

ORSTOM

Institut Français de Recherche Scientifique
pour le Développement en Coopération

Institut des Sciences Humaines
Ministère de l'Enseignement
Supérieur et de la Recherche
Scientifique (Cameroun)

LE TRAVAIL SALARIE
AÛ CAMEROUN ET A EDEA

(Compte-rendu de l'opération ORSTOM - DGRST 1981-1983
"Enquête socio-économique sur les modes de subsistance,
Province du Littoral")

par

Michel AGIER

Document de travail

Montpellier, septembre 1984

AVERTISSEMENT.

Ce texte rend compte des enquêtes réalisées pour l'opération "Enquête socio-économique sur les modes de subsistance, province du Littoral" sur un financement de l'ex-DGRST camerounaise, dans le cadre de la station de Douala de l'Institut des Sciences Humaines, au cours de deux séjours, de janvier à novembre 1981, et de janvier 1982 à janvier 1983.

L'introduction (travail salarié et travail non salarié) reprend des réflexions d'ordre général, rédigées à partir de mes recherches au Cameroun et au Togo sur la question du travail.

Le premier chapitre comprend une approche historique et une étude globale (statistique surtout) du "marché du travail" au Cameroun. La partie historique est faite à partir d'une compilation d'ouvrages existants (en particulier une excellente étude de Léon KAPTUE sur l'histoire du travail et de la main d'oeuvre au Cameroun de 1916 à 1952, voir bibliographie et celle de René GOUELLAIN sur l'histoire de Douala, voir bibliographie), de documents actuels faisant état des années de création des entreprises et d'interviews d'ouvriers ayant commencé leur itinéraire professionnel et migratoire après-guerre.

La deuxième section de ce premier chapitre est un essai de repérage, à partir des données statistiques globales, d'un ensemble économique-social des ouvriers salariés de l'industrie et de l'agro-industrie.

Aussi fastidieux qu'il puisse paraître, ce premier chapitre est cependant indispensable pour mettre en place les repères (historiques et quantitatifs) d'études directes sur la main-d'oeuvre salariée.

Le Deuxième chapitre prend la "mise au travail salarié" à son point de départ : les villages. Les informations recueillies par enquête dans deux villages témoins mettent en évidence une différenciation régionale dans la prolétarianisation, point sur lequel d'autres développements seront rédigés à la suite de ce premier compte rendu.

Le Troisième chapitre présente les données concernant Edéa, ville industrielle, ville de migrants. On est amené à parler d'un espace de référence d'Edéa qui correspond à peu près aux principaux bassins de main d'oeuvre des principales entreprises ; mais une série d'exceptions montre que les recrutements industriels peuvent avoir leur logique propre, distincte de celle des migrations urbaines.

Le dépouillement des enquêtes menées à ALUCAM et dans sa cité ouvrière aborde le problème de la formation des milieux ouvriers. Celle-ci se situe à la rencontre de logiques familiales, claniques ou villageoises et de modèles économiques et sociaux importés. Plutôt que de parler d'"aristocratie ouvrière", compte tenu de l'aisance relative des catégories d'ouvriers qualifiés que l'on trouve à ALUCAM, il nous semble plus exact d'analyser le cas de la cité ouvrière ALUCAM comme étant une expression de la mise en place actuelle d'un réfèrent ouvrier.

Les politiques industrielles et agro-industrielles menées au Cameroun et en particulier à Edéa, Douala et dans toute la Province du Littoral, ne peuvent pas se passer d'une connaissance (et d'une politique ?) de la mise au travail salarié, tant il est vrai que l'imbrication entre la vie familiale et sociale et la production est permanente et étroite, aussi bien lorsque, comme à ALUCAM, l'usine "gère" le domaine hors travail, que lorsque, dans d'autres situations industrielles, des systèmes familiaux, claniques ou villageois prennent en charge l'embauche à l'usine et, au moins en partie, l'organisation du travail.

INTRODUCTION

TRAVAIL SALARIE ET TRAVAIL NON SALARIE

(Approche théorique des "modes de subsistance")

Cette introduction théorique a pour but de poser les différents éléments de problématique dont on dispose pour aborder la question du travail et de la vie sociale des travailleurs.

S'agissant des pays en voie de développement, et particulièrement du Cameroun, comme de l'Afrique noire en général, un premier point qui s'impose est celui qui concerne le secteur "informel". Se référant à des formes "pré-capitalistes" de travail dans les cadres familiaux, lignagers ou villageois, ce domaine des travailleurs familiaux et "indépendants" occupe au Cameroun 70,5 % de la population active masculine et 91,7 % de la population active féminine. Les salariés ne sont que 13,6 % de la population active mais ce taux passe à près de 51 % à Douala et à plus de 71 % si l'on considère les hommes actifs de la capitale économique ayant déclaré un emploi.

Dans l'ensemble, le domaine non salarié "précède" le domaine salarié, en pratique (numériquement) et en théorie (comme forme de rapport travail/hors travail).

Il serait insuffisant d'y faire seulement référence. Il convient plutôt de situer la formation des milieux ouvriers salariés par rapport aux milieux non salariés ou "marginiaux".

1.. A PROPOS DES ETUDES SUR LE "SECTEUR INFORMEL" DANS LES VILLES AFRICAINES

Ces quinze dernières années ont vu se développer une foule d'études sur le "secteur informel urbain" en Afrique. Les tailleurs, les mécaniciens, les commerçants de vivriers, les revendeuses de tissus, bref tous les petits producteurs, prestataires de services et intermédiaires ont été criblés de regards divers et diversement intéressés. Etudiants, chercheurs, experts de bureaux d'études ou d'organismes internationaux ont tenté, les uns de réaliser l'impossible rêve occidental de mettre en fiche la fluidité, les autres de trouver dans la vie familiale des intéressés les secrets du fonctionnement de ces activités marginales.

Que ce soit par la méthode du bulldozer ratissant avec une armée d'enquêteurs ou que ce soit par le travail laborieux, tatillon et tâtonnant de la fourmi faisant solitairement son trou dans l'atelier familial, cette flambée de recherches est bien d'abord une façon de reconnaître que le secteur dit "informel" représente le phénomène économique majeur des villes d'Afrique.

Cependant, il est des situations où les notions employées pour décrire des phénomènes sociaux empêchent d'elles-mêmes le développement de la connaissance de ces faits. Faute d'une véritable analyse des milieux sociaux vivant de cette économie "marginale", les interventions qui sont proposées, même formulées de bonne foi, peuvent provoquer des dégâts humains importants.

La critique des notions et méthodes employées n'est donc pas superflue. Elle peut permettre d'arriver à une description et une interprétation des faits plus conformes à la réalité.

Le "secteur informel", fourre-tout de l'incompris

Les années 1960 (un peu avant ou un peu après, selon les cas) ont vu le démarrage d'une exceptionnelle croissance démographique des villes africaines, due principalement aux migrations - saisonnières puis, de plus en plus, définitive - de jeunes ruraux. Ceux-ci fuyaient la misère économique et les contraintes sociales des villages et cherchaient à se rapprocher des lieux de concentration des richesses et des pouvoirs modernes.

Mais les possibilités officielles d'emploi n'ont pas été à la mesure de cette croissance démographique qui, d'ailleurs, se poursuit. Le marché du travail salarié plus ou moins contrôlé et alimenté par les pouvoirs publics a été incapable d'absorber ces flux de migrants et il ne fournit encore, à l'heure actuelle, que 20 à 50 % des emplois, selon les cas, à la population active des villes, Douala étant, avec 51 %, à une limite supérieure et plus encore Edéa, avec 54 % de salariés parmi la population active.

Dès le début de l'explosion urbaine des années 60, l'insertion des migrants dans les villes s'est donc faite principalement par des filières sociales et professionnelles échappant aux décisions et au contrôle public .

Les activités commerciales, artisanales et de transports urbains sont ainsi, dans leur majorité,

organisées en dehors du contrôle direct de l'Etat, dans des entreprises de petite taille (de deux à une dizaine de personnes), dont le fonctionnement économique échappe à la pure rationalité capitaliste, et en dehors du salariat.

Considérant -implicitement ou explicitement- comme seul travail celui qui entrait dans les catégories existantes (d'emploi, de "position dans l'entreprise", de type de rémunération) connues et reconnues en Europe, les études macro-économiques des villes et les recensements statistiques rejetèrent dans la négation simple tout ce qui n'entrait pas dans ces catégories. D'ailleurs, la terminologie hâtivement utilisée pour désigner ces activités fluides (et incontrôlées) indique bien l'eurocentrisme spontané des définitions négatives dont fut affublé ce secteur : "non structuré", "informel", "circuit inférieur de l'économie urbaine", "sous-intégré", etc.

Par exemple, selon le très officiel Recensement Général de la population de Lomé en 1970, 62 % des 53 000 ouvriers, chauffeurs et manoeuvres divers recensés sont restés inclassés et inconnus quant à leur "position dans l'entreprise" ! Ils n'entrent dans aucun des registres tout prêts que leur indiquèrent les recenseurs : "Personne travaillant à son compte" (15 % s'y sont reconnus), "coopérateur et travailleur familial non rémunéré" (13 %), salarié.(10 %).

On voit bien, dans cet exemple, par quel cheminement a pu être construite la notion de "secteur informel". Les notions occidentales utilisées dans les recensements -comme, souvent, dans les grandes enquêtes quantitatives- produisent d'elles-mêmes des inconnues (que l'on présente ensuite comme "informelles") car elles ne recouvrent pas, dans

.../...

leurs définitions mêmes, la réalité du travail en Afrique et des différentes formes de sa rémunération. De ce point de vue, la notion de "secteur informel" est bien un produit dérivé de l'idéologie occidentale du travail, c'est-à-dire une zone d'ombre définie par la négation de son contraire (le secteur dit "moderne").

La notion de "secteur informel" a ainsi révélé, mais sans l'identifier, une nécessité pour la recherche en étant, comme l'a souligné Alain Marie, "une sorte de fourre-tout où se trouvent regroupées l'ensemble des activités qui ne relèvent ni du secteur capitaliste moderne, ni du secteur agricole" (Alain Marie 1982, p.358).

En effet, ce creux dans la connaissance des villes africaines et de l'emploi urbain a provoqué, à partir du début des années 1970, le développement de nombreuses études sur ce secteur. Les milieux internationaux du Développement, et en premier lieu la Banque Mondiale -pourvoyeuse de fonds des opérations de développement-, ont financé des recherches importantes pour tenter de connaître et quantifier ce vaste et obscur domaine des petits ateliers d'artisans, des commerçants tabliers des marchés, des revendeuses de cigarettes à l'unité, mais aussi des riches "Alhaji" et des commerçantes de la côte roulant en Mercedes.

Quels résultats en sont sortis ?

Il faut dire d'abord quelques mots des nombreuses études effectuées par les organismes internationaux (en particulier le Bureau International du Travail) ou les sociétés d'études.

Dorénavant, chaque grande ville africaine a son (ou ses) étude(s) sur le "secteur informel", étude réalisée généralement entre 1970 et 1980.

Ces textes présentent certaines similitudes entre eux : cartes plus ou moins détaillées de localisation des activités "informelles", longs tableaux donnant des chiffres d'affaires par branche, les revenus moyens des employés, la taille moyenne des entreprises, etc. ; enfin, calculs de projection économique en fonction de la productivité par branche, avec formules mathématiques à l'appui. Parfois mystifié par tant de rigueur apparente, le lecteur arrive ensuite aux "recommandations" qui concluent toujours ce genre de rapports. Alain Morice en a fait une critique détaillée, reprenant et discutant point par point les différentes étapes d'une des études de ce type :

-Echantillonnage douteux (on prend les données d'un recensement officiel comme base de sondage, c'est-à-dire que l'on part des entreprises visibles et patentées, alors que l'on veut justement traiter de l'"informel").

-Utilisation d'un questionnaire fermé faisant une confiance absolue dans la mémoire de l'interviewé et dans l'appréciation subjective de ses propres affaires (on lui demande par exemple d'évaluer rétrospectivement ses revenus et chiffres d'affaires passés alors qu'il s'agit d'entreprises sans comptabilité).

-Formulations mathématiques incohérentes et approximatives. Ces approximations sont camouflées dans un formalisme impressionnant sur lequel le lecteur passe généralement très vite pour aller en toute confiance à la conclusion.

-Conclusions dangereuses. Dans l'étude analysée par Alain Morice, cette conclusion est formulée à partir d'un "taux moyen de sous-utilisation de la main d'oeuvre", taux fourni à la virgule près (ce qui est particulièrement aberrant quand on sait le subjectivisme et l'approximation de l'enquête et des calculs qui l'ont produit). A partir de ce taux, l'étude propose des mesures aboutissant à concentrer la profession étudiée et à expulser le "surplus" vers d'autres marges... A une approche et un traitement de la réalité qui veut faire illusion, correspondent des conclusions qui peuvent être dangereuses pour les populations concernées (Cf. Alain Morice, 1982a).

Les techniques les plus apparemment rigoureuses n'apportent par elles-mêmes rien de plus à la connaissance du fonctionnement de "l'informel". C'est le cas pour ce qui concerne le traitement des informations. Ca l'est aussi et surtout du recueil des informations. Dans ce cas, l'absence de connaissance anthropologique des milieux "questionnés" peut aboutir à une utilisation très pernicieuse de l'enquête quantitative.

Cela apparaît nettement lorsque des enquêtes statistiques "lourdes" sont montées sur la base de pré-notions qui ont été d'abord énoncées sur des réalités déjà connues (en l'occurrence le secteur économique "moderne") et qui n'ont pas été critiquées. Lorsque rien ne vient interrompre le libre cours des pré-notions et des impressions des questionneurs (ceux qui conçoivent les questionnaires), l'information produite par la statistique est à la limite du non-sens. Il en va ainsi des catégories "Personne travaillant à son compte" et "Travailleur familial

.../...

non rémunéré". Dans la réalité des villes d'Afrique, ces deux catégories recouvrent très peu de situations, car les formes de la dépendance de travail ou financière sont multiples et les rémunérations des "travailleurs familiaux" -qui ne sont d'ailleurs pas toujours de la famille- peuvent avoir des formes non monétaires. C'est particulièrement le cas dans le commerce. Pourtant, selon le recensement de Lomé de 1970 et parmi les commerçants, la première catégorie obtient 90,7 % de réponses et la seconde 1,4 % ! En fait, l'une et l'autre n'ont d'autre sens que de marquer -et avec quelle force !- les deux pôles idéologiques de la promotion sociale des commerçants : le patron et le dépendant, et non pas deux catégories significatives de travailleurs du commerce comme le croira le statisticien, dupe de ses propres impressions.

