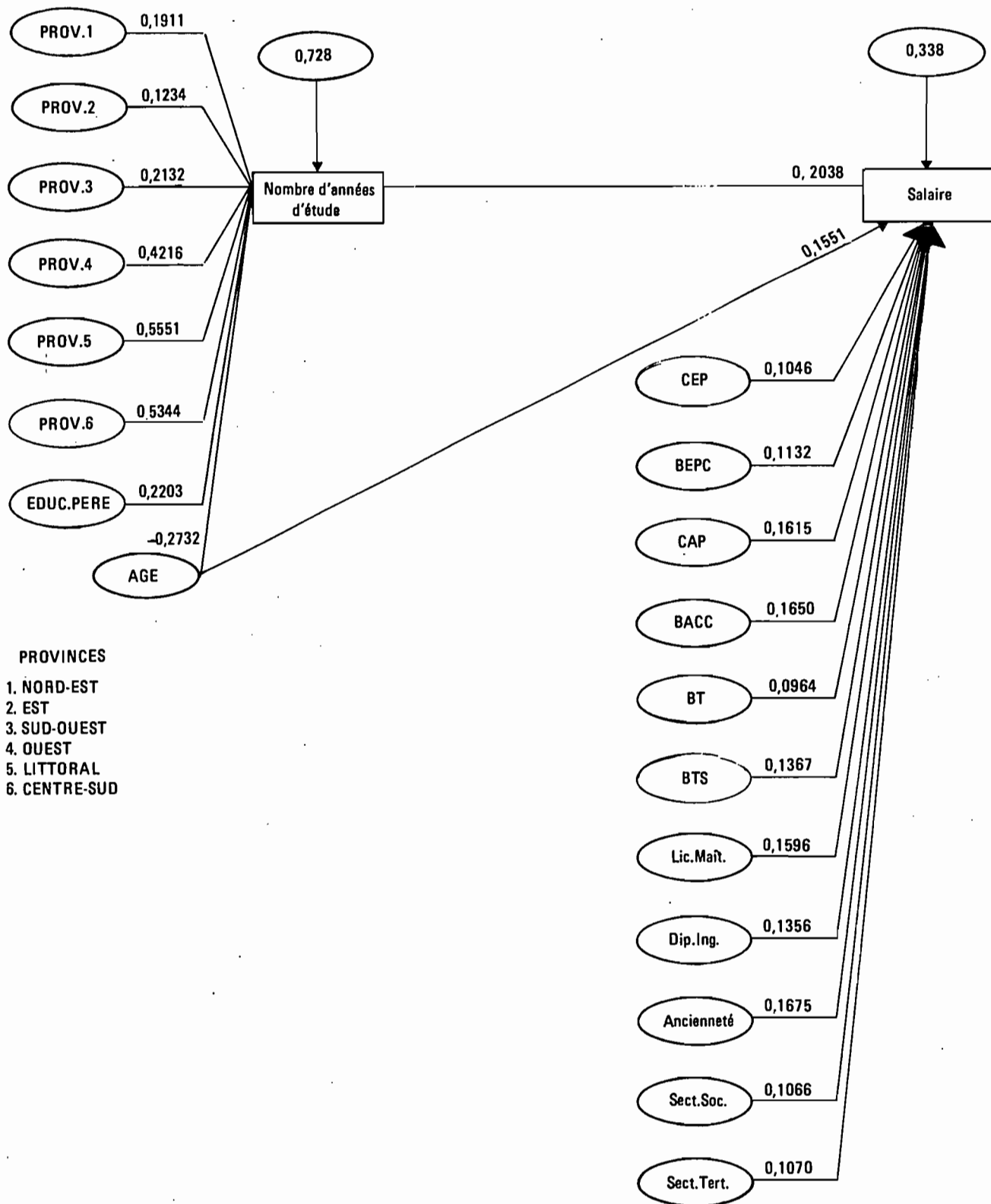
Ancienneté	0.00731	0.16754	0.62118	0.05386

Age	0.00538	0.15506	0.63929	0.01811

Zone 2	-0.16738	-0.08133	0.64015	0.00086
Zone 3	-0.27596	-0.37571	0.66176	0.02161

Constante = 4,0224

Schéma 2. Déterminants du niveau d'éducation et du salaire.



- PROVINCES
1. NORD-EST
 2. EST
 3. SUD-OUEST
 4. OUEST
 5. LITTORAL
 6. CENTRE-SUD

Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur la variable à "expliquer", on a indiqué les coefficients standardisés de régression correspondants.

En ne passant plus par la catégorie d'emploi on n'explique plus que 66,2% de la variance dans le salaires. L'effet de différentes variables, cependant, peut être mieux perçu. Leur contribution à la variance de salaire est la suivante :

Nombre d'années d'étude	28,6%
Diplôme le plus élevé obtenu	6,3%
Secteur d'activité	21,8%
Ancienneté	5,4%
Age	1,8%
Zone de travail	2,3%
Total	66,2%

Le schéma ci-après résume l'effet des différentes variables indépendantes. L'éducation si on tient compte à la fois du nombre d'années d'étude et du diplôme le plus élevé, joue un rôle prépondérant puisqu'elle contribue à 34,9% de la variance des salaires.

Le secteur dans lequel travaille le salarié a également une influence très grande. Ceci s'explique par une double raison. D'une part, les barèmes de salaires varient selon le secteur d'activité : ceux qui travaillent dans le secteur tertiaire ont une rémunération supérieure à ceux du secteur secondaire qui eux mêmes gagnent plus que ceux du secteur primaire. (18) D'autre part, la structure de l'emploi est très différente selon le secteur. Le secteur primaire utilise surtout des manoeuvres, le secteur secondaire des ouvriers spécialisés tandis que le secteur tertiaire emploie une proportion appréciable de cadres moyens.

L'ancienneté dans l'entreprise influe sur le salaire de façon assez sensible. Son effet résulte moins d'un accroissement des salaires résultant directement de l'ancienneté que de la possibilité, grâce à

(18) Voir Supra Chapitre 2

l'ancienneté d'être promu d'une catégorie d'emploi à l'autre. Or, comme nous l'avons vu la variation des salaires est très forte lorsque l'on passe d'une catégorie à la suivante.

L' âge a un certain effet sur la rémunération. Ici, contrairement à ce que nous avons vu pour le niveau d'éducation, l'âge a une influence positive. Plus un salarié est âgé plus faible est son niveau d'éducation, mais étant plus âgé sa rémunération est supérieure à celui qui débute dans la profession.

La zone géographique où travaille le salarié influe également sur la rémunération puisque les barèmes de salaires sont aussi établis en fonction des zones de travail.

CONCLUSION

Au terme de cette étude, nous n'allons pas essayer de tirer de conclusions finales qui ne pourront être formulées qu'à travers les discussions auxquelles donnera lieu le séminaire de Yaoundé. Nous voulons simplement, en guise de clôture momentanée de ce travail, souligner certains des aspects qui nous apparaissent comme importants et à propos desquels nous voudrions proposer un cadre d'interprétation provisoire et suggérer une réflexion plus approfondie.

1. La structure de l'emploi

Le secteur moderne de l'économie camerounaise (secteur privé et para-public) présente la particularité de posséder une structure de l'emploi qui se compose pour les 3/4 (75,4%) d'emplois peu ou pas qualifiés, pour 23% d'emplois qualifiés ou de maîtrise et pour 1,5% d'emplois de cadres supérieurs. Ce bas niveau général de qualification des emplois salariés (19) ne peut répondre à une explication simple. Il est bien sûr la résultante et des processus de production mis en oeuvre actuellement et du type moyen de formation des sortants du système d'enseignement, mais il est aussi à situer dans l'évolution de tout l'appareil de production et de l'ensemble du salariat. C'est en essayant d'identifier les tendances de cette évolution, et en partant de l'hypothèse que les changements économiques entraînent des changements dans le dispositif éducatif et réciproquement, que l'on pourra envisager de quelle manière cette structure de l'emploi pourrait éventuellement se modifier.

(19) On peut signaler à titre de comparaison qu'en France les emplois non-qualifiés (i.e. les emplois pour lesquels l'enseignement obligatoire et quelques jours de formation suffisent) représentent 30 à 35% du total des emplois. (cité par J.P. JALLADE, Emploi et chômage en Europe.)

