

Note sur quelques problèmes de main  
d'oeuvre à Ghana

11 DEC 1967

-:-

Par A. HAUSER

I. L' Africanisation dans l'industrie

Il n'y a pas lieu de faire de distinction entre les industries extractives et les industries de transformation. Le rapport Européen Africain ne varie guère d'une branche à l'autre. Cependant les industries hautement mécanisées comme la manufacture de cigarettes, la brasserie, ont le pourcentage le plus élevé : 4 à 5 %, avec une main d'oeuvre de 400 à 500 travailleurs. L'huilerie de palme a moins de 1 % mais elle est de faible capacité ( 800 t) et emploie moins de 100 personnes.

Les industries dérivées du bois ont de 2 à 3 % avec une main d'oeuvre de 200 à 600 travailleurs, à l'exception d'une entreprise employant 2.500 personnes. La plupart comprennent une exploitation forestière et une scierie; il existe deux usines de contreplaqué. Dans l'une des scieries la production, entièrement mécanisée, s'élève à 2.240 m<sup>3</sup> par semaine. Trois petites scieries ( 200 travailleurs) appartiennent à des Africains qui les dirigent, assistés d'un technicien européen. L'ensemble des industries dérivées du bois occupe environ 5.000 Africains et 150 Européens ( non compris les exploitations forestières africaines).

Dans les mines d'or ( souterraines ) et de diamant ( en surface ), le rapport E varie de 2,6 à 3,8 %. Pour des raisons de sécurité le pourcentage A des Européens est de l'ordre de 10 % dans l'usine de concentration; ils effectuent eux-mêmes certaines opérations. La mine de manganèse ( en surface ) n'a qu'1 % d'Européens. Toutes ces mines ont une main d'oeuvre allant de 1.140 à 5.300 travailleurs. L'ensemble des mines emploie 30.000 Africains environ et 500 Européens.

Dans le secteur privé industriel aucun Africain n'occupe encore de poste de direction technique. Cependant quelques entreprises font l'effort d'envoyer au Royaume Uni certains de leurs employés pour une période allant de quelques mois à quelques années en stage de perfectionnement ou comme boursiers d'institutions spécialisées. D'autres accordent des bourses au Kumasi College of Technology ou à l'Université de Ghana. Actuellement les plus avancés parmi les Africains ne sont que des adjoints à des Européens ( scieries ) ou ont la charge d'un secteur forestier ou minier ( shiftbosses ). La plupart de ces postes sont encore confiés à des Européens mais certaines entreprises ont des projets éventuellement en début de réalisation de remplacement de ces Européens par des Africains formés sur place. La chambre des mines vient d'attirer l'attention des Africains sortant de l'école secondaire sur une carrière de cadre, en introduisant un programme



ORSTOM Fonds Documentaire

N° : 21961, ex 1

Cote : B

de formation commun. à toutes les mines, homologué par des examens, avec des conditions d'emploi les mêmes partout.

Dans le secteur privé commercial l'africanisation est plus poussée. La principale compagnie commerciale de Ghana emploie 40 % d'Africains dans le personnel supérieur (senior posts). Dans le secteur public l'africanisation est très avancée, même dans les services à caractère industriel. Les chemins de fer de Ghana et le port de Takoradi n'emploient plus que 33 Européens pour 11.257 Africains (Avril 1957) soit 3 0/00 dans l'ensemble (1 % dans les ateliers). La diésélisation est très peu développée. On ne saurait dire que ce service fonctionne de façon satisfaisante. A titre de comparaison les chemins de fer de Sierra Leone (vapeur) emploient 55 Européens et 5.000 Africains ( $\frac{E}{A} = 1 \%$ ) et ceux de Guinée Française (diésel) 64 E et 1.810 A ( $\frac{E}{A} = 3,5 \%$ ). Seuls certains services publics

de Ghana à caractère technique bien marqué ont encore une majorité d'Européens dans le personnel supérieur : statistiques : E = 5, A = 2,  $\frac{A}{E} = 40 \%$

## II. La formation professionnelle

L'enseignement public comprend 4 trade schools (centres d'apprentissage) avec un total de 500 élèves environ, 4 technical Institutes (Collèges techniques), avec un total de 2.279 élèves inscrits (Avril 1957), 1 secondary technical school (Lycée technique) avec 200 élèves environ, 1 Collège of Technology (Université Technique) avec 610 étudiants. Sauf pour cette dernière institution le recrutement se fait à la sortie de l'école primaire - second cycle (middle School).

Les technical Institutes donnent quatre sortes d'enseignement :

- 1° - à temps complet (full time) pendant toute la durée des études qui est de 4 ans dont une formation générale. Préparation au certificat d'aptitude professionnelle et aux brevets industriels et commerciaux. Nombre total d'élèves : 709, dont 80 filles.