Traditions efficaces

D'une manière générale, celles des enquêtes qui ne se sont pas satisfaites de quantifications douteuses sont toutes arrivées à cette conclusion minimale : le secteur prétendument "informel" ou "non structuré" est en réalité bien organisé et très structuré, mais l'inspiration de ces structures échappe à la pure logique de l'économie capitaliste.

Quelles sont les règles de l'organisation du travail dans ce secteur ? Dans quelles structures se déroulent les rapports de travail ? Selon quels principes et dans quels réseaux l'argent circule-t-il ? Telles sont quelques unes des questions que posent les anthropologues du travail pour qui ce que l'on appelle à tort le secteur "informel", c'est d'abord le domaine du travail dépendant, c'est-à-dire de l'insertion du travail dans des rapports de parenté, d'alliance et de clientèle.

Aussi l'étude des activités économiques et des rapports de travail de ce secteur est-elle impossible sans la prise en compte du domaine "hors travail". Il faut penser ensemble le travail proprement dit et tous les éléments de l'identité sociale des travailleurs : stratégies familiales, règles des relations de parenté, formes de mariages, valeurs morales, "solidarités" ethniques, claniques ou villageoises, etc.

A Douala, tout l'approvisionnement de la ville en fruits et légumes est assuré par des réseaux ethniques Bamiléké qui contrôlent l'ensemble du circuit : les mêmes paysans du plateau Bamiléké (à l'Ouest du Cameroun, à 200 km environ de Douala) produisent régulièrement les produits vivriers que leur achètent les mêmes commerçants qui assurent le transport des marchandises jusqu'à Douala. La revente des produits sur les marchés de la ville ou le long des rues est faite par des jeunes revendeurs membres de la même ethnie. Les mêmes Bamiléké sont connus pour leur promptitude à rassembler par des circuits traditionnels des sommes d'argent considérables leur permettant, par exemple, d'acheter "cash" un des plus grands hôtels de la ville. Il s'agit là de la simple manifestation d'une "solidarité" et d'un contrôle intra-ethnique à grande échelle, qui rend ce groupe capable de concurrencer les spéculateurs étrangers. En pays Bamiléké, comme à Douala et dans tout le sud-Cameroun, les "tontines" ("Ndjangui"), formes de crédits tournants intra-villageois, claniques ou ethniques, tendent à devenir de véritables institutions d'épargne et d'investissement.

Au Sénégal, l'ancienne division en castes supérieures ("geer") et inférieures ("ñeño") se retrouve dans le cas des "Tëgg" (caste -inférieure- des forgerons) qui ont opéré un déploiement professionnel, à partir de leur spécialisation traditionnelle, la forge, vers les différents métiers du métal : bijouterie, fonderie d'aluminium, menuiserie métallique, commerce de ferraille, réparation automobile, etc.

C'est par le jeu d'une endogamie de caste que ces déploiements modernes ont pu s'opérer. Les lignages de forgerons, grâce aux alliances matrimoniales nouées dans leur caste, ont pu diversifier les spécialisations de la main-d'oeuvre familiale tout en gardant, en tant que caste, un contrôle sur ce déploiement.

Les ateliers sont traversés par les liens familiaux entre les patrons et leur main-d'oeuvre. Les "cadeaux" que le patron fait à ses "apprentis" sont des rémunérations irrégulières en fréquence, en quantité et en qualité. Seule leur alimentation est assurée régulièrement (Cf. Alain Morice, 1982b).

On retrouve généralement, dans les milieux non salariés, une grande diversité des formes de rémunération ("cadeau", ponction sur le produit, part sur les ventes et commission variable, etc.).

Les commerçants du quartier "Zongo" de Lomé (quartier des étrangers musulmans, Haoussa, Peul, Songhaï, Mossi, originaires des régions soudaniennes : Haute-Volta, Mali, Niger, Nord-Nigéria) assurent intégralement, et depuis 1940, l'approvisionnement de la capitale togolaise en bétail importé. Ils font aussi d'autres commerces : celui des planches, de la kola, etc. Les relations de travail parmi ces commerçants sont structurées par leurs relations de parenté (rapport de honte -"kumya"- père/fils ou relation privilégiée oncle maternel/neveu), de clientèle (relation "zumunci", souvent traduite par "quasi-parenté" ou d'alliance matrimoniale (relation de "suruki", beau-père/gendre).

.../...

.../...

Toutes ces relations sont, comme on le voit, précisément nommées, mais aussi codifiées. Les rapports entre un patron commerçant et ses employés sont donc simultanément des relations entre un père, un oncle, un protecteur ou un logeur et son dépendant qu'il nomme "enfant" ("yaro").

Mais de plus, on ne peut parler du travail parmi les commerçants soudanais de Lomé sans parler aussi par exemple de la mendicité.

De nombreux mendiants bénéficient des redistributions que font les principaux commerçants ("mai gida") pour assurer à la fois leur salut devant Dieu et leur statut devant les hommes. Au titre de l'aumône ("sadaka"), les négociants dépensent une grande part des bénéfices de leurs opérations commerciales. Ils logent gratuitement des étrangers de passage chez eux ou dans des maisons qu'ils ont acquises mais ne mettent pas en location. Ils alimentent régulièrement une association d'entraide. Ils versent de l'argent à tous ceux qui leur en demandent à l'occasion des différentes prières et fêtes religieuses. Enfin, jouant avec les mots, mais non sans raison, ils nomment "sadaka" (aumône) l'argent qu'ils versent à des manoeuvres occasionnels.

De cette façon, et sans qu'ils aient à le vouloir, les commerçants s'entourent d'un ensemble flou d'accueillis et d'assistés, bénéficiaires plus ou moins réguliers

de leurs redistributions. C'est le fonds dans lequel ils vont puiser pour trouver la main d'oeuvre nécessaire au travail commercial (portage et acheminement des marchandises, manutentions, transformation ou conditionnement des produits, achat, revente) (Cf. Michel Agier, 1983).

D'une manière générale, un détour de la recherche dans les pratiques non professionnelles n'est pas superflu. Il permet d'appréhender différemment la question du travail. Il n'est pas rare - et c'est même une norme - que, prise une à une, chaque relation de travail dans le domaine non salarié soit chargée de sens et renvoie à autre chose qu'à la production elle-même.

"Marginaux" et salariés

Comment aborder la question du travail dans les villes d'Afrique ?

On voit bien, dans les exemples donnés plus haut, que toute production de plus-value ou de service, dans le secteur prétendument "informel", est insérée dans un tissu plus ou moins dense de relations de parenté, d'ethnie, de caste, etc.

Les travailleurs du secteur dit "informel" ne sont donc pas "sans feu ni lieu", et ils ont d'autres richesses (c'est-à-dire d'autres moyens de pression mais aussi d'autres contraintes) que leur seule force de travail. La principale de ces richesses est leur position sociale

dans leur milieu de référence (tel regroupement urbain d'une ethnie ou d'un ensemble d'ethnies, tel groupe familial ou tel ensemble d'originaires d'un même village, par exemple), milieu qui est susceptible de leur fournir, sinon toujours un emploi fixe, au moins un moyen de subsistance en ville.

Ainsi, dans le cas des commerçants soudanais de Lomé, le marché du travail est en même temps un "marché" de la relation sociale, et ce double marché est dominé par une classe supérieure, celle des principaux négociants, les "mai gida". Ils contrôlent tout à la fois la circulation de l'argent, l'organisation du travail et l'accès à l'emploi dans leur milieu, mais aussi le logement et les mariages de leurs dépendants.

A titre d'hypothèse, on peut dire du secteur non salarié qu'il est composé d'un ensemble de marchés du travail "fermés". A tout le moins cela apparaît-il comme la règle. D'ailleurs, pour ce qui concerne certains métiers apparemment ouverts à tout le monde, il ne suffit pas de constater une "absence de barrière à l'entrée", constatation qui part généralement des seules données techniques et financières (par exemple : besoins plus ou moins importants en locaux, coût des investissements, etc.) pour régler la question du contrôle ethnique, de caste, religieux, etc., de l'embauche dans ces métiers.

.../...

Les recherches menées depuis une quinzaine d'années sur l'économie marginale, informelle ou souterraine ont eu un effet de grossissement. Les discussions sur les formes indirectes, médiatisées, ou occultées, de l'exploitation capitaliste (cf. Alain Morice, 1982 et Irène Deblé-Philippe Hugon, 1982), ont laissé de côté les rapports directement capitalistes, ceux que mettait en place une industrialisation généralement lente et peu créatrice d'emplois (parce qu'introduisant tout de suite des technologies très sophistiquées de production et s'adressant à un marché de consommateurs étroit) mais qui a tout de même installé, particulièrement dans et autour des grandes villes, des populations ouvrières d'un nouveau type.

Dans son principe, le salariat établit une séparation entre le domaine du travail et celui de la vie familiale et sociale. C'est en ce sens qu'on dit des travailleurs de ce secteur qu'ils s'offrent "librement" sur le marché.

Par opposition aux marchés du travail dépendant, où existe un fort contrôle social, on serait en présence, avec le salariat, d'un - ou plusieurs - marchés "ouverts". C'est une première approximation. En fait, comme on le verra dans les chapitres 2 et 3, les formes de recrutement et de gestion de la main d'oeuvre, comme la vie "hors travail" des salariés, bref tous les éléments de la "mise

au travail" peuvent parfois présenter des similitudes avec ceux du domaine non salariés.

De plus, les différents marchés du travail salarié et non salarié ("marchés" qui sont des abstractions et des réalités transitoires de la mise au travail : on "passe" par un marché, on n'y vit pas) s'entrecroisent, se complètent ou se font concurrence.

Ainsi, un ouvrier d'ALUCAM à Edéa, a abandonné son travail à l'usine pour monter un élevage de poules. Il vend les oeufs et les poulets aux particuliers ou aux petits restaurants et bars de la ville. A Kaolack, seconde ville du Sénégal, c'est après avoir fait son apprentissage dans l'industrie qu'un membre de la caste des forgerons a introduit la menuiserie métallique dans la ville. A Douala, un réparateur automobile travaillant pour le compte d'un parent bamiléké s'est formé en étant d'abord salarié d'une importante brasserie de la ville et employé à l'atelier mécanique de cette usine. Dans ces deux cas, le savoir-faire acquis dans le salariat est ainsi valorisé dans le secteur non salarié. A l'inverse, dans l'Ouest-Cameroun, une usine de traitement du café a été créée par des entrepreneurs bamiléké et elle est gérée sur la base de rapports ethniques. Dans ce cas-ci, le "transfert" n'est pas technique mais sociologique et il ne va pas du "moderne" au "traditionnel" mais en sens inverse.

Après avoir situé le salariat par rapport au domaine des relations de travail non salarié, on présentera une approche globale de la mise au travail salarié comme condition des politiques industrielles. Puis on essaiera de comprendre, à partir de l'histoire et des statistiques actuelles, la formation et la composition de la main d'oeuvre salariée de l'industrie et de l'agro-industrie au Cameroun.

2. ELEMENTS D'UNE PROBLEMATIQUE DE LA MISE AU TRAVAIL SALARIE

Toute industrialisation implique, simultanément, une "mise au travail". Puisque produire - ou créer les conditions d'une production - c'est nécessairement régler l'accès à l'usine (i.e. avoir une politique d'embauche et/ou une politique d'implantation géographique des unités de production), donner une valeur à la main d'oeuvre employée (i.e. avoir une politique salariale) et s'assurer la bonne exécution matérielle du travail (appliquer un modèle, décidé parmi d'autres, d'organisation du travail et s'assurer la bonne compétence et disponibilité de la main d'oeuvre), on peut dire à l'inverse - c'est-à-dire en inversant l'observation du rapport capital/travail - qu'il ne peut y avoir de production industrielle sans une mise au travail, phénomène dont les composantes sont d'ordre symbolique autant que professionnel, familial qu'international, etc.

Jean-Paul de Gaudemar, dont les recherches permettent remarquablement de "faire le pont" entre les politiques industrielles et les phénomènes ressortissant habituellement de l'enquête anthropologique, montre l'institutionnalisation progressive, des débuts du capitalisme industriel à aujourd'hui, de la mise au travail. Il note une mobilisation (la métaphore guerrière n'est pas innocente) de plus en plus étendue de toutes les composantes de la société vers la seule fin productive. La mobilisation "générale", c'est le processus visant à "l'adaptation optimale des forces de travail aux exigences du capital" (J.P. de Gaudemar, 1979, p. 259). Dans cette logique, l'apparition du site industriel serait une des formes de "l'extension de l'usine à l'ensemble du corps social" (J.P. de Gaudemar, 1980, p. 49). Il faut aller au bout de ce raisonnement - que d'aucuns trouveront peut-être trop spéculatif mais il est cependant parfaitement logique (et dans ce cas la spéculation est bonne à suivre et à mener à son terme) - pour remonter ensuite à la question de départ. A la fin, la question est de savoir si "l'usine, en place, solidement installée (...peut ...) imposer une dynamique d'ensemble, au niveau des modes d'occupation du temps et de l'espace et, plus généralement au niveau des modes de vie (J.P. de Gaudemar, 1979, p. 222). Une traduction principale de cette tendance est l'apparition de l'ouvrier-masse ; il succède (techniquement, et, en partie au moins, historiquement) à l'ouvrier "fordien"; il est techniquement polyvalent et spatialement mobile (d'une machine à l'autre, d'un lieu de production à un autre). (Sur ce point, voir particulièrement B. Coriat, 1979 et 1980). De Gaudemar va plus loin en parlant, après Négri, d'ouvrier social, ouvrier "toujours et partout inscrit socialement comme ouvrier", figure accomplie du rapport quasi-symbiotique usine/société, ou plutôt de l'hégémonie de l'usine sur la société.

Apparemment, ces questions-limites ne s'imposent pas au regard immédiat dans le cas du capitalisme "périphérique" où l'industrialisation n'a pas atteint l'importance économique et l'ancienneté (l'ancrage social, donc) qu'elle a au "centre".