Il y a un modèle historique de la production et du salariat au Cameroun. C'est celui qui prévalait à l'époque coloniale et dont apparemment la grossesse n'a pu être réduite que partiellement et pour certains secteurs de l'emploi. Le modèle de la production est celui de l'exploitation des ressources locales (20) pour l'exportation avec mise en valeur minimale c'est-à-dire investissements restreints et transformation sur place réduite au nécessaire. Parallèlement fonctionnent un appareil commercial centré sur l'import-export et un appareil administratif chargé de l'encadrement des populations. A ce modèle de production correspond un modèle de salariat: essentiellement les manoeuvres salariés des grandes plantations, les agents subalternes et intermédiaires divers des maisons de commerce, les agents subalternes des services administratifs coloniaux, l'ensemble étant coiffé par le personnel colonial expatrié.

Si actuellement on peut repérer des changements certains dans l'appareil de production camerounais par rapport à ce modèle historique, on doit néanmoins constater la permanence de trois pôles: un secteur primaire à forte intensité de main-d'oeuvre sans qualification et bon marché et tourné vers l'exportation, un appareil commercial axé sur l'import-export, une présence encore très forte de cadres expatriés. Le seul secteur où les changements ont été radicaux est celui de l'administration qui a été entièrement nationalisée, du haut en bas de la hiérarchie.

En rapport avec ceci, notre analyse nous a montré deux choses. Tout d'abord que la structure de l'emploi n'est pas identique dans les trois secteurs de l'économie, et qu'en particulier le niveau moyen des qualifications va en s'élevant quand on passe du primaire au secondaire et du secondaire au tertiaire, le secteur primaire restant largement dominant en nombre de salariés. On pourrait donc dire que le niveau moyen des qualifications dans la structure de l'emploi au Cameroun pourrait s'élever dans la mesure où les secteurs secondaire et tertiaire prendraient plus d'importance. Par ailleurs, nous avons également constaté que la part

(20) matières premières minérales et végétales

respective de manoeuvres, d'ouvriers qualifiés et de cadres dans les entreprises dépendait des processus de production mis en oeuvre. Plus ces derniers sont sophistiqués, et cela est lié à la quantité de capital investi par travailleur, plus la nécessité s'impose d'utiliser des gens formés et plus le niveau de qualification est élevé.

S'il s'agit donc de chercher du côté de la production les moyens de modifier la structure de l'emploi et d'élever le niveau moyen des qualifications des travailleurs, et donc de trouver davantage de débouchés pour les sortants en particulier des enseignements secondaires et supérieurs, il faudrait modifier sensiblement les orientations du secteur privé et para-public et en particulier favoriser une recentration sur l'économie nationale.

Nous n'avons pas encore parlé de la politique des salaires, mais il est certain que les écarts sont très grands et qu'en particulier le fait de passer du simple au double quand on passe d'une catégorie à la catégorie supérieure ne peut qu'encourager à donner la préférence aux catégories les plus basses dans le recrutement et donc favoriser le maintien de cette structure d'emploi.

2. La division du travail et la stratification du marché

Les analyses qui ont été faites sur les modalités du passage de la formation à l'emploi: le temps de recherche, le mode de recrutement, mais aussi les déplacements géographiques et la mobilité interne, nous ont amenés à conclure à l'existence non pas d'un seul marché du travail, mais d'un marché multiple au demeurant peu transparent, situation dont la perpétuation permet aux stratégies des employeurs de garder l'avantage. Cet avantage se traduit surtout par un pouvoir souverain d'appréciation des capacités des individus et, même dans le respect le plus fidèle de la Classification Professionnelle Nationale Type (sur laquelle nous reviendrons) et des Conventions Collectives, de la validité de leur formation. Chaque employeur cherche à appliquer ses propres critères dans

le cadre des contraintes particulières des processus de production qu'il a choisi de mettre en oeuvre et à maîtriser par là-même son propre marché du travail. Il est apparu à l'analyse que les échelles de salaire et la production du système de formation étant telles, les différentes stratégies des employeurs se conjuguent pour constituer un marché stratifié en trois niveaux qui correspondraient à une sorte de division du travail régionale et catégorielle.

Le premier niveau, on l'a vu, est celui des manoeuvres et des ouvriers spécialisés. C'est le niveau le plus représenté dans la structure de l'emploi. Les rémunérations et les conditions de travail (surtout dans le secteur primaire, qui est aussi le secteur le plus important quantitativement) sont d'une nature telle que le plus souvent ce sont les employeurs qui doivent aller au devant de la main-d'oeuvre. Cherchant donc une majorité de travailleurs non qualifiés, les employeurs vont les chercher là où ils risquent de se trouver, c'est-à-dire dans les régions sous-scolarisées de préférence. Ces travailleurs n'ont pas à faire la preuve d'une formation quelconque au moment du recrutement - et de fait on retrouve dans cette catégorie non seulement un nombre relativement important d'individus ne possédant aucun diplôme, mais encore n'ayant suivi aucune scolarité - puisque c'est leur seule force de travail qui est prise en considération. On constate par ailleurs qu'on ne fait pas de longues carrières dans ce premier niveau, la moyenne d'âge y est la plus basse, on a très peu de chances de passer au niveau supérieur, et l'un des grands problèmes des entreprises du secteur primaire est celui de l'instabilité de la main-d'oeuvre.

Le second niveau est celui des employés qualifiés et des cadres moyens. Le schéma d'ensemble est globalement l'inverse du précédent, dans la mesure où ici c'est la main-d'oeuvre de ce type qui va au devant de l'employeur, qu'elle doit faire la preuve de sa qualification, laquelle sera jugée de différentes manières et dans tous les cas avec une certaine rigueur. Mais on peut y faire des carrières plus longues - la moyenne d'âge est la plus élevée, et on peut bénéficier de promotions internes quand on s'est montré valeureux et assidu, sans pouvoir toutefois concevoir de grandes espérances quant à un passage au niveau supérieur.

Le troisième niveau est celui des cadres supérieurs. Ce qui le caractérise avant tout ce sont les conditions d'accès draconiennes, à savoir la possession d'une formation universitaire. Il semble toutefois qu'il soit constitué par deux segments qui ne sont regroupés qu'en vertu de la CNPT et des conventions collectives. Le premier segment pourrait s'assimiler en fait à celui du niveau précédent (employés qualifiés et cadres moyens) de par la manière dont sont traités les caractéristiques de ses membres (serait-ce un effet de la pression de l'offre spécifique?). Ainsi les individus possédant un BTS ou une licence doivent par exemple aller au devant de l'employeur et passer par un processus particulier de sélection. Le second segment pourrait s'assimiler à celui des cadres expatriés. Les membres sont recrutés à l'initiative de l'employeur et directement au vu de diplômes très valorisés: principalement la formation d'ingénieur, acquise localement mais aussi et surtout à l'étranger et qui permet d'accéder au plus haut niveau de l'échelle des salaires. Ces salaires très élevés sont la rémunération des fonctions de responsabilité qu'ils assument, mais aussi du rôle de caution nationale qu'ils jouent pour l'entreprise qui les emploie.

Cette stratification du marché du travail en trois niveaux que nous venons d'évoquer repose selon toutes les apparences sur des niveaux de formation et de qualification. Elle nous amène à orienter la discussion sur un dernier aspect qui n'est pas le moins important, celui de l'adéquation entre la formation et l'emploi.

3. La question de l'adéquation

La notion d'adéquation est globalement équivoque dans la mesure où elle se fonde sur la combinaison de plusieurs critères qui sont difficilement compatibles: quantitatif et qualitatif, économique, social et éducatif, spatial et temporel. Son invocation même repose sur le postulat d'une société homogène et d'une économie qui s'auto-reproduit et s'auto-régule en permanence hors du temps et de l'histoire. En deçà du modèle théorique abstrait de l'économie classique, celui de l'ajustement harmonieux de

l'offre et de la demande de travail dans un marché transparent et concurrentiel, il n'existe pas de normes concrètes ni de modèle historique auxquels on puisse se référer. Par ailleurs le système économique et le système éducatif connaissent des temporalités différentes qui tiennent au fait que chacun fonctionne avant tout par rapport à lui-même et à ses propres objectifs et non en référence à la production et aux besoins de l'autre.

Il reste que l'on peut chercher à faire le diagnostic de la fonctionnalité réciproque et à opérer l'identification des décalages éventuels. Ce travail d'analyse doit tenir compte de deux éléments essentiels: d'une part les orientations historiques du système éducatif, d'autre part le caractère extrêmement hétérogène de l'économie qui se distribue en plusieurs secteurs de nature complètement différente, depuis le travail agricole indépendant jusqu'au salariat industriel en passant par le secteur public de l'emploi.