- 2° - un jour par semaine (day release) et éventuellement 2 soirs, pendant 5 ans pour les apprentis, dont le nombre s'élève à 434

- 3° - des cours du soir d'une durée de 5 ans (au lieu de 3 au Royaume Uni). Le nombre des inscrits était de 1056 en Avril 1957

- 4° - des cours à temps complet alternant avec des périodes d'emploi dans l'industrie (sandwich courses), 5 semaines, 2 fois par an, pendant 3 ans. Total des élèves 80 (venant tous des mines).

Les maîtres à temps complet comprennent 11 Européens et 62 Africains. Le plus ancien de ces instituts a 5 ans, le plus récent 1 an.

Le Kumasi College of Technology fonctionne depuis 1952; il comprend 610 étudiants dont 88 filles (Avril 1957). Le corps enseignant comprend 149 membres répartis ainsi : - professeurs (academic staff) 89 (Européens 51; Africains 38) - assistants (technical assistants) 60 (Européens 3; Africains 57).

Le recrutement se fait après l'enseignement primaire II)

Il y a 6 Départements :

1° Agriculture	52 étudiants - études	4 trimestres et 4 ans
2° Commerce	103	3 à 4 ans
3° Industrie	95	3 à 5 ans
4° Pharmacie	40	4 ans
5° Préparation au Higher School Certificat (2° partie de l'enseignement secondaire)	55	2 ans
6° Préparation à l'enseignement :		
primaire II.	103	2 ans
ménager:	38	2 ans
manuel :	41	I et 3 ans
musical :	22	I à 3 ans
physique :	29	I et 2 ans

Les chemins de fer forment quelques apprentis et ont ouvert pour leur personnel (25 à la fois) des stages de perfectionnement de 6 semaines.

Dans le secteur privé il existe actuellement au moins deux centres d'apprentissage; dans celui de la principale compagnie commerciale la durée des cours est de 8 mois; les élèves, au nombre de 12, âgés de 20 ans en moyenne, sont pris parmi les jeunes travailleurs des services industriels de la compagnie pour y apprendre des éléments de la profession de mécanicien motoriste. Ce centre d'apprentissage sert aussi de centre de perfectionnement pour les ouvriers, d'âge variable, qui sont pris, 12 à la fois, pour 4 semaines. La principale mine de diamants doit ouvrir prochainement un centre d'apprentissage avec 20 élèves à temps complet, analogue à celui de la mine du même groupe en Sierra Leone.

Dans les mines d'or les nouvelles recrues du secteur productif ont une semaine de formation souterraine (6 semaines pour les chefs d'équipe).

Il est enfin à signaler que quelques entreprises pratiquent le TWI ( training Within Industry) - Perfectionnement des agents de maîtrise)

### III. La sélection de la main d'oeuvre

Les deux mines d'or employant le plus grand nombre de travailleurs ( 5.300 et 4531 en Avril 1957) font systématiquement passer des tests d'aptitude à tous les nouveaux engagés afin de déceler ceux susceptibles de faire autre chose que des manœuvres. Ces tests sont indépendants du contexte culturel ( culture frèc) dans la mesure du possible. Ce sont :

- 1° Des tests de tri
- 2° Des tests de construction de cubes
- 3° Des tests d'assemblage.

Un nouveau test collectif doit permettre de reconnaître des "leaders" : il consiste à demander à un petit groupe inorganisé de franchir quelques obstacles accompagné de matériel lourd. Pour que l'opération puisse être menée à bien il faut pratiquement qu'il se dégage une personnalité qui prenne le commandant de l'équipe.

Cette sélection se fait d'après les indications du " Department of Education" de l' Université de Ghana.

### IV. Le "Department of Social welfare and Community development" et l'industrie.

Le Service Social de Ghana, qui est très développé, joue un certain rôle dans la vie économique du pays. Il coordonne l'action des "welfare officers" d'entreprises, notamment dans le secteur minier et à propos des travailleurs migrants issus des territoires du Nord et français - que l'on a l'intention de protéger à l'aller et au retour. Il a créé quatre centres de formation professionnelle pour garçons, en milieu urbain, s'attaquant ainsi au problème du chômage des jeunes. Ces cours durent 2 ans; les élèves, 500 au total, reçoivent des rudiments des métiers de charpentier, maçon ou mécanicien. Pour les filles le Service Social s'est trouvé en présence d'institutions existantes, totalisant 400 élèves, et il leur sert de conseiller et d'aide. Il a ouvert trois internats à enseignement professionnel élémentaire ( industrial School) pour les jeunes délinquants ( 300) - dont un pour ceux de moins de 16 ans ( 60) - et un internat pour les jeunes délinquantes ( 20). Le séjour y est de 2 à 3 ans. Enfin dans l'un de ses quatre centres de formation des cadres et des leaders bénévoles de l'éducation de masse le Service Social forme aussi des artisans ruraux ( rural builders), 36 en 2 ans. Il va prochainement en former dans un moindre temps, dans un autre centre avec des méthodes françaises de formation accélérée.

*Inclut dans le bulletin de l'Institut Litfranc Travail, 11, 6, novembre 1957 p 26-83*