Mais les mêmes questions théoriques - qui ailleurs ont pour réponse l'apparition de l'"ouvrier-masse" et l'imprégnation totale du tissu social par l'usine - se posent cependant parce qu'elles sont nécessairement exportées du centre vers les périphéries en même temps que les capitaux, les technologies, les cadres et les modèles d'organisation du travail. Lorsque l'entreprise définit un montant de salaire, loge ou aide au logement de ses salariés, prend en charge - ou non - les soins, etc, l'employeur gère le domaine hors travail. Dans ces conditions, la référence aux idéologies sociales et hygiénistes de l'Europe du XIXème siècle ne procède pas de l'analogie conceptuelle, mais bien de la recherche des références historiques réelles des conceptions "patronales" actuelles dans les pays en voie de développement : construction de cités ouvrières parfois ou de campements précaires, attribution de champs de culture aux salariés, politique de l'usine au champs ou ville industrielle, tout cela a été formulé depuis plus de cent ans par des hygiénistes et urbanistes travaillant alors sur un terrain vierge (et propice à toutes les utopies).

Au Cameroun, la "mise en ordre" de l'époque coloniale, qui précède et prépare la mise au travail salarié dans la production capitaliste de l'après-guerre et de l'Indépendance, reproduit des commandements déjà expérimentés un demi-siècle à un siècle plus tôt dans l'Europe industrielle

naissante : livret du travail de 1923 puis à nouveau en 1949, pour contrôler les flux des migrations de travail; définition en 1938 d'une ration alimentaire minimum obligatoire dans les entreprises, les chantiers et les plantations; développement, à partir de 1945 de l'attribution aux salariés de terrains de culture individuels ; etc.

La question de la mise au travail pose directement le problème du rapport travail/hors-travail.

Cette notion recouvre un double processus

- 1) faire entrer des travailleurs dans l'usine, soit en les amenant à l'usine - c'est le phénomène des migrations dites de travail -, soit en amenant les usines aux travailleurs - c'est l'industrialisation des milieux ruraux -;
- et 2) les faire travailler : organiser le travail dans l'usine et fabriquer dans et hors de l'usine un producteur qualifié à la demande (stable ou instable selon les cas), disponible socialement et disposé idéologiquement; bref la fabrication idéologique et sociale du bon travailleur passe aussi par une gestion du domaine hors travail par l'employeur. Cette "gestion" peut consister à construire des cités ouvrières (par exemple à Péchiney) ou, à l'opposé, à contraindre, par un salaire et des conditions d'existence rédhibitoires, le travailleur à "se reproduire" périodiquement dans le cadre de l'économie familiale. Ce modèle du "Bantoustan", qu'a bien explicité Claude Meillassoux (1975), inspire une certaine forme de mise au travail, notamment dans les complexes agro-industriels (plantations et usines attenantes).

A la différence des approches en terme de marché du travail, trop statiques pour rendre compte entièrement du "passage" à l'usine, ou des typologies ouvrières - qui ont, comme toutes les typologies, l'avantage puis l'inconvénient de mettre en évidence puis de figer des pratiques déterminées (voir un exemple de typologie dans D. Bleitrach-A. Chenu, 1979, et à propos de "l'ouvrier fordien", une très intéressante critique de P. Veltz, 1983) - la question de la mise au travail est une approche : 1) dynamique (on parle de processus), 2) anthropologique (au sens où c'est le "phénomène social total" de la mise au travail qui intéresse les anthropologues), 3) une approche qui pose la question du totalitarisme dans les faits ; cette question est centrale : si la mise au travail comme "phénomène social total" existe et fonctionne, cela signifierait que toute une société tend vers "l'adaptation optimale des forces de travail aux exigences du capital".

On peut aisément supputer qu'il n'en est rien dans le cas du Cameroun, ne serait-ce que pour des raisons d'évidence statistique. Mais à l'intérieur du Cameroun (qui n'est pas une "société" en soi), on peut distinguer plusieurs sociétés locales où l'évidence statistique est inverse : par exemple, l'arrondissement de Dizangué, à quelques kilomètres d'Edéa, vit entièrement par et pour la SAFACAM, Société de plantations industrielles, à capitaux majoritairement français, employant 2 200 salariés en 1978 (3300 en 1981), logeant entre 8 000 et 10 000 personnes dans ses campements pour une population totale de l'arrondissement de 13 000 habitants environ (en 1976). Il n'est

.../...

qu'à se rendre à Dizangué pour s'apercevoir assez vite que tout l'espace, toute la population et toute l'administration de l'arrondissement est dans une situation "d'adaptation optimale des forces de travail aux exigences" de la SAFACAM. La cohérence de la plantation comme "groupe social" vient de cette situation de dépendance totale et partagée par tous ses habitants. Cette question de l'adaptation optimale des forces de travail aux exigences du capital se pose donc dans les faits, même si c'est d'une manière limitée. Mais, en dehors de cet exemple - extrême mais non aberrant - la question se pose en théorie de caractériser la ou les modalités de mise au travail dans les entreprises industrielles et agro-industrielles capitalistes (qu'elles soient étrangères ou d'Etat) dont le développement est prôné par les différents Plans camerounais.

Ceci permet de repérer une mise au travail "tendancielle" à l'échelle du pays et de mettre en évidence la concurrence réelle qui existe dans les flux de main d'oeuvre entre le secteur salarié et le secteur non salarié. Dans ce dernier, la mise au travail (l'embauche comme l'organisation des rapports de travail) passe généralement par les canaux ethniques, familiaux, de caste, etc. (proposition très générale à nuancer selon chaque cas). Qu'en est-il dans les entreprises industrielles et agro-industrielles employant des travailleurs salariés ?

.../...

Examiner les formes de "passage" d'un mode de vie rural/agricole à un mode de vie ouvrier/urbain ou quasi-urbain, repérer les éléments constitutifs d'une hypothétique "culture ouvrière" sur fonds de références ethniques, religieuses, etc., rendre compte des transformations des structures familiales sous l'effet de la mise au travail dans des rapports de production capitalistes, ces quelques questions permettent une approche du processus de mise au travail, phénomène sans lequel, évidemment (mais c'est une évidence sur laquelle la recherche en économie fait souvent l'impasse) il ne peut y avoir, sinon de politique industrielle (on connaît bien, dans les pays en voie de développement, les usines "clé en main" qui ne fonctionnent pas), du moins de production industrielle.

CHAPITRE 1

LE MARCHE DU TRAVAIL SALARIE INDUSTRIEL
ET AGRO-INDUSTRIEL AU CAMEROUN

- 1 - La constitution du marché du travail salarié industriel et agro-industriel (approche historique).
- 2 - Les ouvriers salariés de l'industrie et de l'agro-industrie (délimitations statistiques).

1. LA CONSTITUTION DU MARCHE DU TRAVAIL SALARIE INDUSTRIEL
ET AGRO-INDUSTRIEL AU CAMEROUN (Approche historique).

Un "marché" du travail est, au sens propre, la rencontre d'une demande et d'une offre de travail. Des individus viennent vendre "cette marchandise particulière qu'est la force de travail" d'abord si la demande existe. C'est une évidence, que Henri Coing rappelle après Marx : "Il y a bien offre et demande, mais l'offre de travail n'est déterminée ni par la mobilité volontaire des travailleurs, ni par la démographie (fixant les limites de la population active), elle est déterminée par la demande (...). Il n'y a (...) aucun sens à vouloir considérer une offre de travail ex-ante, avant l'intervention du capital" (Coing, 1982, p. 47).

Pour que la demande de force de travail existe, il faut donc une "politique" d'investissement industriel ou agro-industriel : choix de certains types de production, de telle ou telle localisation des unités de production, d'organisation du travail, etc. Mais cela ne suffit pas. Il faut aussi amener des personnes à offrir leur force de travail sur le "marché" créé par cette demande ; en pratique à passer du statut de non salarié à celui de salarié. Cela correspond au passage, essentiel dans la théorie de la "transition", du travail "privé" (où les rapports de travail sont insérés dans des relations familiales, claniques, ethniques, etc., de dépendance personnelle) au travail "libre" (où, au terme d'un contrat défini

sur un marché du travail, un travailleur, "libre" de toutes contraintes et - surtout - de tout pouvoir sociaux et économiques, bref "sans feu ni lieu", vend, dans ces limites, l'usage de sa force de travail).

Etudier la constitution d'un marché du travail salarié industriel et agro-industriel, c'est donc prendre en compte en même temps les politiques d'investissement capitaliste et les politiques de mobilisation de la main d'oeuvre comme participant d'un seul et même processus.

De ce double point de vue, deux périodes se distinguent nettement dans l'histoire du Cameroun : une période pré-industrielle, ou de simple ponction (1884 - 1944) et une période de développement industriel (1944 - 1980) ré-orienté nettement depuis le dernier plan quinquennal camerounais (1981-85) vers l'industrialisation de l'agriculture.

1.1. Mise en valeur et mise en ordre (1884-1944)

Les colonisateurs allemands s'installèrent au Cameroun en 1884 et quelques hommes d'affaires hambourgeois créèrent plusieurs plantations le long du littoral et dans la forêt au sud du pays. La première plantation créée, en 1885, fut celle de la société WOERMANN et JANTZEN-THORMAHLEN. D'autres suivirent et en 1913, on comptait

22 000 hectares plantés et surtout 115 000 hectares concédés aux planteurs européens qui étaient au nombre de 147 et faisaient travailler 13 272 personnes sur leurs plantations (cf. Kaptué, 1978). Celles-ci occupaient une zone géographique qui fut appelée le "Cameroun utile" : région de Victoria et des pentes du Mont Cameroun, "axe" Nkongsamba-Douala-Edéa- Mbalmayo, et plus modestement vers Kribi, Campo, Lolodorf.

L'administration française, en place à partir de 1916, prolonge et développe cette "mise en valeur" (à l'exportation) du "Cameroun utile". Tout en restant dans les mêmes limites, elle diversifia la mise en valeur : développement des exploitations forestières - 3 permis d'exploiter en 1922, 21 en 1924 - et minières - or et rutile dans le Sud et l'Est - ; elle améliora l'organisation des transports et du commerce pour l'exportation des produits agricoles : développement des réseaux routiers et ferroviaires commencés par les Allemands et surtout extension du port de Douala (1927-31) au détriment des ports de Kribi et Victoria, qui étaient autant utilisés que celui de Douala sous la période allemande.

De 1920 à 1935, les exportations (principalement le cacao) augmentent de 333 % en tonnage et les importations doublent.

Durant cette période, l'économie coloniale repose essentiellement sur la simple ponction des matières premières sans transformation. Vers la fin des années 30 (1935-39), des huileries et des usines à latex sont mises en service (dans le Sud-Ouest notamment, cf. Courade, 1980.) mais l'entre-deux-guerres reste dans l'ensemble marquée principalement par l'exploitation agricole pour l'exportation. Quelques grosses sociétés commerciales dominent cette économie ; la crise de 29 (qui entraîne, notamment, une baisse des cours mondiaux des produits de base) favorise une concentration de l'activité d'import-export. A Douala, pour 38 maisons de commerce en 1927, il n'y en a plus que 19 en 1935 et six sociétés dominent l'ensemble du système commercial. Ce sont les quatre compagnies françaises SCOA, SHO, CFAO et SNC et les deux anglaises John Holt et King (cf. Gouellain, 1975, p. 219).

La main d'oeuvre salariée des entreprises privées au Cameroun compte en 1933 20 685 travailleurs. Les plantations en occupent 46 %, 35 % travaillent dans le secteur "Forêt et industrie" regroupé (en fait, principalement dans les exploitations forestières) et le commerce en occupe 19 %. Les zones géographiques les plus demandeuses de travailleurs sont celles de Nkongsamba (7 750 salariés du secteur privé en 1931, dont les 2/3 dans les plantations) Edéa (4 718 salariés, dont plus des 3/4 dans les plantations), Douala (3 500, dont les 3/4 dans le commerce) (cf. Kaptué, op. cit., p. 76).

"Le problème du travail et de la main d'oeuvre est une création coloniale". C'est ce que démontre fort bien Léon Kaptué dans son étude d'histoire du travail au Cameroun (cf. Kaptué, op. cit.). Les colonisateurs ont amené avec eux ce "problème", inhérent au fait même de la colonisation : comment faire travailler, sur des terres spoliées et pour le compte des spoliateurs, des personnes qui jusque là travaillaient sur ces terres - ou sur d'autres - dans le cadre des économies lignagères, familiales ou villageoises ? De plus, "le travail occidental apportait avec lui ses principes, ses exigences, ses techniques, ses outils - les mots qui désignaient ces outils, ces méthodes de travail, tout venait de l'Occident" (cf. Kaptué, op. cit. p. 3).

Les premiers planteurs recourèrent, selon les régions et les résistances, aux recrutements volontaires ou forcés. Ces derniers touchèrent surtout, semble-t-il, les Bamiléké et les Boulou.

Entre 1902 et 1913, l'administration coloniale allemande essaya "d'introduire un certain ordre dans les opérations de recrutement et dans le travail lui-même" (Kaptué, op. cit., p. 24). La plus significative des

mesures prises à ce moment là fut, en 1909, l'obligation d'un contrat liant l'employeur et l'employé après trois semaines de présence de celui-ci sur les lieux de travail. Ce contrat devait indiquer le montant et le mode de paiement du salaire du travailleur (un montant mensuel fut avancé : 8 à 10 marks par mois). Il devait indiquer avec précision "la façon dont le travailleur devait retourner vers son village d'origine" (Kaptué, op. cit., p. 25).

Parallèlement, l'administration coloniale tenta progressivement de prendre le contrôle des recrutements. En 1909, un Office du travail fut créé et en 1913, les recrutements privés furent interdits.

En résumé, la période allemande se caractérise par :

- 1) l'apparition d'une demande exogène de force de travail et corrélativement, l'apparition du rapport salarial. Comme le souligne Léon Kaptué, "le système avait tout de même poussé à la prolétarianisation d'un grand nombre de Camerounais" (Kaptué, op. cit., p.22).
- 2) la violence de cette mise au travail, liée à celle des conditions de travail, de rémunération et de vie qui n'incitaient pas à l'embauche volontaire (campements insalubres, traitements violents dans le travail, retenues

.../...

sur le salaire, etc.). Dans les plantations, les pertes en vie humaine allaient de 7 % à 16 % de la main d'oeuvre employée, par an, dans les années 1912-1913. En 1912, la plantation allemande de Missellele, près du Mont Cameroun, eut 26,8 % de morts parmi son personnel africain (Courade, 1980, p. 23).