Etant donné les orientations historiques du système d'enseignement, c'est-à-dire une dominante de formation générale héritée de la colonisation, sans rapport avec la production agricole et tournée vers le mode de vie urbain, le secteur où doit se réaliser idéalement l'adéquation entre la formation et l'emploi au Cameroun est celui de la fonction publique. Ce dernier, avec sa hiérarchie de grades reproduit en effet la hiérarchie des formations scolaires et universitaires, la possession d'un niveau dans celle-ci permettant de se voir assigner une place à un certain niveau dans celle-là.

Au fur et à mesure que s'est développé le système scolaire et que la fonction publique s'est complètement nationalisée, cette adéquation s'est réalisée, au moins sur le plan qualitatif, étant donné la sur-détermination que constituent les règles d'accès à l'emploi public. Mais ce constat ne résout en rien la question de l'adéquation quantitative, laquelle ne pouvant se poser que par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié, c'est-à-dire l'ensemble des secteurs public, para-public et privé.

C'est exclusivement sur ces deux derniers qu'a porté notre étude et elle a été, on l'a vu, centrée sur la question de l'utilisation des formateurs, donc une question d'adéquation qualitative globale. La question de l'adéquation quantitative, qui porterait donc à identifier le degré de chômage sur la base du niveau éducatif des demandeurs d'emploi, ne peut être inférée que par des hypothèses à partir de l'identification des pressions spécifiques de l'offre dans le jeu de l'offre et de la demande.

Sur le marché du travail camerounais les procédures de confrontation de l'offre et de la demande de travail sont régies par des règles institutionnelles relativement rigides. Ces règles établissent des correspondances entre les caractéristiques éducatives des travailleurs, la catégorie d'emploi qu'ils peuvent occuper et le salaire qui en résulte. Ces règles sont celles de la Classification Nationale Professionnelle Type (CNPT) et des Conventions Collectives, lesquelles spécifient les correspondances selon les différentes branches d'activité et des zones de salaire. La CNPT, qui date de 1970, est directement inspirée des équivalences formation-emploi de la fonction publique. Elle joue un rôle extrêmement important dans l'ajustement: elle canalise les stratégies des employeurs en maintenant une valeur différentielle aux différents niveaux d'enseignement mais en autorisant des niveaux de salaire très bas pour la majorité des salariés. Objectivement, la CNPT sert à protéger le système scolaire et le système hiérarchique et n'autorise pas de désajustements qualitatifs. Cela dit, les employeurs sont habilités à recourir au travail temporaire et les règles concernant les licenciements sont très souples. Il reste qu'il n'est pas étonnant que nous ayons pu constater une relation étroite entre le niveau éducatif, la catégorie d'emploi et le salaire. Pour ce qui est de l'adéquation quantitative, il apparaît que les pressions sont très fortes pour les catégories d'ouvriers qualifiés et de cadres moyens, c'est-à-dire pour les sortants de l'enseignement secondaire, et que des tensions commencent à naître au niveau de l'offre de certaines catégories de sortants de l'enseignement supérieur.

Relativement au secteur agricole indépendant, il a souvent été dit que le désajustement qualitatif était extrême. Pourtant ce secteur n'est pas

complètement coupé des deux autres. On a déjà vu que c'est lui qui alimente le secteur informel urbain et que c'est à lui que recourent les employeurs à la recherche d'employés non qualifiés. Cependant la question reste posée de savoir si ce désajustement sera comblé par des mesures de politique éducative ou de politique économique. C'est la même question qui se posait à propos de l'évolution des structures de l'emploi.

A N N E X E S

ANNEXE I.

CARACTERISTIQUES GENERALES DU CAMEROUN

1. Situation géographique

La République unie du Cameroun occupe un territoire situé entre l'Afrique occidentale et l'Afrique centrale et qui s'étend de l'Océan Atlantique à la zone sahélienne (lac Tchad). Avec ses 475.000 km², elle est entourée à l'Ouest par la Nigeria, à l'Est par le Tchad et la République centrafricaine, au Sud par le Gabon et la Guinée Equatoriale.

Le Cameroun dispose face à l'Océan Atlantique de 320 km. de côtes.

2. Les régions

Du nord au sud, le Cameroun peut être divisé globalement en trois grandes régions géographiques qui correspondent à un climat, un paysage et un peuplement particulier:

(a) au Nord:

a) les Hauts Plateaux de l'Adamaoua (altitude moyenne 600 m.), climat frais du fait de l'altitude, température moyenne 22C (max. 35C), zone couverte de pâturages.

b) au Nord de la Benoué, vaste plaine à savane arbustive avec les monts Mandara à l'Ouest, climat tropical de type soudanien que connaissent le Tchad et le Niger, température moyenne 29C (max. 46C), saison sèche de novembre à mai, saison des pluies (moyenne 0.6 m par an) avec maximum en août.

Cette région est peuplée de sociétés paysannes non islamisées désignées souvent par le terme générique de "Kirdi" (païens) et de groupes islamisés qui sont sédentaires, pasteurs ou nomades et dont le plus important est le groupe Foulbé (Peul). Les cultures principales sont le sorgho et le mil, base de l'alimentation. On y cultive aussi le coton.

(b) A l'Ouest: zone de plateaux densément cultivés, avec des températures modérées par l'altitude (moyenne 20C avec des minima de 8C) pluviométrie assez forte surtout de juillet à novembre.

Cette zone est peuplée de groupes Bamiléké et apparentés et de Bamoun. On y trouve avant tout des cultures vivrières mais aussi des cultures d'exportation (café, thé, banane, poivre).

(c) Au Sud: zone de forêt au climat (équatorial) chaud et humide, température constante, quatre saisons dont deux principales: grande saison des pluies (septembre-novembre); grande saison sèche (décembre-mars); petite saison des pluies (avril-mai); petite saison sèche (juin-août). Mais les villes côtières de Douala et Buea ont une saison sèche de trois mois seulement et une saison des pluies importante due à la proximité du Mont Cameroun (4 à 5 mètres d'eau par an et 240 jours de pluie). Température moyenne 26C.

Le plateau central (Région de Yaoundé) est beaucoup moins pluvieux et moins chaud.

On y cultive principalement les tubercules (manioc, macabo, ignames, taro), la banane plantain et le maïs, pour les cultures alimentaires, et le cacao pour l'exportation.

3. Données administratives

La République unie du Cameroun est divisée en :

- a) 7 provinces: le Centre--ud, le Littoral, l'Est, l'Ouest, le Nord, le Sud-Ouest et le Nord-Ouest. A la tête de chaque province se trouve un gouverneur représentant le gouvernement dans sa circonscription.
- b) 40 départements, dirigés chacun par un préfet.
- c) 300 arrondissements et districts commandés par des sous-préfets et des chefs de district.
- d) 1500 groupements de village (appelés cantons dans la zone nord), administrés par des chefs de groupements ou de canton.
- e) 6000 villages, dirigés par un chef de village.

ANNEXE II

Répartition des salariés enquêtés selon la catégorie et selon
l'entreprise où ils travaillent

Entreprises	CATEGORIES					Total
	1-2	3-4	5-6	7-9	10-12	
C.D.C.	43	39	21	7	7	117
HEVECAM	10	5	3	1	1	20
SOCAPALM	21	8	6	2	1	38
SAFACAM						
CAMSUCO	21	9	5	4	3	42
SOC. CAM. DE TABAC	1	5	2	3	1	12
SOC DES PLANT. DE NYOMBE PENJA	2			1		3
COMPAGNIE AGRIC. DE MUNGO	5	1	1	1		8
COMPAGNIE DES BANANES DU CAMEROUN	2	1	2	1	1	7
SOC. DE DEV. ET D'EXP. DES PROD. AN.		2	3	3	2	10
COTONNEC ET CIE (PECHE)	2	3	3			8
SFID	5	17	1	3	1	27
SNC BOIS	3	9	1	1		14
BOIS DU CAMEROUN	1	7	1	1		10
GRUMES DU CAMEROUN	1	4	1			6
SOC. FOREST. DE DJA ET LOBO	1	9	1			11
SICAB						
EFEK	3	11	4			18
ELF		3	9	8	4	24
CHOCOCAM	2	19	5	6	2	34
BRASSERIES DU CAMEROUN	13	24	13	6	2	58
STE BASTOS DE L'AF. CENTR.	4	5	6	4	7	26
COTON. IND. DU CAMEROUN	1	12	4	4	1	22
VASNITEX (CONFECTION)		9	6	2		17
SOC. AFRICAINE DE FILITERIE(SAFIL)	1	1	1	2	1	6
SIVA (CONFECTION)	3	6	1	1	1	12
BATA						
MAVEM (MAROQUINERIE)	1	14		2		17
SINTRABOIS (SCIERIE)	1	3				4
BOIS HYDRAULIQUE	2	6	3	2		13
ETS. NOUSSI (MENUISERIE)	2	6	6	5		19
CELLULOSE DU CAMEROUN		7	6	3	2	18
SOCARTO (FAB. DE PAPIER)	2	5	1	1	1	10
NVLE. IMPRIMERIE		4	3	2		9
SOPARCA (PARFUMERIE)	3	2	10	1		16
SCIMPOS (PLASTIQUE)	1	6	1	1	1	10