3) le relais rapide tenté par l'administration coloniale sur les colons eux-mêmes pour ce qui concerne le recrutement de la main d'oeuvre. Apparue moins de 20 ans après le début des premières plantations allemandes, cette tentative est la marque d'une étatisation quasi immédiate de la mise au travail salarié. Celle-ci n'est pas étrangère, on y reviendra, à l'association qui est faite actuellement par les travailleurs entre le salariat et l'Etat, et pratiquement entre le statut de salarié et celui de fonctionnaire.

4) cette prise en charge du recrutement par l'Etat est allée de pair avec une préoccupation qui sera, comme le recrutement, reprise et développée sous l'administration française à partir de 1916 : le maintien des liens des travailleurs salariés avec leurs propres "moyens de reproduction". Après l'obligation, sous la période allemande, de voir figurer dans le contrat employeur/employé de 1909 le retour du travailleur à son village d'origine, l'administration française (1916-1958) décide que "chaque famille de 4 personnes (est) tenue de mettre en culture un hectare de terre "en produits vivriers (Kaptué, op. cit., p. 31).

.../...

La question permanente posée à la colonie, allemande puis française, fut de résoudre cette contradiction : comment amener les travailleurs à offrir leur force de travail sur un "marché" capitaliste du travail, exogène, tout en maintenant les conditions familiales d'une reproduction hors-salaire.

Les politiques coloniales de recrutement sont, de ce fait, toujours assorties d'une "politique" du domaine hors travail.

La période de l'administration française jusqu'en 1940 est marquée par 1) une poursuite de l'étatisation de la mise au travail et 2) une "mise en ordre" générale de la colonie.

1) Interrompu par les répercussions de la crise de 29, le développement économique reprend à partir de 1933-34 et avec lui la mise au travail. 1937 est l'année du maximum (en valeur et en tonnage) de l'import-export de l'entre-deux-guerres, la meilleure année aussi pour l'exportation du cacao ; cette activité économique se poursuit au cours des années 1938-39. La courbe des effectifs salariés des entreprises privées suit la même évolution : alors qu'on comptait 23 000 salariés des entreprises privées en 1931 et 17 000 en 1932, on passe à 32 000 en 1934, 52 000 en 1936 et encore 49 000 en 1939.

.../...

Il semble que les forts besoins en main d'oeuvre de cette période 1933-1940 aient incité l'administration à reprendre à sa charge les recrutements après une quinzaine d'années de laisser faire.

En effet, un texte de 1922 confirmé en 1925 remettait en cause les mesures allemandes antérieures (règlementation qui ne fut jamais réellement appliquée) en instituant la "liberté d'embauche" et en interdisant aux autorités administratives d'intervenir, comme par le passé, pour le recrutement de travailleurs destinés à des particuliers ou à des entreprises privées (Kaptué, op. cit., p. 43).

Or, en 1937, différentes mesures vont être prises par l'administration pour assurer (indirectement plus que directement) l'approvisionnement des entreprises en main d'oeuvre. Il s'agit de surmonter, notamment dans le sud, les résistances de la population à la mise au travail dans les entreprises européennes. Ainsi, par exemple, en 1937, dans la région du Noun, les besoins en main d'oeuvre des entreprises européennes étaient de 7 000 à 10 000 travailleurs selon les saisons; la région comptait 85 000 hommes adultes, mais seulement 3 000 manoeuvres volontaires étaient embauchés dans ces entreprises.

.../...

L'administration réunit alors une "commission consultative du travail indigène" composée de cinq représentants de l'administration, trois représentants de la colonie européenne, et trois "chefs indigènes". Il y fut décidé la création d'un Office du Travail, qui se transforma ensuite en plusieurs Offices Régionaux du Travail. Ces offices, dont le rôle était de répondre aux demandes des planteurs en main d'oeuvre, s'appuyèrent principalement sur les notables locaux et les confirmèrent ainsi dans leur rôle de recruteurs. Léon Kaptué souligne le rôle déterminant que jouèrent les notables pour le recrutement entre 1916 et 1946. Il indique que l'administration "passait commande aux chefs indigènes" et que les entreprises privées s'adressaient également à eux directement (sans passer toujours par l'administration).

Relais essentiels de l'étatisation de la mise au travail salarié, les notables-recruteurs monnayèrent les recrutements. Pour chaque homme procuré, ils exigeaient auprès des entreprises l'application d'un tarif. A l'inverse, les hommes capturés dans les rafles et les chasses à l'homme (notamment dans les régions Yabassi et Bamiléké) pouvaient monnayer leur liberté auprès des mêmes notables (Kaptué, op. cit., p. 86).

.../...

L'officialisation, en 1937, du rôle des notables locaux comme recruteurs de main d'oeuvre est un autre phénomène marquant de l'histoire du travail dont on retrouvera des traces dans la situation actuelle.

En 1938, un arrêté du Gouvernement s'intéresse aux conditions de recrutement (obligation des examens médicaux), aux contrats de travail, à sa durée (9 heures par jour, 54 heures par semaine), aux salaires, logement, congés, etc. En fait, cet arrêté anticipe les mesures qui seront prises après la deuxième guerre mondiale.

Parallèlement à cette organisation de la mise au travail, l'administration coloniale voulut assurer la permanence d'une production vivrière (avec notamment l'obligation faite à chaque famille de 4 personnes de mettre un hectare de terre en culture vivrière), celle-ci étant indispensable au ravitaillement des travailleurs des entreprises européennes. De leur côté, les chefs d'entreprise furent obligés, par un arrêté de 1938, de fournir à leurs employés une ration alimentaire "d'une certaine valeur calorifique, et contenant une quantité précise d'hydrate de carbone, de protéines, de graisses" (Kaptué, op. cit. p. 121).

Progressivement, cette ration fut remplacée par un supplément en numéraire (officialisé en 1945) et plus tard aussi, apparurent les économats et les terrains de culture individuels sur les concessions des entreprises.

2) Aussi importante que la mise au travail proprement dite, la "mise en ordre" de la colonie fut entreprise par l'administration française.

Les quelques mouvements de population, entraînés par la demande de force de travail dans certaines zones d'emploi, amenèrent l'administration à se soucier du contrôle de la population ainsi mise en mouvement. Un livret de travail fut créé en 1923, portant la photographie de son titulaire. Il tenait lieu de laissez-passer et permettait de se déplacer sans être accusé de "vagabondage".

Dans l'entre-deux-guerres, Douala fut un théâtre important de cette lutte de l'administration contre le vagabondage. En effet, la "mise en valeur" touchait alors principalement les secteurs agricole et commercial. Douala - dont le port prit de plus en plus d'importance surtout avec et après les travaux d'extension en 1927-31 - vit affluer de nombreux étrangers à la ville qui constituèrent la masse des manoeuvres dont la proportion s'élevait en 1927 à 80 % des salariés de la ville (Gouellain, op. cit., p. 219).

La population de Douala passe ainsi de moins de 25 000 habitants en 1920 à 40 000 en 1935.

En même temps, la population de passage est importante : en 1928, on compte à Douala 30 000 résidents et autant de population en "transit".

En 1924, un rapport de l'administration note : "il importe de se rendre compte qu'un grand port comme Douala est le refuge de tous les aventuriers du Territoire qui ont voulu échapper à la discipline et aux travaux du village pour venir goûter les plaisirs faciles" (!). Chaque année, de 1925 à 1935, il est question dans les rapports officiels, de l'inadaptation de l'habitat, de la prolifération des débits de boisson, de prostitution, etc. Douala était devenue, selon les termes officiels, une ville "serrée".

Ces textes administratifs font allusion, en même temps qu'aux problèmes d'hygiène et aux "assainissements" des quartiers, notamment New Bell (importantes mesures de police en 1930), aux effets d'un appel de main d'oeuvre fluctuant. Autour des années 1930, on commence à parler de "population flottante", d'"indésirables", de "vagabondage", de "chômeurs aidés par les bénéficiaires des salaires" (cf. Gouellain, op. cit. p. 219).

.../...

De même, Léon Kaptué parle à propos de la période après 1925, des "années terribles de répression contre le "vagabondage""(Kaptué, op. cit., p. 55).

En quoi peut-on dire que la période 1884-1940 prépare ou anticipe, du point de vue de la main d'oeuvre, la constitution d'un marché du travail salarié industriel ?

On peut dire, en résumant à grands traits, que cette période est marquée par :

1) L'apparition d'une demande capitaliste de force de travail. C'est l'évidence de la colonisation européenne et de la "mise en valeur "commerciale.

2) La "mise en ordre" par l'Etat colonial de la population et de l'offre de force de travail : maintien d'une production vivrière pour assurer l'approvisionnement des salariés (par le ravitaillement des entreprises - la ration alimentaire - et par les migrations tournantes), essai de contrôle des mouvements de population et lutte contre le vagabondage, institutionnalisation du rôle des notables locaux pour assurer l'efficacité (et le contrôle médiatisé de l'Etat) de la "mise au travail" dans les plantations, les chantiers administratifs de travaux publics, et à Douala dans le transport et le commerce.

Ces deux phénomènes - "mise en valeur" et "mise en ordre"- apparaissent historiquement à deux moments très rapprochés. Les premières demandes capitalistes de force de travail arrivent avec les premières plantations de 1885 ; les essais de mise en ordre suivent de très près : premières mesures allemandes dès 1902, ordonnance de 1909 sur les recrutements et le contrat de travail, mise en ordre - économique et politique - du territoire français à partir de 1920 et reprise des essais d'étatisation de la mise au travail en 1937 (mise en place d'une infrastructure propre au monde du travail avec les offices régionaux du travail) et 1938 (arrêté sur les conditions de recrutement).

Parlant de Douala, René Gouellain estime que les années 1930 ont vu la transformation du rapport colonisateurs/colonisés en un rapport employeurs/travailleurs (Gouellain, op. cit., p. 247). Il estime qu'en 1930, "l'existence d'un prolétariat était patente, de même que la naissance d'une "bourgeoisie" composée de planteurs et de propriétaires" (Douala) mais on ne parlera de "classes sociales" qu'à partir de 1945 (Gouellain, op. cit., p. 240).

En 1939, le Cameroun français comptait 49000 salariés des entreprises privées dont 45 % dans l'agriculture, 35 % dans les secteurs "industrie-forêt" regroupés, et 20 % dans le commerce. Par rapport à une population en âge

d'activité estimée dix ans plus tard à 1 740 000 personnes, le salariat du secteur privé ne représenterait donc pas plus de 2,5 % !

Après la période 1940-1944, où "l'effort de guerre" (*) justifia un recours plus important qu'avant aux réquisitions effectuées par l'administration (notamment pour la récolte du caoutchouc - c'était déjà des réquisitions, c'est-à-dire le recours au travail forcé qui avait permis d'achever en 1927 la ligne de chemin de fer Douala-Yaoundé), les années 1944-1945 et suivantes marquèrent un tournant important en ce qui concerne aussi bien le développement industriel que la constitution d'un marché du travail correspondant.

1.2. Développement industriel et mise au travail (1944-1984)

Un certain nombre de faits économiques, sociaux et politiques vont se produire dès la fin de la seconde guerre mondiale. Ils vont marquer une rupture brutale avec la situation antérieure.

On énumère ces faits ci-dessous avant d'en faire un commentaire d'ensemble :

Sur le plan politique,

- en février 1944 : la Conférence de Brazzaville décide notamment la suppression de l'indigénat (peines sans

(*) Pendant la guerre, la population de Douala stagne sur le plan démographique, les allogènes quittent la ville en suivant la diminution du commerce extérieur. Mais pour soutenir "l'effort de guerre", les plantations industrielles et pour l'exportation se développent (bananes, café, cacao, caoutchouc).

jugement infligées aux "indigènes"), la participation des colonisés à la vie politique locale et métropolitaine pour préparer l'autonomie politique.

- en 1944, l'idée de l'indépendance figure dans la charte de l'ONU (qui concerne le Cameroun, sous tutelle).
- octobre-novembre 1945 : élection des premiers parlementaires camerounais siégeant à l'Assemblée française ; création de la première Assemblée représentative du Cameroun.
- 1946 : Constitution créant l'Union française. "Il n'était plus pensable de chercher à maintenir le régime policier antérieur à la deuxième guerre mondiale : travail forcé, régime d'exception de l'indigénat, pouvoir autocratique de l'Administration locale" (P.F. Gonidec : "L'évolution des Territoires d'Outre Mer depuis 1946", cité par René Gouellain, op. cit., p. 315).

Décisions figurant sur la constitution : abolition de l'indigénat, égalité des sexes, droit et devoir de travailler, droit syndical, droit de grève, droit à l'enseignement, liberté d'association, de réunion, de presse... Promesse d'une "libération" prochaine et "égal accès (de la population des Territoires Outre mer) aux fonctions publiques".

- 1948-49 : naissances des partis politiques autochtones. En 1948, création de l'U.P.C., Union des Populations du Cameroun, premier parti politique autochtone, qui

ne "tarde pas à devenir un mouvement nationaliste dont l'objectif essentiel est le "renversement du pouvoir colonialiste", l'épanouissement social du Cameroun... dans le cadre de l'Indépendance" (rapport administratif de 1957 cité par René Gouellain, op. cit. p. 322) ; création du KUMZE, mouvement bamiléké, "traditionnel et progressiste", lié à l'U.P.C. ; en 1949, création de l'ESOCAM (Evolution Sociale Camerounaise, à tendance socialiste).

Sur le plan économique,

On assiste à "l'entrée du Cameroun dans la nouvelle économie d'après-guerre" (Gouellain, op. cit., p. 271). Cette entrée est marquée par une relance rapide de la production et des échanges, résultat d'une politique de "développement" décidée en même temps qu'est créée l'"Union Française" :

- 1944 : création de la SEFIC (exploitation forestière et scierie) et de CCC (Complexe Chimique Camerounais, savonnerie, huilerie à partir d'huile de palme).
- 1945 : premier "plan palmier" : plan colonial pour la production des corps gras en Afrique francophone (introduction du palmier sélectionné), réalisé à partir de 1947 sur les fonds FIDES.
- 1946 : le mouvement commercial est multiplié par deux par rapport à 1945. Création de l'exploitation forestière-scierie "Les Bois du Cameroun" et de la fabrique de cigarettes et de tabacs "Bastos".