Entreprises	CATEGORIES					Total
	1-2	3-4	5-6	7-9	10-12	
SOCAME (ENGRAIS)	3	11	12	11	6	43
SOCAPAR (CONST. METALLIQUE)		10	7	2		19
MADUBO		9	6	5	4	24
ALUCAM		11	8	5	1	25
MAISON DU CYCLE	1	10	3	2	2	18
SOCAVER (FAB. DE VERRERIE)	1	6	2	1		10
SATC (BOUCHONS ...)	1	4	2	1		8
SONEL	1	15	9	14	6	44
SNEC	1	7	6	5	3	22
GRANDS TRAVAUX DE L'EST	3	7	3	3		16
SATOM	4	14	5	3		26
ASQUINI	3	15	3	1		22
BOUBERT AMADIO	4	4		1		9
DRAGAGES	5	11	3	1	1	21
RAZEL	3	7	6	1		17
ARRIBAS	3	9	2	1		15
GUILLEMAND	2	7	3	2		14
SOCEA BALENCY	2	8	2	2		14
KRITIKOS (IMPORT EXPORT)	2	3	3	1		9
EMEN TEXTILES (COMMERCE TISSU)	1			2		3
SFT (NEGOCE DE BOIS)		1	1			2
SHO (COMMERCE IMPORT)	1	3	4	3	3	14
KING IMPORTATIONS	10	4	7	4	1	17
CAMAD (COMMERCE DE GROS)						
CAMTEC HAMELLE (VENTE BIENS EQUIP.)		4	4	6	2	16
CAMAD (COMMERCE DE GROS)		2	2	7	2	13
CFAO (COMMERCE DE GROS)	2	8	9	6	3	28
BERNABE	3	7	4	3	1	18
SAPROC (COMMERCE D'IMP.)	3	9	6	3	1	22
HOTEL SOHLI NOVOTEL	1	4	2	2	1	10
REGIFERCAM	2	29	28	9		68
CAMAIR	2	6	8	9	5	30
SOCAPAO	5	7	5	5	2	24
SOAEM TRANSIT	1	7	5	6	2	21
CAMATRANS		4	11	8	5	28
SEKALOU		1	3			4
SOCIETE CAMEROUNAISE DE BANQUE	1	5	5	13	5	29
BICIC	2	8	6	14	5	35
SCALOM	1	9	3	1		14
CHANAS	1	2	3	1		7
CABINET SALOMON (ARCHITECTE)		1	1	2		4

TOTAL	222	550	331	246	101	1450

REPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

DELEGATION A LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

INSTITUT DES SCIENCES
HUMAINES

CENTRE NATIONAL D'EDUCATION

PROJET DE RECHERCHE SUR LES RELATIONS
ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

QUESTIONNAIRE SUR LES ENTREPRISES
8888888888888888

Les données contenues dans ce document sont confidentielles
et ne pourront être utilisées qu'aux fins de traitement
scientifique.

1ère partie : Renseignements généraux sur l'entreprise

1. Nom de l'entreprise :
2. Date de création :
(le cas échéant, indiquer sous quel nom et depuis quelle année s'exerçaient
antérieurement les activités :.....)
3. Adresse du siège social :.....
4. Adresse (ou désignation) du lieu (ou des lieux) de production et des
différents départements ou filiales :.....
.....
.....
.....
5. Forme juridique :.....
6. Régime fiscal (régime d'agrément ou Code des Investissements):.....
7. Capital social de l'entreprise :.....
8. Répartition du capital : -public camerounais (%):.....
-public étranger (%):.....
-privé camerounais (%):.....
-privé étranger (%):.....
9. Activité principale de l'entreprise :.....
.....
10. Eventuellement, activités annexes ou connexes :.....
.....
11. Chiffre d'affaires des deux derniers exercices:.....
.....

12. Volume général actuel de l'emploi :.....
 dont temporaires:.....; permanents:.....
 répartition des employés permanents entre les différents lieux de
 production ou filiales :.....

13. Répartition catégorielle des employés permanents :

catégorie de la convention collective	NATIONAUX				EXPATRIÉS			
	EFFECTIFS			MASSE SALARIALE	EFFECTIFS			MASSE SALARIALE
	H	F	T		H	F	T	
main- d'oeuvre banale	1	2						
employés et ouvriers spécialisés	3	4						
employés et ouvriers qualifiés	5	6						
maîtrise, techniciens et assimilés	7	8	9					
ingénieurs et cadres	10	11						
cadr.sup.	12							
hors-cadre								

14. Exigez-vous un minimum de formation scolaire pour ces différentes
 catégories au moment du recrutement ? Non . Oui
 si oui, indiquer lequel pour les différentes catégories :

- 1 et 2 :.....
- 3 et 4
- 5 et 6
- 7,8 et 9
- 10 et 11
- 12

2ème partie : Politique de recrutement

15. Quel est le mode le plus habituel de recrutement du personnel dans votre entreprise ?
- sur - bureau de main-d'oeuvre :.....
 - titres - annonces dans les journaux :.....
 - institutions scolaires :.....
 - concours ou tests de sélection :.....
 - recommandation :.....
 - autres :.....
16. Exigez-vous une qualification professionnelle attestée
- par un diplôme scolaire ou universitaire ?
 - par une expérience acquise dans une autre entreprise ?
 - par un diplôme et une expérience ?
17. Pour quels types et niveaux d'emploi exigez-vous absolument une expérience professionnelle ?.....
18. L'origine provinciale ou départementale des candidats influence-t-elle ou non le recrutement du personnel dans votre entreprise ?.....
19. Pour quels types et niveaux d'emploi éprouvez-vous le plus de difficultés à recruter du personnel qualifié ?.....

3ème partie : Politique de formation

20. Existe-t-il sur le plan national un ou plusieurs institutions scolaires ou universitaires formant (en principe) tout ou partie du personnel qualifié dont vous avez besoin à différents niveaux ?.....
- Le cas échéant, spécifier les niveaux et les établissements correspondants :.....
21. Etes-vous satisfaits de la formation qui y est dispensée ? oui . non. Si non, pourquoi ?

22. Assurez-vous une formation complémentaire ou initiatrice au personnel nouvellement recruté dans votre entreprise ? oui . non
si oui,veuillez en préciser les niveaux et la nature :.....
.....
.....
23. Cette formation s'effectue-t-elle :
-sur le tas ?
-dans un centre de formation de l'entreprise ? (si oui,lequel ?)....
.....
-dans une institution nationale de formation hors l'entreprise ?....
si oui,laquelle(s)?.....
.....
-dans un établissement étranger ? Si oui,lequel(s)?.....
.....
24. Existe-t-il dans l'entreprise un système de perfectionnement ou de recyclage du personnel ? Si oui,pour quelles catégories de personnel?
.....
.....
25. Comment assurez-vous d'ordinaire ce perfectionnement ou ce recyclage?
-cours du soir dans l'entreprise.....
-cours pendant les heures de service.....
-stage dans une institution scolaire du Cameroun.....
-stage à l'étranger.....
26. Lorsqu'un employé,sur son initiative personnelle,a suivi des cours de perfectionnement,prenez-vous en considération ses nouvelles qualifications pour le promouvoir ?.....
.....

4ème partie : Politique de promotion

27. Pouvez-vous énumérer par ordre décroissant les éléments qui contribuent d'ordinaire à la promotion de votre personnel ? (diplômes,aptitudes personnelles,rendement,punctualité,soin dans le travail,etc....)
.....
.....
.....
28. Organisez-vous des concours internes permettant à vos employés de prétendre à une amélioration de leur classification professionnelle ?.....
si oui,pour quels niveaux ?.....
.....
.....