Plan d'Equipement du Territoire et décision du Premier plan FIDES (Fonds d'Investissement pour le Développement Economique et Social) axé principalement sur les moyens de circulation afin de faciliter l'évacuation des produits : 80 % des crédits du premier plan allèrent aux infrastructures

(port de Douala et grandes voies de communication), 10 % à la production, 10 % à l'"action sociale" et aux dépenses générales. "Le problème qui se posait (...) ne consistait pas à créer une production et à prévoir en même temps son évacuation. Il s'agissait d'assurer d'abord la sortie d'une production existante que la disparition du portage empêchait de déboucher". (Rapport administratif de 1952, cité par Gouellain, op. cit., p. 276).

Les plans FIDES sont une intervention économique directe de l'Etat qui se substitue aux investissements privés de la période antérieure.

- 1947-1952 : Réalisation du premier plan FIDES (développement des réseaux ferroviaires et aériens, nouveaux aménagements du port de Douala - quais, hangars - qui doit devenir la "porte océane" du Tchad, du Gabon, du Cameroun britannique), et parallèlement : extension du réseau bancaire vers l'intérieur du Territoire ; établissement de sociétés commerciales spécialisées dans l'équipement lourd et de grosses entreprises métropolitaines de Travaux Publics ; investissements croissants de capitaux privés (mais l'Etat français reste le principal intervenant, soit sous forme de subventions non remboursables - 55 % du budget -

.../...

soit sous forme d'avances remboursables par le Territoire - 45 % -).

- 1947 : Hausse des cours mondiaux des matières premières ; l'import-export dépasse les sommets de l'entre-deux-guerres. (En zone anglaise, création de la CDC regroupant plusieurs plantations anciennement allemandes, qui emploiera 2 500 salariés en 1952).
- 1948 : Création des "Brasseries du Cameroun" (démarrage de la production en 1950), première entreprise industrielle actuelle pour le chiffre d'affaires et le nombre de salariés. Entrée en production d'ENELCAM (Electricité du Cameroun, deviendra SONEL en 1974).
- 1950 : "Cinq ans après la fin de la guerre, le commerce extérieur avait doublé par rapport aux meilleures années d'avant-guerre : de 223 000 tonnes (moyenne 1936-37-38), il passait à 450 000 tonnes ; le trafic ferroviaire accusait un accroissement de 70 % ; dix fois plus de véhicules lourds participaient à l'activité économique et le trafic aérien avait quintuplé" (Gouellain, op. cit., p. 272).

Pour cette période, Gouellain parle d'"euphorie générale".

On voit, au cours de la même période, réapparaître la notion allemande de "Cameroun utile" où sont concentrés la plupart des investissements d'infrastructure (et au cours du plan FIDES suivant, de production). Cette zone est également appelée "croissant fertile", arc de 300 km de long au centre duquel se trouve Douala.

- 1950-1952 : Concentration et spécialisation des maisons de commerce (8 % des maisons de commerce réalisent

90 % des exportations). L'interprétation des administrateurs, en 1954, est la suivante : la transformation des structures est réalisée. C'en est fini de l'économie de traite avec ses maisons de commerce polyvalentes. Les nouvelles sont spécialisées, tant pour l'import-export que pour la distribution.

- 1949-1954 : Construction du barrage hydro-électrique d'Edéa (1ère tranche) "pour assurer les besoins ménagers et industriels de Douala" ; mise en service en 1954.
- 1950 et années suivantes : Aide aux agro-industries. Construction d'huileries de palme à Edéa et dans le Sud Cameroun.
- 1951 : Création de la Compagnie Française pour le Développement des fibres textiles (développement de la culture villageoise du coton et usines d'égrenage et huilerie).
- 1953-57 : Deuxième plan FIDES, davantage axé sur la production (36 % du budget ; 43 % vont à l'infrastructure et environ 20 % aux "dépenses sociales"). L'objectif de ce deuxième plan FIDES est l'accroissement de la production et de la productivité agricole et industrielle.

- 1954-58 : deuxième tranche des travaux du barrage hydro-électrique d'Edéa, réalisés par la société ENELCAM (Energie Electrique du Cameroun) ; centrale mise en service en 1958.
- 1954 : création de la société ALUCAM (Compagnie Camerounaise de l'Aluminium Pétchiney-Ugine).
- 1957 : mise en service de l'usine ALUCAM d'Edéa, "première usine importante du Territoire", et de ses filiales ALUBASSA (1957) puis SOCATRAL (1960).
- 1954-55-56 : les principales exportations sont le cacao (49 %), le café (14 %), la banane (7,4 %). En 1959, ALUCAM réalise 19 % des importations et 10 % des exportations.
- 1959 : pour la première fois, la balance commerciale du Cameroun est excédentaire. Le commerce extérieur a quadruplé par rapport à 1938.

Sur le plan social et de la main d'oeuvre

a) Evolution de la législation du travail :

- Février 1944 : la Conférence de Brazzaville adopte le principe de la suppression du travail forcé.
- 11 avril 1946 : vote de la loi Houphouët Boigny de suppression du travail forcé.

Dans cette période d'abolition du travail forcé, de nombreuses désertions de travailleurs ont lieu. Cependant, des colons maintiennent les recrutements forcés - avec la complicité de certains administrateurs - en invoquant "l'intérêt général", notion venue de la période de la guerre.

- 14 février 1944 : apparition de la notion de "salaire minimum" dans un arrêté gouvernemental. Essais de réglementations de la fixation des salaires. Evaluations en 1946, 1947.
- 29 août 1946 : premier essai de classification professionnelle dans un arrêté établissant le "classement des employés des entreprises privées et celui du personnel journalier pour le territoire du Cameroun" : trois groupes de travailleurs sont distingués : 1) personnel de bureau à salaire mensuel ; 2) personnel journalier qualifié (maitres-ouvriers, ouvriers, aides-ouvriers) ; 3) personnel journalier non qualifié (manoeuvres, dockers).

Dans le même arrêté (29 août 1946), l'administration crée une Inspection du travail (qui remplace les offices régionaux du travail de 1937). Trois inspections en 1947 :

- une pour la zone Mungo - Bamiléké - Bamoun, à Nkongsamba;
 - une pour la zone Wouri - Sanaga Maritime - Kribi, à Douala;
 - une pour le Centre - l'Est - le Nord, à Yaoundé.
- 1949 : fixation de minima de salaires par région, d'après les calculs du "minimum vital" faits par les chefs de

région (comprenant : alimentation, habillement, entretien, logement). Ces calculs donnent 14 taux différents ; le classement par région est le suivant pour les six premières ^{d'après} (Kaptué, op. cit., p. 160) :

1 - Wouri (Douala)	(100)	(base de calcul)
2 - Kribi	(67)	
3 - Nyong - Sanaga (Yaoundé)	(58)	
4 - Mungo (Nkongssamba)	(48)	
5 - Ntem (Ebolowa)	(47)	
6 - Sanaga Maritime (Edéa)	(45)	

Les régions Nord, Ouest et Est sont en-dessous de 35.

- 1952 : code du travail des territoires d'Outre-Mer ; apparition du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG); le SMIG est fixé par le chef du Territoire.
- 1948 : création d'un "Comité du bien-être social" pour l'étude des conditions de vie et des salaires (ne fonctionnera jamais).
- 7 août 1944 : décret autorisant la libre constitution des syndicats. Création de syndicats CGT, puis CFTC et FO, avec des leaders français.
- 1949 : 16 000 travailleurs camerounais sont syndiqués, soit 12 % de l'effectif salarié.

b) La main d'oeuvre :

- 1949 : l'administration réalise une enquête sur la main

d'oeuvre ; cette enquête dénombra 110 000 travailleurs salariés sur une population totale de 3 100 000 habitants et une population active (c'est-à-dire âgée de 16 à 50 ans) de 1 740 000 personnes. "En éliminant les femmes et les enfants, on arrivait à la constatation qu'au Cameroun, en 1949, un homme sur sept était un travailleur salarié (Kaptué, op. cit., p.39).

Tableau n° 1

Répartition des travailleurs par branche en 1949

(source : Kaptué, op. cit., p. 39)

Services publics	27 122 salariés	26,7 %	(26 % en AOF)
Agriculture	22 717 "	22,4 %	(20 % ")
Forêts	7 616 "	7,5 %	(5 % ")
Mines	4 706 "	4,6 %	(2 % ")
Industrie	5 803 "	5,7 %	(18 % ")
Travaux Publics	10 070 "	9,9 %	(8 % ")
Commerce, banques	11 411 "	11,2 %)
Missions, professions libérales	1 977 "	1,9 %) (13 % ")
Domestiques	10 052 "	9,9 %	(8 % ")
TOTAL	101 474 salariés		

La même année, Douala, le Mungo et la Sanaga Maritime regroupent la moitié des salariés du Territoire.

En 1950, Douala compte 15 000 travailleurs de "grosses entreprises".

En 1945, 40 % des salariés seulement habitaient les villes.

En 1948, l'administration définit deux zones de plus grande disponibilité de main d'oeuvre pour le recrutement de travailleurs salariés : le plateau Bamiléké (Bafoussam, Bangangté, Bafang), et la zone de Maroua (le Nord : Mora, Yagoua, Kaélé, Mokolo).

En 1950, les migrations saisonnières (6 mois/6 mois) touchent surtout la région Bamiléké et le Haut Nyong, "les deux principaux réservoirs de main d'oeuvre du Territoire".

- 1949 : "Pour renforcer le contrôle de la main d'oeuvre et favoriser sa stabilisation, l'Inspection Générale (du travail) fit procéder à une distribution de livrets de travail munis d'un récépissé ayant valeur de pièce d'identité" (Kaptué, op. cit., p. 55).

C'est la reprise du contrôle des mouvements de population liés au travail, déjà essayé avec le livret du travail de 1923.

- En 1945, la ration alimentaire est officiellement remplacée par un supplément de salaire en espèces.

Le refus de nombreux villageois de produire le surplus nécessaire pour la vente aux exploitations forestières, plantations et chantiers amena cette

expérience "qui consista à mettre à la disposition des travailleurs des terrains de culture situés sur les concessions mêmes des entreprises et à favoriser au maximum l'exploitation de ces jardins" (Kaptué, op. cit., p. 126).

Cependant, la création et l'entretien du besoin de numéraire, et donc de salaire, est un élément d'autant plus important que le travail forcé est supprimé à partir de 1945. Les parcelles de terrain fournies par l'employeur - et où se font des cultures de subsistance ou commerciales - viennent en contradiction avec cet élément : elles fournissent la nourriture ou le numéraire, et tiennent dans un autre lieu la fonction que tiennent les exploitations villageoises pour les travailleurs migrants.

Pour attirer et garder la main d'oeuvre, "l'Administration proposait souvent comme solution au problème de la main d'oeuvre de pousser l'indigène à dépenser son argent pour chercher à en gagner. Pour cela, il fallait importer davantage de produits manufacturés, exposer l'indigène à différentes tentations qui l'amèneraient à rechercher du travail pour avoir de l'argent" (Kaptué, op. cit., p. 171).

Entre 1945 et 1948, on créa ainsi environ 150 économats, lieux de vente de produits importés (sel, pétrole, etc;) où devaient se dépenser les salaires.

Avec 1 économat pour 882 habitants, la région d'Edéa (Sanaga Maritime) avait la densité la plus forte d'économats ; suivaient les régions de Bafia (1 économat pour 1560 habitants), de Yaoundé (Nyong et Sanaga : 1 pour 2 562) et de Foumban (Bamoun, 1 pour 3 478). Douala faisait exception : on comptait seulement 7 économats dans le Wouri, mais cela tenait à la présence suffisante de sociétés d'import.

D'une manière générale, souligne L. Kaptué, la nourriture et le logement des travailleurs sont assurés par les employeurs en zone rurale, mais pas en ville.

Commentaires sur la période 1944-1984 :

Cette période voit la constitution d'un marché du travail salarié industriel et agro-industriel comme structure permanente par le fait d'un développement et d'une stabilisation de la demande de force de travail, la seule production industrielle assurant actuellement le quart de la production intérieure brute.

C'est dans la période 45-60 que sont créées six des dix entreprises ayant eu en 1972-73 les meilleurs chiffres d'affaires (classement SYNDUSTRICAM) : industries alimentaires et du tabac utilisant surtout des matières

premières importées et visant le marché local (Brasseries du Cameroun, Bastos) ou transformant sur place les produits agricoles principalement pour l'exportation (SIC - cacao); industries chimiques de transformation des produits locaux ou importés (CCC, fabrique de savon et huile) et enfin ALUCAM (57) et sa filiale SOCATRAL (60), à Edéa, ALUCAM étant le principal résultat du deuxième plan FIDES : importation de l'alumine/transformation en aluminium grâce à une électricité - matière première fournie par le barrage hydro-électrique d'ENELCAM (maintenant SONEL) - la deuxième phase des travaux du barrage ayant été réalisée exprès pour la consommation industrielle d'ALUCAM (et achevée en 1958) - Dans les années 1956-1960, le prix d'achat du Kilowatt/heure était à Edéa deux à trois fois moins cher qu'en France ; transformation grâce aussi à une main d'oeuvre relativement bon marché (qui incarne bien ce que de Gaudemar appelle un "prolétariat externe" du capitalisme) ; puis exportation vers l'Europe ... Réalisé comme complément de l'industrie métropolitaine, ALUCAM puis SOCATRAL illustre bien le sens du développement industriel de la périphérie : réduction des coûts de production et rapprochement des nouveaux marchés (grâce à la seconde transformation - en articles de ménage et tôles de couverture - assurée par SOCATRAL dès 1960).

.../...

"ALUCAM ce n'est pas un problème camerounais résolu par Péchiney, c'est un problème de Péchiney résolu au Cameroun" (P. Moussa : Les chances économiques de la communauté franco-africaine, 1957, p. 1999).