(merci d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire)

CENTRE NATIONAL D'EDUCATION

Enquête sur l'adéquation formation/Emploi

QUESTIONNAIRE EMPLOYES

1. Code de l'Entreprise	///	1.	///	1-2
2. N° d'ordre de l'employé	////	2.	////	3-5
I - État-civil et résidence.				
3. Année de naissance : 19__		3.	///	6-7
4. Lieu de naissance : _____				
4a - Province : _____		4a	U	8
4b - Département : _____		4b	U	9
4c - Arrondissement : _____		4c	U	10
5. Sexe.		5.	U	11
1. <input type="checkbox"/> masculin				
2. <input type="checkbox"/> féminin				
6. Situation de famille		6a.	U	12
6a - État matrimonial				
1. <input type="checkbox"/> marié				
2. <input type="checkbox"/> célibataire				
3. <input type="checkbox"/> veuf				
4. <input type="checkbox"/> divorcé				
5. <input type="checkbox"/> autre.	///	6b.	///	13-14
6b - Nombre d'enfants		7.	U	15
7. Nationalité				
1. <input type="checkbox"/> Camerounais				
2. <input type="checkbox"/> Africain de l'UDEAC				
3. <input type="checkbox"/> Autres Africains				
4. <input type="checkbox"/> Français				
5. <input type="checkbox"/> Anglais				
6. <input type="checkbox"/> Autres Européens				
7. <input type="checkbox"/> Autres nationalités.				
8. Qui s'est occupé de votre éducation ?		8.	U	16
1. <input type="checkbox"/> père				
2. <input type="checkbox"/> tuteur				

9. Profession habituelle du père (ou tuteur).

9a - Secteur d'activité

1. Agriculture
2. Agro-industrie
3. Industrie (y compris extractive)
4. Électricité, gaz, eau
5. Bâtiment, Travaux Publics
6. Commerce, Hôtel, Restaurant
7. Transport, Transit, Communication
8. Banque, Assurance, Affaires
9. Services publics et autres services.

9a.

U

17

9b - Fonction occupée

1. Travailleur indépendant
2. Manœuvre, Domestique
3. Ouvrier ou Employé spécialisé
4. Ouvrier qualifié
5. Contremaître et Cadre moyen
6. Cadre supérieur, Ingénieur
7. Cadre de direction et Directeur
8. Sans emploi.

9b.

U

18

10. Quel est son niveau d'éducation le plus élevé ?

1. Aucun
2. Primaire incomplet
3. Primaire complet
4. Secondaire 1er cycle incomplet
5. Secondaire 1er cycle complet
6. Secondaire 2ème cycle incomplet
7. Secondaire 2ème cycle complet
8. Supérieur incomplet
9. Supérieur complet.

10

U

19

11. Profession habituelle de la mère.

11a - Secteur d'activité

1. Agriculture traditionnelle
2. Agro-industrie
3. Industrie (y compris extractive)
4. Électricité, gaz, eau
5. Bâtiment, Travaux publics
6. Commerce, Hôtel, Restaurant
7. Transport, Transit, Communication
8. Banque, Assurance, Affaires
9. Services Publics et autres services.

11a.

U

20

11b - Fonction occupée

1. Travailleur indépendant
2. Manœuvre, Domestique
3. Ouvrier
4. Ouvrier ou Employé qualifié
5. Contremaître et Cadre moyen
6. Cadre supérieur, Ingénieur
7. Cadre de Direction et Directeur
8. Ménagère.

11b

U

21

12. Quel est son niveau d'éducation le plus élevé ?

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucun |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Primaire incomplet |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Primaire complet |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle incomplet |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle complet |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle incomplet |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle complet |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Supérieur incomplet |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Supérieur complet. |

II - Situation professionnelle actuelle.

13. Dans quelle localité exercez-vous votre profession ?

- 13a - Province _____
- 13b - Département _____
- 13c - Arrondissement _____

14. Quelle fonction y exercez-vous ?

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Manœuvre |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou employé spécialisé |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou employé qualifié |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Contremaître et Cadre moyen |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Cadre supérieur, Ingénieur |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Cadre de Direction, Directeur. |

15. Quel est votre type individuel d'activité ?

16. Dans quelle catégorie êtes-vous classé ?

- 16a - Catégorie
- 16b - Echelon

- | | | |
|----|--------------------------|---|
| 1. | <input type="checkbox"/> | A |
| 2. | <input type="checkbox"/> | B |
| 3. | <input type="checkbox"/> | C |
| 4. | <input type="checkbox"/> | D |
| 5. | <input type="checkbox"/> | E |
| 6. | <input type="checkbox"/> | F |
| 7. | <input type="checkbox"/> | G |

17. Quel est votre salaire mensuel brut ?

18. Bénéficiez-vous d'avantages en nature ?

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucun |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Logement seul |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Lopin seul |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Logement et Lopin. |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Autres |

19. Recevez-vous des primes mensuelles ?

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucune |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Équivalente à moins d'un quart du salaire mensuel |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Du quart à la moitié du salaire |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Plus de la moitié. |

12. 22

13a 23

13b 24

13c 25

14. 26

15 27-28

16a 29-30

16b 31

17 32-37

18 38

19 39

20. Recevez-vous des primes annuelles ?

1. Aucune
2. Équivalent à la moitié d'un salaire mensuel
3. Équivalent à un salaire mensuel (13e mois)
4. Équivalent à deux salaires mensuels
5. Équivalent de plus de deux salaires mensuels.

III - Évolution professionnelle.

21. Depuis quelle année êtes-vous dans l'entreprise :

19 ____

22. Est-ce votre premier emploi?

1. Oui (passez à la question 26)
2. Non

23. Avez-vous travaillé auparavant dans d'autres entreprises ?

1. Dans une autre entreprise
2. Dans deux autres entreprises
3. Dans trois autres entreprises ou plus.

24. Quelles sont les caractéristiques de ces entreprises ?

	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.
2.	<input type="checkbox"/> Agro-industrie	2. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/> Industrie	3. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/> Électricité, gaz, eau	4. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
5.	<input type="checkbox"/> Bâtiment, T.P.	5. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
6.	<input type="checkbox"/> Commerce, Hôtel, Restaurant	6. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
7.	<input type="checkbox"/> Transport, Transit, Commerce	7. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
8.	<input type="checkbox"/> Banque, Assurance, Affaires	8. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>
9.	<input type="checkbox"/> Services Publics et Autres	9. <input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/>

24b. Localisation

	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.
Province	_____	_____	_____
Département	_____	_____	_____
Arrondissement	_____	_____	_____

25. Pourquoi avez-vous quitté cette ou ces Entreprises ?

	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.
1.	<input type="checkbox"/> Travail trop pénible	1. <input type="checkbox"/>	1. <input type="checkbox"/>
2.	<input type="checkbox"/> Salaire insuffisant	2. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>
3.	<input type="checkbox"/> Travail ne correspondant pas aux qualifications	3. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>
4.	<input type="checkbox"/> Promotion limitée	4. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>
5.	<input type="checkbox"/> Rapports difficiles avec Employeur	5. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>
6.	<input type="checkbox"/> Licenciement	6. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
7.	<input type="checkbox"/> Fermeture de l'Entreprise	7. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>
8.	<input type="checkbox"/> Raisons personnelles	8. <input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/>

20 40

21 41-42

22 43

23 44

24a 45

46

47

24b 48-50

51-53

54-56

25 57

58

59

26. Avez-vous toujours occupé la même fonction dans l'entreprise où vous travaillez actuellement ?

1. Oui (passez à la question 29)
2. Non

27. Quelles autres fonctions avez-vous occupées dans l'entreprise ?

27a. 1ère fonction 2ème fonction 3ème f.

- | | | |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2. <input type="checkbox"/> manoeuvre | 2. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> |
| 3. <input type="checkbox"/> Ouvrier et employé spécialisé | 3. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> |
| 4. <input type="checkbox"/> Ouvrier ou employé qualifié | 4. <input type="checkbox"/> | 4. <input type="checkbox"/> |
| 5. <input type="checkbox"/> Maîtrise et cadre moyen | 5. <input type="checkbox"/> | 5. <input type="checkbox"/> |
| 6. <input type="checkbox"/> Cadre supérieur et Ingénieur | 6. <input type="checkbox"/> | 6. <input type="checkbox"/> |
| 7. <input type="checkbox"/> Cadre de Direction, Directeur. | 7. <input type="checkbox"/> | 7. <input type="checkbox"/> |

27b. Durée en année

1ère fonction 2è f. 3è f.

27c. Salaire mensuel

1ère fonction
2ème fonction

26 60

27a 61

62

63

27b 64

65

66

27c 67-72

73-78

Fin de la première carte

Code de l'entreprise

N° d'ordre de l'employé

79-80

1-2

3-5

27c. Salaire mensuel

3ème fonction

27c 6-11

28. A votre avis, qu'est-ce qui a motivé ce changement de fonction ?

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Politique d'africanisation | 1. <input type="checkbox"/> | 1. <input type="checkbox"/> |
| 2. <input type="checkbox"/> Nouvelle qualification après formation | 2. <input type="checkbox"/> | 2. <input type="checkbox"/> |
| 3. <input type="checkbox"/> Réorganisation de l'entreprise | 3. <input type="checkbox"/> | 3. <input type="checkbox"/> |
| 4. <input type="checkbox"/> Expérience professionnelle ou ancienneté | 4. <input type="checkbox"/> | 4. <input type="checkbox"/> |
| 5. <input type="checkbox"/> Autres raisons | 5. <input type="checkbox"/> | 5. <input type="checkbox"/> |

28 12

13

14

29. Comment avez-vous eu connaissance de votre emploi actuel ?

1. Par relations personnelles (parent, ami).
2. Par un bureau de placement
3. Par les petites annonces
4. Par votre établissement scolaire ou universitaire
5. Par réponse de l'entreprise à votre demande
6. Campagne de recrutement

29 15

30. De quelle manière avez-vous pu obtenir cet emploi ?

1. Parce que j'ai les diplômes exigés
2. Parce que j'ai réussi au concours organisé par l'entreprise
3. Parce que j'ai passé avec succès un test de sélection
4. Parce que j'ai subi avec succès un essai professionnel
5. Détachement de la Fonction Publique.
6. Parce que j'ai accepté les conditions de l'employeur.

30 16

31. Pensez-vous que vous avez pu obtenir cet emploi grâce aussi à des appuis ?

1. Oui
2. Non.

31 17

32. Combien de temps avez-vous passé à chercher cet emploi ?

1. Moins d'une semaine
2. D'une semaine à moins d'un mois.
3. De 1 mois à moins de 3 mois.
4. De 3 mois à moins de 6 mois.
5. De 6 mois à moins de 1 an
6. De 1 an à 2 ans.
7. Plus de 2 ans.

32 18

33. Comment avez-vous eu connaissance de l'existence de votre premier emploi s'il est différent de l'emploi actuel ?

1. Relations personnelles
2. Bureau de placement
3. Petites annonces
4. Votre établissement scolaire ou universitaire.
5. Réponse de l'entreprise à votre demande
6. Campagne de recrutement

33 19

34. De quelle manière avez-vous pu obtenir ce premier emploi ?

1. J'ai les diplômes exigés
2. J'ai aussi réussi un concours organisé par l'entreprise
3. J'ai passé avec succès un test de sélection
4. J'ai subi avec succès un essai professionnel
5. Détachement de la fonction publique
6. J'ai accepté les conditions d'emploi

34 20

35. Pensez-vous que vous avez pu obtenir ce premier emploi grâce à des appuis ?

1. Oui
2. Non

35 21

36. Combien de temps avez-vous passé à chercher cet emploi ?

1. Moins d'une semaine
2. De une semaine à moins d'un mois
3. De 1 mois à moins de 3 mois
4. De 3 mois à moins de 6 mois
5. De 6 mois à moins d'un an
6. De 1 à 2 ans
7. Plus de 2 ans

36 22

IV – Formation scolaire

37. Comment avez-vous fait vos études primaires ?

- 37a. Année de début 19 ____
 37b. Année de fin 19 ____
 37c. Dernière classe fréquentée : _____
 37d. lieu du dernier établissement fréquenté :

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

37a	///	23-24
37b	///	25-26
37c	///	27
37d	///	28-30

38. Quel type d'enseignement secondaire du 1er cycle avez-vous fréquenté ?

1. Général
 2. Technique

38	///	31
----	-----	----

39. Quand et où avez-vous suivi ce 1er cycle secondaire ?

- 39a. Année de début 19 ____
 39b. Année de fin 19 ____
 39c. Dernière classe fréquentée : _____
 39d. Spécialité : _____
 39e. Lieu de dernier établissement fréquenté :

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

39a	///	32-33
39b	///	34-35
39c	///	36
39d	///	37-38
39e	///	39-41

40. Quel type d'enseignement secondaire du 2ème cycle avez-vous fréquenté ?

1. Général
 2. Technique

40	///	42
----	-----	----

41. Quand et où avez-vous suivi ce 2ème cycle secondaire ?

- 41a. Année début 19 ____
 41b. Année de fin 19 ____
 41c. Dernière classe fréquentée : _____
 41d. Lieu du dernier établissement fréquenté

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

41a	///	43-44
41b	///	45-46
41c	///	47
41d	///	48-50

42. Où avez-vous fait vos études supérieures ?

1. Uniquement au Cameroun
 2. Partie au Cameroun, partie à l'étranger
 3. Uniquement à l'étranger.

42	///	51
----	-----	----

43. Dans quel pays étranger ?

1. Afrique
 2. Europe
 3. Autres.

43 52

44. Quelle était votre spécialité dans l'enseignement supérieur ?

1. Juridique, Administrative et Littéraire
 2. Economie et Commerce
 3. Scientifique
 4. Ingénieur Génie Civil et Bâtiment
 5. Ingénieur Mécanique
 6. Ingénieur Electricité et Electronique
 7. Ingénieur Agricole
 8. Autre Ingénieur
 9. Autres spécialités

44 53

45. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

0. Aucun
 1. Certificat d'Études Primaires
 2. B.E.P.C.
 3. C.A.P.
 4. B.T.
 5. Baccalauréat
 6. B.T.S.
 7. Licence ou maîtrise
 8. Ingénieur
 9. Doctorat

45 54

46. Quel est le libellé exact de votre diplôme ?

47. Avez-vous suivi un apprentissage avant le 1er emploi ?

1. Oui
 2. Non

47 55

48. Où et quand avez-vous suivi cet apprentissage ?

48a. Lieu :

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

48a 56-58

48b. Durée en année

48b 59

48c. Spécialité : _____

48c 60-61

V – Formation/Perfectionnement en cours d'emploi.

49. Avez-vous suivi des cours de formation-perfectionnement organisés par l'entreprise ? 49 62
0. Aucun cours
 1. Un cours
 2. Deux cours
 3. Trois cours ou plus
50. Quelle est la durée totale de ces cours ? 50 63
1. Moins de trois mois
 2. De trois mois à moins de 6 mois
 3. De 6 mois à moins d'un an
 4. De 1 à 2 ans
51. Ces cours vous ont-ils apporté une amélioration de votre qualification professionnelle ? 51 64
1. Oui
 2. Non
52. Sinon, pourquoi ? 52 65
1. Cours sans relation avec mon emploi
 2. Durée insignifiante
 3. Le but de la formation était simplement une meilleure adaptation à la tâche
 4. Autres.
53. Avez-vous suivi des cours de formation-perfectionnement à l'extérieur de l'entreprise ? 53 66
0. Aucun
 1. Cours du soir
 2. Cours par correspondance
 3. Cours à l'AFCA
 4. Cours à la Chambre de Commerce
 5. Cours à l'Institut Technique de Banque
 6. Cours à l'Université
 7. Autres cours.
54. Quelle est la durée totale de ces cours ? 54 67
1. Moins de 3 mois
 2. De 3 mois à moins de 6 mois
 3. De 6 mois à moins d'un an
 4. De 1 à 2 ans
 5. Plus de deux ans
55. Ces cours vous ont-ils apporté une amélioration de votre classification professionnelle ? 55 68
1. Oui
 2. Non

56. Sinon, pourquoi ?

56

/

69

1. Cours sans relation avec mon emploi
2. Durée insignifiante
3. Autres.

57. Ces cours étaient-ils dûs :

57

/

70

1. à votre initiative ?
2. à l'initiative de l'entreprise ?

58. Suivez-vous actuellement des cours de formation ?

58

/

71

1. Aucun
2. Cours organisé par l'Entreprise
3. Cours organisé à l'extérieur de l'entreprise.

/2/

80

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire.