Les années 1950 voit aussi le démarrage de l'industrie cotonnière au Nord Cameroun (à Garoua, Maroua et Kaélé) avec la mise en service de plusieurs usines d'égrenage et d'huilerie, pour l'exportation (coton) et le marché local (huile) ; les secondes transformations suivront une dizaine d'années plus tard avec la création de la CICAM en 1965 à Garoua (usine de filature et tissage). Mais, à l'exclusion de cette industrie cotonnière nécessairement installée près des lieux d'approvisionnement en produit brut (et qui provoquera une mise au travail spécifique, voir le chapitre 2^h sur l'usine SODECOTON de Kaélé), l'essentiel du développement industriel se fait à Douala et Edéa (voir Tableau 2 : répartition de 214 entreprises recensées en 1981 dans le guide économique BELIBI selon l'année de création).

Toutes ces tendances seront développées au cours des années 1960 avec la création de nombreuses entreprises industrielles (45 % des entreprises actuelles ont été créées entre 1961 et 1970), soit de substitution à l'importation (Bata), soit de transformation de produits locaux, pour l'exportation ou la consommation intérieure (CICAM, CHOCOCAM).

Le développement industriel connaît un certain ralentissement dans les années 70 (30 % des sociétés industrielles recensées en 1981 dans le guide Belibi) et il est surtout le fait des industries textile, de confection, cuir, bois et papier plutôt que des industries alimentaires et métallurgiques dont le développement a été plus important entre 1961 et 1970.

Les plantations industrielles, premières entreprises capitalistes installées au Cameroun dès la fin du XIXème siècle, ont été régulièrement soutenues par l'Etat. A noter trois créations ex-nihilo qui marquent la volonté de l'Etat camerounais de développer l'agro-industrie : SOSUCAM dans les années 1960, le premier complexe sucrier, suivi de CAMSUCO dans les années 1970, et HEVECAM en 1975, projet d'un vaste domaine pour les cultures de l'hévéa dans le département de l'Océan.

Enfin, les années 60 ont vu un développement très important des scieries et exploitations forestières. Après les deux entreprises créées juste après-guerre (SEFIC et "Bois du Cameroun") l'exploitation de la forêt a été organisée systématiquement à partir des années 60, les bois bruts (simple exploitation) ou avec une première transformation (scierie ; depuis 1974 l'Etat impose la création d'une scierie pour toute exploitation de plus de 10 000 hectares) sont encore majoritairement exportés vers l'Europe.

Tableau 2
Répartition des entreprises industrielles et agro-industrielles recensées en 1981
selon l'année de création et le type d'activité
(source : Cameroun, Guide économique Belibi)

ANNÉES DE CREATION	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	
	Cultures pour l'exportation ou l'industrie et usines attenantes	Exploitations forestières et scieries	Industries alimen- taires (autres que 1), boissons, tabac	Industries tex- tiles, confection, chaussures, cuir, bois (autres que 2) papier, imprime- ries	Industries du caoutchouc (autre que 1), chimiques et du pétrole	Industries des pro- duits minéraux non métalliques, métal- lurgie de base, constructions métal- liques, élec- triques, de maté- riel de transport, et autres.	Eau - Electricité	Nbre	%
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre		
avant 1944	4 (PAMOL, SAFA)	0	1	1	0	1 (REGIFERCAM, 1902)	0	7	4,1
1944 - 1952	1 (CDC)	2 (SEFIC) (Les Bois du Cameroun)	4 (Brasseries du Cameroun, Bastos, SIC)	1 (CFDT - SODECOTON en 1974)	2 (CCC, ELF)	2 (ENTRELEC, La Maison du Cycle)	1 (ENELCAM)	13	7,6
1953 - 1960	0	6 (SFID)	6	5	2	5 (ALUCAM, Marty, ALUBASSA, SOCATRAL)	0	24	14
1961 - 1970	2 (SOCAPALM, SOSUCAM)	18	11 (CHOCOCAM)	19 (Bata, CICAM)	7	19	1	77	45
1971 - 1980	2 (HEVECAM, CAMSUCO)	9	7	18 (CELLUCAM)	5	9	0	50	29,2
TOTAL ANNÉES INDIQUÉES	9	35	29	44	16	36	2	171	100
ANNÉE DE CREA- TION NON INDI- QUÉES	0	6	5	17	4	11	0	43	
TOTAL	9	41	34	61	20	47	2	214	

Directement mis à contribution par le capitalisme central depuis la sortie de la deuxième guerre mondiale, le Cameroun offre un système productif à trois vocations :

1) Approvisionnement du marché international en produits de base avec une transformation plus ou moins poussée. Cela concerne les plantations et exploitations forestières et les usines travaillant sur les lieux de collecte ou non, le produit de ces plantations (coton égréné, latex traité, huile de palme pressée, bois débités, café décortiqué, etc.). C'est le cas aussi de Péchiney si l'on considère non plus le cadre du Cameroun mais celui de la région de l'Afrique centrale et occidentale (l'alumine vient de Guinée, et l'électricité et la main d'oeuvre sont fournies à Edéa ; l'aluminium en partie exportée est commercialisée par Péchiney-France).

2) Approvisionnement du marché intérieur en produits importés et transformés sur place à moindre coût de production. Ce sont les industries de "substitution à l'importation", pour la consommation domestique surtout (Brasseries, Bastos, Bata, Boulangeries et diverses usines de montage de cycles ou d'automobiles).

3) Approvisionnement du marché intérieur en produits locaux transformés sur place. C'est le cas de diverses entreprises travaillant à la fois pour l'exportation (y compris l'UDEAC) et pour le marché intérieur (complexes

sucriers pour le marché intérieur uniquement, CICAM-textile, SIC-cacao, filiales d'ALUCAM, CCC - savons et détergents à partir d'huile de palme, etc.). Dans la plupart des cas, des produits importés entrent également dans la composition de ces produits finis fournis sur le marché intérieur.

Tableau 3
Structure des exportations 1974-1975
(Source : IVE Plan)

- Produits de base :	60,2 %
dont cacao	27,9 %
café	19,3 %
bananes	3,4 %
caoutchouc	2,2 %
- Bois	10,6 %
- Aluminium brut	3,8 % (8,8 % en 70-71)
- Sous-produits du cacao	9 %
- Autres produits	16,4 %

Le secteur industriel représente, en 74-75, 24 % de la production intérieure brute.

Les exportations en 1975 représentent 25,8 % du chiffre d'affaires global (en 1981, 25 % du CA des 102 entreprises industrielles du SYNDUSTRICAM).

En 1970, 10 % du chiffre d'affaires des entreprises industrielles se fait sur la consommation productive des entreprises, 50 % sur le marché local de la consommation domestique et 40 % à l'exportation (Yves Marguerat, 1976).

Réduire les coûts de production (par le faible coût de la main d'oeuvre ou la proximité des matières premières à transformer) et fournir de nouveaux marchés locaux sont les deux raisons du développement industriel entamé après la deuxième guerre et accéléré après l'Indépendance.

Dans la fin des années 1970, l'intervention de l'Etat camerounais a directement conduit à trois créations importantes : HEVECAM, ensemble agro-industriel pour la culture et le traitement de l'hévéa de 15 000 hectares (département de l'Océan) ; CELLUCAM, usine de fabrication de pâte à papier (Edéa) devant fournir le Cameroun et l'exportation (pour moitié : 80 000 tonnes sur les 150 000 de capacité de production annuelle prévue initialement) ; la SONARA, raffinerie de pétrole à Limbé, devant également fournir le marché local à partir du pétrole camerounais. La réalisation de la raffinerie a été confiée au groupe français Total ; la production a démarré en 1982 (capacité de production annuelle : 1,5 million de tonnes).

En 1981, les 102 entreprises industrielles membres du SYNDUSTRICAM ont réalisé un chiffre d'affaires global hors taxes de 264,7 milliards de francs CFA dont 75 % réalisés sur le marché intérieur et 25 % à l'exportation.

Tableau 4

Chiffres d'affaires industrielles en 1981
(en milliards de francs CFA)

(Source : SYNDUSTRICAM, note de conjoncture, mars 1982)

Chiffre d'affaires intérieures.....	200,266	(75,7 %)
Chiffre d'affaires à l'exportation	64,431	(24,3 %)
(Dont exportation vers UDEAC et Tchad)..	16,055)	
TOTAL CA Hors Taxes	264,697	(100 %)
Taxes	28,938	
TOTAL CA T.T.C.	293,635	

Du point de vue du marché du travail tel qu'il s'est constitué depuis 1945, on peut faire "a priori" deux séries de distinctions :

- D'une part, entre un marché du travail "agro-industriel" (plantations et complexes plantations/usines, exploitations forestières et scieries) dont l'implantation rurale est évidente et a des conséquences sociologiques particulières, et un marché du travail industriel proprement dit, généralement proche des villes (et surtout de Douala, Edéa et Yaoundé). On verra plus loin (section 2) comment la main d'oeuvre salariée actuelle se répartit entre ces deux secteurs. Ce découpage croise, sans lui correspondre exactement, un découpage rural/urbain (des unités

de production industrielle sont implantées en milieu rural près des lieux de collecte de leurs matières premières. Ces "usines au champs" - par exemple, CIMENCAM à Figuil et SODECOTON à Kaélé - ont des caractéristiques proches de celles des "complexes" agro-industriels).

- D'autre part, entre un marché ouvert à une main d'oeuvre formée scolairement et/ou professionnellement (appelé marché "primaire" de la main d'oeuvre), dont la demande vient principalement des entreprises industrielles, et un marché "secondaire" de la main d'oeuvre, dite "banale", requise surtout dans les agro-industries (manoeuvres des plantations) mais aussi pour les emplois subalternes des industries et travaux publics. Cette segmentation du marché correspond à des "réservoirs" de main d'oeuvre différents, selon une distinction géographique approximative nord/sud qu'on étudie plus loin.

La segmentation du marché du travail en marchés primaire et secondaire est une première approximation. On la trouve dans les textes officiels, notamment celui du quatrième Plan (1976-1981) :

"La main d'oeuvre banale et spécialisée ne pose pas de problème particulier ; son recrutement est assuré dans le secteur rural traditionnel qui souffre du sous-emploi et dans les milieux urbains qui présentent des disponibilités

plus ou moins importantes suivant l'acuité du chômage; quelques semaines d'apprentissage "sur le tas" suffisent à la rendre capable de remplir les tâches qui lui sont assignées.

La main d'oeuvre occupée à des emplois plus élevés, de l'ouvrier qualifié au cadre supérieur, nécessite une formation préalable plus ou moins poussée dont l'importance est capitale, car la bonne exécution du Plan dépend de la qualité de ceux qui en seront chargés".

(Ministère de l'Economie et du Plan : IVème Plan quinquennal de développement économique, social et culturel, 1976-1981, p. 258).

.../...

2 - LES OUVRIERS SALARIES DE L'INDUSTRIE ET DE L'AGRO-INDUSTRIE (Délimitations statistiques)

On va s'attacher ici à repérer, à partir des différentes données statistiques, un ensemble économique/social des ouvriers salariés. Délimitation statistique et délimitation théorique se chevauchent : la définition de cet "ensemble" se réfère à la participation des travailleurs concernés à la production de valeur (notion à préciser) et à un rapport salarial. Cet ensemble se définit aussi - se délimite - par rapport au travail agricole d'une part et au travail non salarié d'autre part.

Mais le recours aux données statistiques implique la critique préalable des sources et des correspondances entre les sources.

2.1. Le problème des sources et des classifications.

Plusieurs sources statistiques fournissent des informations sur l'industrie et l'emploi :

- Le Recensement Général de la Population (1976), source la plus complète en ce qui concerne les types d'emplois et les situations dans l'emploi (salarié - non salarié). Ce sera la source principale à laquelle nous nous référerons.

.../...

- Les données du Ministère de l'Economie et du Plan, en particulier le document du IVème Plan quinquennal (1976-1981). Les statistiques du MINEP sont établies à partir des déclarations statistiques et fiscales (DSF). Ces données sont les plus sûres et les plus complètes, les plus détaillées aussi, en ce qui concerne les entreprises. Par ailleurs, la DSF est, en soi, un critère sûr de délimitation "a priori" (pour aborder la question du travail) des domaines "formel" et "informel". Cependant, le problème, en général, des sources du MINEP est la rétention de l'information à laquelle on se heurte inévitablement. L'accès aux documents statistiques de base comme aux rapports de synthèse est souvent difficile.

- Les données du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, établies d'après les déclarations à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et d'après les enregistrements aux inspections du travail (demandes d'emploi, entre autres). Les documents de la CNPS sous-estiment généralement le nombre total d'employés. La sous-estimation est d'autant plus forte que l'entreprise est de petite taille : le Ministère du Travail estime son taux de couverture des entreprises à 90 % pour les entreprises de 11 à 100 salariés et à 100 % à partir de 500 salariés. Les données des inspections du travail concernant le chômage ne sont pas utilisables sur le plan quantitatif absolu (on compte relativement peu

d'inscrits) mais elles fournissent des informations intéressantes sur le plan qualitatif, concernant les demandeurs d'emploi (âges, qualification, expérience professionnelle, répartition par région des demandeurs d'emploi). De plus, les données du Ministère du Travail sont les données officielles les plus disponibles :

- dans la revue "Le monde du travail", publication du Ministère,

- relative disponibilité et transparence des Inspections du travail.

- Les données du Syndicat des Industriels du Cameroun (SYNDUSTRICAM), publiées dans des notes de conjoncture trimestrielles (par branche : évolution des C.A., du nombre de salariés, des ventes à l'exportation, par trimestre et par année). Le SYNDUSTRICAM compte 102 entreprises membres (en 1982) dont la taille moyenne est de 327 salariés. Selon ses responsables, le SYNDUSTRICAM regroupe toutes les industries, sauf les agro-industries et les PME (on retrouve dans ces trois "segments" de l'organisation industrielle, les problèmes de délimitation de notre objet : les salariés par rapport au secteur "informel" - dans lequel la même distinction est opérée, voir ci-dessous -, travailleurs des plantations/travailleurs des industries de transformation).

[N.B. : selon le SYNDUSTRICAM, les PME sont définies par :

- un régime fiscal préférentiel (elles ne paient que

5 % des droits de douane à l'importation des matières nécessaires à la production),

- un certain montant de capital social (?).

De son côté, le Centre d'Assistance aux Petites et Moyennes Entreprises (CAPME) a une autre définition :

"Est considérée comme PME une entreprise dont les dimensions sont telles que celui qui la dirige doit contribuer personnellement à la bonne exécution de ses différentes fonctions". D'autres critères interviennent, dans les faits. Ainsi un recensement des petites entreprises de la province du littoral effectué en 1975 par le CAPME procède de la manière suivante : 1) choix des entreprises à partir du paiement de la patente (12 153 PME payant patente dans la province du Littoral en 1976), 2) élimination des "plus petites entreprises" (?) et des entreprises "traditionnelles" (i.e. : "celles qui n'ont pas de comptabilité"), 3) restent : 2 152 PME prises en compte par le CAPME pour être assistées. Dans ce cas, l'"élimination" des non-patentées, des "traditionnelles", des plus petites, revient à "détruire" théoriquement le secteur dit "informel" et en pratique à mettre à l'écart le problème qu'il représente.]

-Le répertoire des sociétés industrielles et commerciales : "Cameroun, guide économique, 1981" (BELIBI), Répertoire systématique et le plus récent des entreprises enregistrées en 1981, entreprises privées-publiques,

industrielles, commerciales et de service, avec pour chacune les données essentielles (C.A., nombre d'employés, année de création, localisation, participations). A la suite de ce répertoire on trouve un catalogue des sociétés industrielles. Cet inventaire classe les entreprises "productrices de valeur ajoutée" selon la classification CITI (Classification Internationale Type par Industrie), ce qui, de notre point de vue, a l'inconvénient d'écarter les entreprises de bâtiment et travaux publics et les complexes agro-industriels comme tels, unités de production qui apparaissent tantôt dans le secteur agricole, tantôt dans le secteur industriel. Ainsi, dans le classement CITI utilisé dans le Guide BELIBI, certaines plantations apparaissent par le biais de leurs usines attenantes (huilerie ou traitement du latex), d'autres non.

Ceci nous amène à aborder le problème des classifications utilisées (voir les tableaux 5a,b,c,d). Cinq classifications différentes ont été répertoriées dans ces tableaux : CITI (utilisée dans le guide BELIBI), CITICAM (utilisée par le Ministère de l'Economie et du Plan pour l'enregistrement des DSF), celle du SYNDUSTRICAM, ces trois premières nomenclatures étant faites pour classer des entreprises, et les nomenclatures du Ministère du Travail et du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 1976, celles-ci ayant pour dernière finalité de classer des individus.

La classification CITI (Tableau 5a) prend comme base la "production de valeur ajoutée" (le Bâtiment, absent de la classification, n'"ajoute"-t-il pas de la valeur ? De même, on comprend mal l'absence des entreprises de chargement du port de Douala, par exemple, dont la fonction est primordiale pour créer de la valeur à l'exportation ...?).

La classification CITI est reprise dans celle du SYNDUSTRICAM (Tableau 5b), la plus étroite puisque n'y apparaissent que les industries de transformation. Les industries extractives n'apparaissent pas en tant que telles dans la liste des entreprises du SYNDUSTRICAM. Les entreprises de bâtiment et travaux publics, et celles fournissant gaz, eau et électricité, n'apparaissent pas ; par contre, une exploitation forestière très importante (1 500 salariés) apparaît dans la branche III (transformation du bois), alors que les entreprises du bois (exploitations forestières et scieries) ont leur propre organisme (syndicat des producteurs et exportateurs de bois du Cameroun).

La classification CITICAM (Tableau 5a), dans un souci d'exhaustivité liée à la fonction de cette classification (regrouper les déclarations fiscales des entreprises), reprend la nomenclature CITI en l'incorporant dans un découpage classique en secteurs primaire (classe 0), secondaire (classes 1 à 5) et tertiaire (6 à 9). Outre l'ajout du secteur tertiaire (où sont distinguées les

entreprises de "transport, entrepôt, communication"), on notera la présence du secteur "Bâtiments et Travaux Publics" (en 4).

Le classification RGPH (Tableau 5d) reprend le même découpage en secteurs primaire, secondaire et tertiaire, en donnant une liste plus détaillée par secteurs (31 catégories en tout contre 9 pour le CITICAM et 4 pour le CITI). Dans le cas du Recensement, le souci de connaître d'une manière plus large la répartition des emplois est manifeste, ce qui n'est pas le cas des classifications CITI et CITICAM.

Celle du Ministère du Travail enfin (Tableau 5c) ajoute à une classification déjà détaillée (plus de vingt catégories), une distinction secteur public/secteur privé.

Cette distinction est particulièrement importante pour toute étude de la main d'oeuvre salariée ; mais dans le cas présent, elle masque à l'intérieur du secteur public les distinctions opérées par les autres classifications entre les différentes activités. Ainsi, on se demande où apparaîtra la CDC, grand complexe de plantations et d'usines attenantes, faisant partie du secteur public, de même que diverses entreprises industrielles nationales dont on ne peut plus distinguer le type d'activité (industries extractives, manufacturières, etc.). Il conviendrait de réaliser dans ce cas un classement à double entrée, d'un côté en distinguant les activités (avec les classifications CITICAM ou RGPH, par exemple), d'un autre côté

Tableau 5a

Classification des entreprises
Nomenclatures CITI et CITICAM

CITI (Classification Internationale Type par Industrie), nomenclature des Nations Unies et UDEAC reprise dans le catalogue des Sociétés productrices de valeur ajoutée (Cameroun : <u>Guide économique</u> , 1981)	CITICAM (Nomenclature utilisée par le Ministère de l'Economie et du Plan du Cameroun pour le classement des Déclarations Statistiques et Fiscales des entreprises).
<p>1 - Industries extractives</p> <p>2 - Industries manufacturières des produits organiques</p> <p>3 - Industries manufacturières de produits minéraux et du caoutchouc</p> <p>4 - Electricité, gaz, eau</p>	<p>0 - Agriculture, forêt, pêche, élevage</p> <p>1 - Industries extractives</p> <p>2 - Industries manufacturières des produits organiques</p> <p>3 - Industries manufacturières des produits minéraux et du caoutchouc</p> <p>4 - Bâtiments et Travaux Publics</p> <p>5 - Eau, électricité, et services sanitaires</p> <p>6 - Institutions financières, assurance et affaires immobilières</p> <p>7 - Transport, entrepôts, communications</p> <p>8 - Services</p> <p>9 - Commerce</p>

Tableau 5b

Classification des entreprises
Nomenclature SYNDUSTRICAM

SYNDUSTRICAM Classification utilisée pour l'analyse sectorielle des activités des entreprises membres du Syndicat des Industriels du Cameroun	Correspondance avec les classifications	
	CITI	CITICAM
I - Alimentation, boissons, tabacs	2	2
II - Textiles, habillement, chaussure, peausserie	2	2
III - Transformation du bois, ameublement, papier	2	2
IV - Imprimerie	2	2
V - Transformation du caoutchouc et pétrole ; chimie, plastiques, produits minéraux non métalliques	3 et 1	3
VI - Métallurgie - Constructions métalliques, mécaniques	3	3
VII - Electricité - Electronique	3	3

Non compris : Agro-industrie, PME, Bâtiment et Travaux Publics.

Tableau 5c
Classification des entreprises
Nomenclature du Ministère du Travail

MINISTERE DU TRAVAIL

Classification utilisée pour l'enregistrement
des salariés à la Caisse Nationale de Prévoyance
Sociale

Correspondance avec les
classifications

CITI CITICAM SYNDUSTRICAM

I - Secteur public

A) Administration générale	-	8	-
B) Services à forme industrielle ou commerciale	-	7 / 8 / 9	-
C) Autres organismes publics	-	8	-

II - Secteur privé

A) Activités primaires (3 catégories : pêche, forêts, agriculture et élevage)	-	0	-
--	---	---	---

B) Activités secondaires			
- Distribution d'énergie électrique et d'eau	4	5	-
- Prospection et extraction de pétrole brut et de gaz	1	1	V
- Extraction minerais métalliques	1	1	-
- Fabrication matériaux de construction	1	1	-
- Industries manufacturières	2-3	2-3	I à VII
- Bâtiment et Travaux Publics	-	4	-

C) Activités tertiaires (13 catégories : commerce; transports routiers, ferroviaires, maritimes-fluviaux, aériens; auxiliaires de transports; banques; assurances; contentieux; professions libérales; enseignement privé; hotels-restaurants-bars; gens de maison; divers)	-	6 à 9	-
---	---	-------	---

.../...

Tableau 5d

 Classement des entreprises
 Nomenclature RGPH

 RECENSEMENT GENERAL
 DE LA POPULATION, 1976

Classification des emplois par branche d'activité économique	Correspondances avec les classifications d'entreprises et de salariés			
	CITI	CITICAM	SYNDUSTRICAM	MINISTERE DU TRAVAIL
Cultures vivrières	-	-	-	II A
Cultures pour l'export. ou l'industrie	(2)(3)	0	-	II A
Elevage, chasse	-	0	-	II A
Pêche		0	-	II A
Sylviculture, exploitation forestière	(2)	0	(III)	II A
Industries extractives	1	1	V	II B
Travail des grains légumes et prod. farine	2	2	I	II B
Transformation produits agricoles	2	2	I	II B
Boulangerie, pâtisserie	2	2	I	II B
Autres industries alimentaires	2	2	I	II B
Fabric. boissons, tabacs	2	2	I	II B
Industries textiles et confection	2	2	II	II B
Fabric. chaussures, industries du cuir	2	2	II	II B
Industries du bois	2	2	III	II B
Industries papier, imprimerie	2	2	III et IV	II B
Industries chimiques (sauf caoutchouc)	3	3	V	II B
Industries caoutchouc et matières plast.	3	3	V	II B
Matériaux de construction	3	3	VI	II B
Métallurgie de base	3	3	VI	II B
Appareil. mécanique et électrique	3	3	VI et VII	II B
Construction matériel de transport	3	3	VI	II B
Autres indust. manufacturières	3	3	VI	II B
Electricité, gaz et eau	4	5	VII	II B et I B
Bâtiment, Travaux Publics	-	4	-	II B
Commerce gros et détail	-	9	-	II C et I B
Restaurants, hôtels	-	8	-	II C
Transports, entrepôts, communications	(3)	7	-	II C et I B
Banques, assurances	-	6	-	II C
Affaires immob., services aux entreprises	-	6 et 8	-	II C
Serv. à la collec., serv. sociaux et person.	-	8	-	IIC et IABC
Autres services	-	8	-	IIC et IABC

N.B. : Les chiffres entre parenthèses indiquent une correspondance partielle.

en fonction de la répartition du capital (privé/public, national/étranger, etc.) (sur ce problème, mais au Togo, cf. Alfred Schwartz, 1980).

Enfin, le principal problème de ces différentes classifications est de rendre difficile le repérage des activités agro-industrielles particulièrement importantes, au Cameroun, du point de vue de la main d'oeuvre employée, sinon des chiffres d'affaires. Selon les cas, les plantations industrielles de palmier ou d'hévéa, les exploitations forestières et les scieries apparaissent dans les branches industrielles ou agricoles.

De ce point de vue, on reprendra les remarques faites par Yves Marguerat, en commentaire des cartes industrielles de l'Atlas du Cameroun : l'auteur parle d'"un ensemble cohérent et bien défini, qui se caractérise par l'emploi d'une technologie (savoir-faire et machinerie), de méthodes de gestion, de structures financières, d'une logique économique de compétition et de productivité qui sont celles du capitalisme (privé ou d'Etat), avec tout ce que cela signifie, dans chacun de ces aspects, de dépendance vis-à-vis du monde extérieur (importations de produits de base, de matériel, de capitaux, de techniciens, exportations de denrées locales plus ou moins transformées, concurrence pour le contrôle des marchés...)". (Y. Marguerat, op. cit., p. 1). L'auteur regroupe alors

les activités de "grande production" d'une part et celles de transformations d'autre part, "deux domaines économiques que lient l'un à l'autre d'indissolubles correspondances" (ibid). Les regroupements d'entreprises sont faits selon "la logique de la finalité" de leurs activités et non selon les matières premières utilisées, critères qu'utilisent les codes CITI et CITICAM. On a alors la classification suivante :

A. Activités de transformation

- Industries alimentaires
- Industries textiles
- Industries métallurgiques et mécaniques
- Imprimeries et industries du papier
- Industries chimiques
- Travail des produits de plantation (autres que les usines de première transformation accompagnant les grandes plantations)
- Travail du bois (distincts des exploitations et scieries)
- Annexes du bâtiment (production des matériaux de construction)

B. Grandes activités de production

- Elevage industriel
- Mines
- Recherches pétrolières
- Fourniture d'énergie et d'eau
- Plantations industrielles
- Organismes de promotion agricole
- Exploitations forestières (et scieries)
- Entreprises du bâtiment et des travaux publics

La première partie de cette classification (les 8 catégories A) reprend des catégories déjà existantes de la classification du RGPH. L'intérêt de ce système réside dans les huit catégories B (grandes activités de production) qui permettent de prendre en considération, en les identifiant, les différents éléments du secteur capitaliste de la production dont toutes les activités ne sont pas strictement ou exclusivement de transformation. Mis à part quelques points de détails (la SODECOTON classée en organisme de promotion agricole alors qu'elle pourrait aussi bien apparaître, au moins partiellement, comme industrie au sens strict dans trois domaines : travail des produits de plantation/industries textiles/industries alimentaires), ce classement permettrait de repérer correctement les ouvriers salariés de la grande production non strictement ou exclusivement "industrielle" (activités de transformation).

A propos de ces différentes nomenclatures, un rapport du BIT sur l'emploi au Cameroun note : "il est nécessaire d'harmoniser toutes les nomenclatures utilisées par les divers services pour favoriser la comparaison des enquêtes" (BIT, 1979, p. XVIII).

.../...

Les auteurs soulignent l'intérêt de la DSF et du DIPE (Document d'Information sur le Personnel Employé). En ce qui concerne les entreprises, le rapport suggère d'utiliser le code CITICAM "révisé". De ce point de vue, la prise en compte des secteurs de "grande production" paraît essentielle. Il conviendrait de réserver une place entière aux activités "plantations industrielles et usines attenantes de première transformation". En effet, du point de vue des recherches sur la main d'oeuvre, il paraît important de pouvoir mesurer le poids statistique des ouvriers salariés de la grande production agricole, qui représentent un élément spécifique d'une "classe" ouvrière très disparate.

2.2. Position du travail salarié

Population active et inactive

Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat, le Cameroun comptait en 1976, 7 661 000 habitants. La population active était de 2 757 899, dont 1 656 167 hommes (60,1 %) et 1 101 732 femmes (39,9 %) (Voir tableau n° 6).