Imprimé au Centre National d'Éducation

Mai 1980

ANNEXE 5

Classification Professionnelle Nationale Type

Manoeuvres, ouvriers, employés

- I. 1ère Catég. manoeuvres ordinaire, ni connais. prof. ni adaptation
- II. 2ème Catég. travaux simples.connaiss. élément. + mise au courant
- III. 3ème Catég. travaux exigeant 1 minimum d'instruc. et compétence.
acquise par la pratique
- IV. 4ème Catég. travaux exigeant, formation prof. de base ou
compétence de même niveau acquise par la pratique
(CFPR)
- V. 5ème Catég. travaux nécessitant 1 connai. complète de son métier
ainsi qu'une formation théorique et pratique
approfondie, acquise soit par l'enseign. approprié
sanctionné, soit par l'expérience prof. équivalente
niveau CAP ouvrier qualifié.
- VI. 6ème Catég. travaux particulièrement difficiles de son métier
ouvrier très qualifié, formation théorique et pratique
très approfondie.

Agents de maîtrise, techniciens et assimilés

- VII. 7ème Catég. Brevet d'ens. commercial/ fonction de commandement
Brevet d'ens. industriel/ et fonction de technicité
- VIII. 8ème Catég. Brevet sup. d'ens. commercial/ contremaître
Brevet ou bacc de technicien / chef de garage
- IX. 9ème Catég. BTS

Ingénieurs et cadres

Diplôme d'ens. sup. ou expérience équivalente.
les 3 catégories correspondent à l'importance réelle

du poste ainsi que de l'ampleur de la nature des
responsabilités attachées à celles-ci.

- X.10ème Catég. Cadres adm. techn. ou commercial
IX.11ème Catég. suscite, oriente et contrôle directement le niveau de
ceux de la 10ème catég.
XII.12ème Catég. cadre supérieur placé directement sous les ordres du
chef d'entreprise
-

Arrêté no 20 du 29 oct. 1970, qui rend exécutive la division de la
Commission Nationale paritaire des conventions collectives et des salaires
du 22.10.70.

Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.

"Les travailleurs titulaires du CAP sont admis au salaire minimum de la
5ème catégorie".

□) DECRET N° 76/177 du 3 MAI 1976
fixant les zones de salaire et les
taux des salaires minima garantis.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution du 2 Juin 1972 modifiée et complétée par la loi n° 75/1 du 9 Mai 1975 ;
VU la Loi n° 74/14 du 27 Novembre 1974 portant Code du Travail, et notamment son article 61 ;
VU le Décret n° 75/741 du 29 Novembre 1975 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;
VU l'Avis exprimé par le Conseil National du Travail en sa séance du 9 Mars 1976.

D E C I D E :

Article 1er : Le territoire de la République Unie est divisé en trois zones de salaire ainsi définies :

- PREMIER ZONE : Villes de Buéa, Douala, Edéa et Yaoundé.
- DEUXIEME ZONE : Villes de Bafia, Bafoussam, Bamenda, Bertoua, Ebolowa, Eséka, Garoua, Kousséri, Kumba, Maroua, Mbalmayo, Ngaoundéré, Nkongsamba, Sangmélina, Tiko, Victoria, Département du Wouri (ville de Douala exceptée).
- TROISIEME ZONE : Le reste du territoire.

Article 2 : Pour l'application de l'article précédent, le mot "ville" s'entend d'une part du centre urbain, tel qu'il est défini par les textes réglementaires en vigueur, d'autre part d'une zone s'étend à cinq kilomètres au-delà des limites dudit centre.

Article 3: 1- Sont supprimés le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) et le salaire minimum agricole garanti (S.M.A.G.).

- 2- Les taux minima des salaires applicables aux manoeuvres ordinaires, dès leur engagement, sont ceux de l'échelon A de la première catégorie de la classification professionnelle de leur secteur d'activité, conformément au tableau ci-après :

ZONES	S E C T E U R D' A C T I V I T E					
	S E C T E U R P R I M A I R E		S E C T E U R S E C O N D A I R E E T T E R T I A I R E I		S E C T E U R T E R - T I A I R E I I	
	TAUX Horaires	TAUX Mensuels	TAUX Horaires	TAUX Mensuels	TAUX Horaires	TAUX Mensuels
I	47,01	9.402	64,18	11,127	74,05	12.836
II	39,84	7.968	51,85	8.984	59,80	10.366
III	33	6.600	42,18	7.320	48,68	8.438

Article 4 : Dans les textes législatifs et réglementaires où est utilisé le terme de salaire minimum interprofessionnel garanti, il lui est substitué celui de salaire minimum de la première catégorie, première zone, du secteur considéré.

Article 5 : Lorsqu'une entreprise comporte des établissements situés dans les zones de salaire différentes, elle peut être admise, par autorisation spéciale du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, à appliquer un taux unique de salaire minimum pour l'ensemble de l'entreprise sous réserve :

- a) que la masse totale des salaires versés aux travailleurs de l'entreprise par l'application d'un taux unique soit au moins égale à celle qui résulterait de l'application des taux différents par zone, l'employeur étant tenu d'apporter à cet égard toutes les justifications nécessaires ;
- b) que l'adoption d'un taux unique ait fait l'objet d'un accord écrit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise intéressée.

Article 6 : En cas de divergence de vues entre employeurs et travailleurs sur le classement d'un établissement dans une zone de salaire, le différend sera réglé par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 7 : Est abrogé le décret n° 73/495 du 28 Août 1973, modifié par le décret n° 74/699 du 30 Juillet 1974.

Article 8 : Le présent décret, qui prend effet pour compter du 1er Avril 1976, sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence ainsi qu'au Journal Officiel en français et en anglais ./-

YAOUNDE, le

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

(é)

EL HADJ AHAMADOU AHIDJO

ANNEXE 7

Répartition de la population de 15 ans et plus selon la catégorie de population active et non-actives
dans les différentes provinces

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Ouest	Total	Douala	Yaoundé
Travailleurs Ind.	367 261	118 673	112 133	474 092	193 178	231 452	122 490	1 619 279	27 782	15 837
Trav. Fam. non rémunéré	54 065	19 016	22 965	228 273	35 967	19 529	16 304	396 119	1 071	647
Salariés permanents	80 782	9 648	91 550	27 228	14 973	17 784	25 872	267 837	62 432	44 599
Salariés temporaires	13 838	3 653	20 204	13 180	8 228	9 536	19 397	88 036	5 656	5 525
Apprentis	6 828	679	8 367	1 733	3 964	4 381	3 621	29 573	6 108	3 576
Employeurs	1 615	179	3 506	2 115	1 011	814	2 734	11 974	1 096	542
Situation Ind.	4 625	497	2 248	5 904	2 916	2 243	2 458	20 891	1 255	1 229
Pop. occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	287 739	192 876	2 433 709	105 400	71 915
Sans emploi, ayant travaillé	9 879	2 067	10 458	12 659	2 651	3 208	2 439	43 361	7 357	3 436
Cherche 1er emploi	19 607	1 805	28 773	7 402	23 183	11 738	13 817	106 325	20 618	10 258
Pop. active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132	2 583 395	133 375	85 609
Ménagère	108 622	18 120	107 588	349 375	84 716	101 134	50 474	820 029	63 821	42 878
Etudiants	88 106	11 383	50 669	29 872	45 522	39 590	23 655	288 827	27 518	32 129
Autres	56 793	12 556	30 440	82 219	38 687	42 180	14 036	276 921	11 189	5 068
Pop. inactive	253 521	42 069	188 697	461 466	168 955	182 904	88 165	1 385 777	102 528	80 075
Non déterminée	15 797	1 950	8 180	13 384	9 228	7 191	8 756	64 486	4 425	5 323
Population de 15 ans et plus	827 818	200 236	497 081	1 247 436	464 254	490 780	306 053	4 033 658	240 328	171 007

ANNEXE 8

Répartition de la population de 15 ans et plus selon la branche
dans les différentes provinces

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Ouest	Total	Douala	Yaoundé
Agriculture	393 971	135 411	124 848	676 553	195 749	237 549	134 829	1 898 910		
Industries	26 580	2 976	35 238	15 392	24 928	10 274	8 549	123 937		
Bâtiment et T.P.	13 315	1 102	10 935	8 606	5 665	4 817	1 982	46 422		
Commerce	20 987	4 272	31 345	20 765	9 825	8 093	10 953	106 240		
Transp.Ent. Comm.	8 178	607	17 242	3 357	1 768	3 056	1 859	36 067		
Banque Assurances	1 291	56	3 001	301	176	323	255	5 403		
Services	58 523	7 667	37 786	23 932	19 126	18 255	32 125	197 414		
Non déterminé	6 169	254	578	3 619	3 000	3 372	2 324	19 316		
Pop. occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	287 739	192 876	2 433 709	105 400	71 915
Sans emploi, ayant travaillé	9 879	2 067	10 458	12 659	2 651	3 208	2 439	43 361	7 357	3 436
Cherche 1er emploi	19 607	1 805	28 773	7 402	23 183	11 738	13 817	106 325	20 618	10 258
Pop. active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132	2 583 395	133 375	85 609
Ménagère	108 622	18 120	107 588	349 375	84 716	101 134	50 474	820 029	63 821	42 878
Etudiants	88 106	11 383	50 669	29 872	45 522	39 590	23 655	288 827	27 518	32 129
Autres	56 793	12 556	30 440	82 219	38 687	42 180	14 036	276 921	11 189	5 068
Pop. inactive	253 521	42 069	188 697	461 466	168 955	182 904	88 165	1 385 777	102 528	80 075
Non déterminée	15 797	1 950	8 180	13 384	9 228	7 191	8 756	64 486	4 425	5 323
Population + de 14 ans	827 818	200 236	497 081	1 247 436	464 254	490 780	306 053	4 033 658	240 328	171 007

TABLE 5

Produit intérieur brut par branche d'activité aux prix

ANNEXE IX

courants du marché (en milliards de francs CFA)

	Agriculture, Pêche, etc.	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité Gaz Eau	Constuction	Commerce	Transports et communi- cation	Services publics	Autres Services	Droit de douane	TOTAL
1965	60.2	0.3	19.0	2.3	10.8	31.5	13.9	17.3	24.0	7.0	186.3
1966	61.4	0.3	20.2	2.5	11.9	33.3	15.0	18.0	26.0	7.0	195.6
1967	66.1	0.3	22.5	2.9	12.0	40.9	16.3	20.6	27.1	7.4	216.1
1968	75.2	0.4	24.0	3.2	14.1	48.3	17.7	22.1	30.6	8.2	243.8
1969	81.0	0.4	28.1	3.9	14.0	60.6	18.9	23.3	30.7	9.1	270.0
1970	92.0	0.9	31.4	4.5	11.3	57.8	20.3	28.0	32.3	11.9	300.4
1971	97.7	2.1	35.2	4.8	12.0	70.0	21.2	32.5	33.4	12.4	321.3
1972	111.7	0.8	38.3	4.8	13.7	77.3	26.4	32.6	37.6	12.7	355.9
1973	126.7	1.2	40.4	4.8	15.9	81.0	31.9	33.0	51.9	13.7	400.9
1974	154.7	1.8	45.6	5.3	19.4	88.1	40.1	34.4	84.7	18.5	492.6
1975	194.7	2.3	56.2	5.7	21.6	93.9	49.3	43.6	81.0	22.4	569.7
1976	220.8	2.0	67.5	6.7	28.6	107.1	55.1	45.1	87.0	32.9	652.8
1977	259.7	3.2	74.7	10.1	42.2	126.9	57.7	56.2	111.6	43.1	785.4
1978	305.4	4.2	87.4	11.7	46.6	154.1	65.9	70.7	139.2	54.6	939.8

TABLE 6

Déflateur implicite d'évolution des prix (1976 = 100)

	Agriculture Pêche etc.	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité Eau Gaz	Construction	Commerce	Transports et commu- nication	Services publics	Autres	Ensemble
1965	42.3	53.7	56.8	39.3	53.9	37.0	40.5	70.4	49.1	45.5
1966	41.4	53.7	57.4	45.2	53.9	37.2	41.8	61.3	49.4	45.9
1967	42.0	53.7	62.6	53.9	53.9	46.0	43.4	79.8	54.4	49.0
1968	45.4	54.9	58.8	57.0	54.0	53.8	43.8	80.5	53.4	52.0
1969	46.4	55.0	60.6	67.4	54.6	64.8	44.0	79.9	53.9	54.8
1970	50.2	57.6	65.7	72.8	57.5	71.0	46.4	86.7	57.1	59.2
1971	52.3	61.3	64.7	74.5	63.5	70.7	46.4	96.1	58.5	61.0
1972	56.5	65.6	69.7	75.6	68.3	79.7	55.7	92.0	62.8	68.0
1973	61.7	69.2	73.3	75.6	70.8	85.4	64.7	87.3	67.8	70.4
1974	71.9	77.1	81.3	81.5	77.9	88.0	77.6	84.8	76.1	77.8
1975	88.9	90.9	93.6	87.3	92.1	89.9	93.8	105.2	91.3	91.6
1976	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1977	116.2	110.0	106.0	127.5	108.8	110.9	99.2	116.0	110.3	111.4
1978	125.2	123.6	118.1	156.3	120.7	123.4	106.3	135.2	121.2	122.9

TABLE 7

Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constants

de 1976 (en milliards de francs CFA)

	Agriculture Pêche etc.	Mines	industrie manufac. turière	Electricité		Commerce	Transports et communi- cation	Services publics	Autres	Droit de douane	TOTAL
				Eau Gaz	Construction						
1965	142,3	0.6	33.5	5.9	20.0	85.1	34.3	24.6	44.7	18.4	409.4
1966	148.3	0.6	35.2	5.5	22.1	89.5	35.9	29.4	48.4	18.4	433.3
1967	151.4	0.6	35.9	5.4	22.3	88.9	37.6	25.8	50.5	16.6	441.0
1968	165.6	0.7	40.8	5.6	26.1	89.8	40.4	27.5	55.7	17.0	469.2
1969	174.6	0.7	46.4	5.8	25.6	93.5	43.0	29.2	55.8	18.0	492.6
1970	183.3	1.6	47.8	6.2	19.7	95.5	43.8	32.3	56.1	21.3	507.6
1971	186.8	3.4	54.4	6.4	18.9	99.0	45.7	33.8	54.5	23.8	526.7
1972	181.0	1.2	54.9	6.3	20.1	97.0	47.4	35.4	57.3	22.8	523.4
1973	205.3	1.7	55.1	6.3	22.5	94.8	49.3	37.8	75.0	21.7	569.5
1974	215.2	2.3	56.1	6.5	24.9	100.1	51.7	40.6	73.9	25.7	633.0
1975	217.9	2.5	60.0	6.5	23.5	104.4	52.6	41.4	89.1	24.1	622.0
1976	220.8	2.0	67.5	6.7	28.6	107.1	55.1	45.1	87.0	32.9	652.8
1977	223.5	3.0	70.5	7.9	38.8	114.4	58.2	48.4	101.5	38.8	705.0
1978	242.8	3.6	74.0	7.5	37.8	124.9	62.0	52.3	112.6	47.3	764.8

TABLE 8

Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constant

de 1976 (en pourcentage)

	Agriculture Pêche etc.	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité		Commerce	Transports et communi- cation	Services Publics	Autres Services
				Eau Gaz	Construction				
1965	36.4	0.1	8.6	1.5	5.1	21.8	8.8	6.3	11.4
1966	35.7	0.1	8.5	1.3	5.3	21.6	8.7	7.1	11.7
1967	37.1	0.1	8.5	1.3	5.3	20.9	8.9	6.1	11.9
1968	36.6	0.1	9.0	1.2	5.8	19.9	8.9	6.1	12.3
1969	36.8	0.1	9.8	1.2	5.4	19.7	9.1	6.2	11.8
1970	37.7	0.3	9.8	1.3	4.1	19.6	9.0	6.6	11.5
1971	37.1	0.7	10.8	1.3	3.8	19.7	9.1	6.7	10.8
1972	36.2	0.2	11.0	1.3	4.0	19.4	9.5	7.1	11.4
1973	37.5	0.3	10.1	1.2	4.1	17.3	9.0	6.9	13.7
1974	35.4	0.4	9.2	1.1	4.1	16.5	8.5	6.7	12.2
1975	36.4	0.4	10.0	1.1	3.9	17.5	8.8	6.9	14.9
1976	35.6	0.3	10.9	1.1	4.6	17.3	8.9	7.3	14.0
1977	33.5	0.5	10.6	1.2	5.8	17.2	8.7	7.3	15.2
1978	33.8	0.5	10.3	1.0	5.3	17.4	8.6	7.3	15.7