La "population active" est composée de la population de six ans et plus :

- occupée,

.../...

- ou sans travail ayant déjà travaillé,
- ou sans travail à la recherche d'un premier emploi.

Cependant, on considère souvent comme population "en âge d'activité" la population âgée de plus de 14 ans.

La population inactive est composée des "ménagères", "étudiants" et "autres inactifs".

Tableau 6
Population active et inactive de 6 ans et plus

(Source : RGPH, 1976, résultats corrigés in
Le monde du travail, n° 14, 1980)

Situation d'activité	Effectifs	Pourcentage	
		par rapport à la population de 6 ans et plus	par rapport à la situation d'activité
Population totale de 6 ans et plus	6 098 830	100,0	-
Population active	3 056 020	50,1	100,0
Population occupée	2 868 336	47,0	93,8
Population sans emploi, ayant déjà travaillé	51 338	0,8	1,7
Population cherchant le travail pour la première fois	136 346	2,3	4,5
Population inactive	3 042 810	49,9	100,0
Ménagères	969 419	15,9	31,9
Elèves et étudiants	1 544 197	25,3	50,7
Autres	529 194	8,7	17,4

Le rapport $\frac{\text{Population inactive}}{\text{Population active}}$ (y compris les moins de 6 ans) fournit un indice de la "charge par actif", c'est-à-dire de l'importance de la redistribution globale des revenus. Selon les auteurs du texte "Population et planification du développement au Cameroun", ce ratio a tendance à se détériorer depuis une trentaine d'années.

En 1976, ce taux est de $\frac{4\,903\,001 \text{ (P.I.)}}{2\,757\,899 \text{ (P.A.)}} = 1,77$

si l'on considère la population occupée (P.O.) et inoccupée (P.In.) on a un taux de : $\frac{5\,052\,684 \text{ (P.In.)}}{2\,608\,216 \text{ (P.O.)}} = 1,93.$

Depuis 1950, ce taux a évolué de la manière suivante ($\frac{P.I.}{P.A.}$) :

Tableau 7

Evolution de la "charge par actif"

(Source : P. Gubry, S. Ndoumbé-Manga, A. Tabi-Abodo, 1982, p. 16)

Année	Population active	Charge par actif	Source
1950	2 296 000	0,90	Estimation BIT
1968	2 525 000	0,96	"
1970	(2 883 000)	(1,02)	"
1976	2 758 000	1,77	RGPH

On retrouve la même tendance à une baisse relative de la population active dans l'évolution de la part des plus de 14 ans.

Tableau 8

Evolution de la population en âge d'activité
(plus de 14 ans) par rapport à la population totale

(Source : Le monde du travail , n° 14, p. 37)

Année	Population totale	Population en âge d'activité	%
1965	5 400 000	2 800 000	54,0
1970	5 836 000	3 115 000	53,4
1976	7 661 000	4 028 100	52,6

. Salariés et non salariés

En 1976, la population salariée représentait :

- chez les hommes, 20,7 % de la population active (environ 350 000 personnes),
- chez les femmes, 33 000 personnes, soit 2,9 % de la population active.

(Voir Tableau 9).

.../...

Tableau 9

Répartition de la population active
selon la situation dans l'emploi

(Source : RGPH, 1976, résultats bruts)

Situation dans l'emploi	TOTAL		HOMMES		FEMMES	
	Nombres	%	Nombres	%	Nombres	%
Travailleurs indépendants	1 661 334	60,2	1 012 753	61,1	648 581	58,9
Employeurs	12 596	0,5	11 360	0,7	1 236	0,1
Salariés permanents	279 087	10,1	252 184	15,2	26 903	2,4
Salariés temporaires	96 180	3,5	90 649	5,5	5 531	0,5
Apprentis	32 737	1,2	24 802	1,5	7 935	0,7
Travailleurs fami- liaux non rémunérés	515 967	18,7	154 390	9,3	361 577	32,8
Personnes non classées	10 315	0,4	6 183	0,4	4 132	0,4
Population active inoccupée	149 683	5,4	103 846	6,3	45 837	4,2
Population active Totale (6 ans et plus)	2 757 899	100	1 656 167	100	1 101 732	100

.../...

Un homme actif sur cing est salarié. En 1949, on comptait un salarié sur sept hommes actifs.

Hommes et femmes réunis et tous secteurs confondus (agriculture, industrie, service), le domaine salarié recouvrait en 1976 13,6 % des emplois. Dans cet ensemble, les salariés temporaires (travaillant depuis moins de 6 mois) étaient 3,5 % et les salariés permanents 10,1 %.

Le Ministère du Travail fournit des chiffres légèrement différents ; ils sont issus, comme on l'a souligné plus haut, des déclarations à la CNPS et sont publiés notamment dans un article de R. Le Faou sur l'évolution de la législation sociale au Cameroun (cf. R. Le Faou, 1980, pp. 16-29).

Selon les sources du Ministère du Travail, l'effectif des travailleurs salariés s'élevait, au 1er juillet 1979, à 268 800 travailleurs permanents, auxquels s'ajoutent 91 450 travailleurs temporaires.

On verra plus loin quelle répartition par secteur donne cette source.

Les femmes salariées sont 25 744, soit 9,5% de l'ensemble des salariés permanents.

Après avoir indiqué qu'on comptait environ 140 000 salariés en 1961, René Le Faou souligne : "l'effectif des travailleurs permanents a donc presque doublé dans le secteur salarié au cours de ces vingt dernières années, avec une forte augmentation surtout dans l'industrie,

l'agro-industrie et le secteur public", (op. cit., p. 23).

Cependant, le salariat apparaît comme un phénomène nettement minoritaire, si l'on considère l'ensemble des régions et des secteurs économiques, et comme un phénomène encore majoritairement masculin.

Dans l'ensemble, le travail "dépendant" (répertorié dans le RGPH, en "travailleurs familiaux", "travailleurs indépendants" et "apprentis") fournit la majorité des cas de rapport de travail (63 % des hommes, 92 % des femmes).

Mais le poids réciproque du travail domestique, "informel" et salarié est différent selon qu'il s'agit des secteurs agricole, industriel, commercial, etc, ou selon qu'il s'agit de main d'oeuvre féminine ou masculine.

C'est donc ces différences par secteur et sexe qu'on va d'abord examiner brièvement.

. Le poids des rapports marchands, du salariat et de l'Etat dans le secteur agricole

Il occupe près de 72 % de la population active masculine (voir Tableau 12) et 92 % de la population active féminine (voir Tableau 10).

Mis à part le cas des travailleurs des plantations industrielles, des entreprises forestières ou des sociétés

d'Etat d'encadrement ou de développement agricole (voir plus loin), les emplois agricoles sont non salariés en très grande majorité : 94 % pour les hommes, 99,7 % pour les femmes.

Cela ne signifie pas pour autant que le travail agricole se fasse uniquement dans le cadre d'une agriculture d'auto-subsistance ou d'une économie "domestique" séparée du système capitaliste dont le salariat n'est pas la seule expression ; bref le travail non salarié n'est pas nécessairement que du travail non marchand.

Ainsi, parmi les hommes non salariés qui travaillent dans l'agriculture (un peu plus d'un million), plus du tiers (34,8 %) travaillent dans les cultures pour l'exportation ou l'industrie. Par exemple : le Cameroun est le cinquième producteur mondial de cacao. Le cacao est son premier produit d'exportation (en concurrence avec le café) et il est cultivé en plantations "villageoises" c'est-à-dire dans le cadre domestique.

Le travail agricole familial assure aussi d'autres productions qui vont vers le commerce local, l'industrie ou l'exportation : le palmier et le café en partie, le coton et le riz intégralement sont, avec le cacao, produits familialement.

On trouve par ailleurs, dans cette agriculture, des rapports de travail contractuels, sous forme de salaire

à la tâche : c'est le cas, parfois, des travaux de défrichage des champs de coton dans le nord, et de déboisement dans le sud (palmeraies, cacaoyères).

Dans l'ensemble, le domaine rural n'est pas une réserve de tradition d'où l'on extrairait - plus ou moins de force - des travailleurs pour les envoyer à l'usine. Cette image a pu être une réalité physique à l'époque coloniale, et les désertions nombreuses des chantiers et plantations au moment du vote de la loi d'abolition du travail forcé, en 1946, montrent les limites de son efficacité. Mais actuellement l'entrée à l'usine se "prépare" économiquement et sociologiquement dans les villages qui gardent, comme expérience et connaissance, la mémoire du travail forcé et des réquisitions administratives - pour faire "le travail du blanc" qui lui, existe toujours.

Cette imbrication des rapports marchands, du salariat et du monde rural s'explique par l'importance géographique et social des agro-industries (plantations et scieries) et par l'encadrement relativement important de l'agriculture familiale par les sociétés publiques ou mixtes de développement :

- les agro-industries occupent largement l'espace et les travailleurs ruraux. Par exemple, la CDC (Cameroon Development Corporation), Société d'Etat créée en 1947 par

les Britanniques pour gérer d'anciennes plantations allemandes, est la première entreprise agro-industrielle d'Afrique centrale. Cette société cultive 32 000 hectares (palmiers, hévéa, bananiers, thé, poivre) sur un territoire concédé de 80 000 hectares (soit la valeur d'un carré de 28 km de côté) et emploie 22 817 salariés (avec diverses fluctuations et incertitudes : autour de 25 000 en 1952, et 15 000 en 1977). Ces salariés travaillent sur les plantations et dans les usines attenantes dans le Sud-Ouest du pays (région de Victoria) : deux huileries, une usine de traitement du latex, une usine de séchage du thé (cf. Courade, 1979). Les plantations d'UNILEVER (palmiers hévéa) couvrent 10 000 hectares (soit un carré de 10 km de côté) et emploient 3 500 salariés. Les plantations de la SOCAPALM (société d'Etat créée en 1974 à partir d'anciennes plantations privées) emploie 5 000 salariés dans quatre unités différentes couvrant en tout 20 000 hectares. La plus importante de ces unités de SOCAPALM, celle de Mbongo, près d'Edéa, occupe 6 000 hectares et 2 600 salariés. Dans l'arrondissement voisin, la SAFACAM (Société Africaine Forestière et Agricole du Cameroun, société privée à capitaux français datant de la fin du XIXème siècle) a 7 000 hectares plantés et emploient 3 300 salariés (en 1981). Les 'villages'/campements de la plantation logent les 3/4 de la population de l'arrondissement.

.../...

Un peu plus au sud, près de Kribi, l'Etat a créé une nouvelle plantation d'hévéa, HEVECAM, qui emploie en 1982 2 250 salariés et couvre 6 000 hectares plantés. Le projet de l'Etat est de passer à une plantation de 15 000 hectares et de créer une usine de traitement du latex. Comme le souligne l'article de "Cameroun Tribune" reproduit ci-dessous, cette plantation a profondément modifié l'espace rural, avec ses six villages, son école, ses clubs de football, basket ball, boxe, un dispensaire, un économat, etc., et "les samedi soir des bals trépidants animés par une monstrueuse chaîne Hi-Fi et des filles nubiles venues de Kribi" ; tout cela (ainsi que les cadres expatriés fournis par la société française SAFACAM pour assurer la direction et la gestion de l'entreprise), est arrivé à cette "contrée perdue dans l'épaisse forêt du Sud Cameroun". L'emphase de l'article reproduit ci-dessous et présentant le développement de cette plantation est révélateur du caractère souvent euphorique que prend le discours officiel sur les opérations "modernes" de développement des grandes productions ou de l'industrialisation et qui valorise ce type de production et de mode de vie au détriment du travail domestique d'auto-subsistance.

Autres complexes agro-industriels : à 100 km au nord de Yaoundé, deux complexes sucriers - plantations et usines - emploient en tout 8 000 salariés.

.../...

HEVECAM II: Plus de 20 milliards pour l'opération

Nye'ete, contrée perdue dans l'épaisse forêt du sud Cameroun, à 43 Km de Kribi. Une petite rivière qui arrose la Kienké lui a donné son nom. Il y a l'océan tout proche et les vents d'Ouest avec leur fraîcheur espiègle. Il y a aussi pas loin une population clairsemée (7 habitants au Km²), mais qui s'accroche résolument à sa terre en rêvant à des lendemains meilleurs. Nye'ete est surtout aujourd'hui un village : 5.000 habitants environ venus là au compte gouttes et retenus par le fil tenu des distractions que la société Hévéa du Cameroun a pu créer sur place: football, basket-ball, hand-ball, volley ball, boxe et les samedi soir des bals trépidants animés par une monstrueuse chaîne Hi-Fi et des filles nubiles venues de Kribi. On y trouve aussi une école, un dispensaire, un économat, une boutique et une salle de réunion.

Il y a quelques années, cette région était pourtant un endroit quelconque de la forêt luxuriante aux essences multiples. Hévécam y a fait entrer l'espoir en y faisant entrer la vie.

Les ouvriers font aujourd'hui leur difficile labeur avec dans les yeux la lueur qui anime tous les pionniers et les missionnaires. C'est dans cette atmosphère de nouveau monde où la moindre énergie est mise à contribution pour lutter contre l'hostilité de la nature, et le seul fait de demeurer une épreuve de force et une preuve d'obstination, que s'est tenu pour la quatrième fois vendredi dernier le conseil d'administration d'HEVECAM. Il y avait

là autour du président du conseil, M. Samuel Ngbwa, délégué général à la sûreté nationale, le commissaire du gouvernement, M. Abondo Jérôme, et les administrateurs de la société : l'ingénieur-poète Ketchemen et M. Abena (ministère de l'Agriculture), Mlle Dang et M. Bouba Ardo (ministère de l'Economie et du Plan), Bobo Hamatoukou et Ze Ze (office national de commercialisation des produits de base), les représentants de la SNI et du ministère des Finances, le gouverneur de la Province du Nord-Ouest, M. Abouera à Tchoyi, le préfet de l'Océan, M. Ekono Nnae, les commissaires aux comptes, le président de la SAFACAM et le directeur général d'HEVECAM, M. Jean Remy.

HOPITAL DE 200 LITS

Entre deux visites, les administrateurs ont trouvé le temps de participer à la pose de la première pierre d'hôpital de 200 lits en création.

HEVECAM a été créée le 30 avril 1975 par décret présidentiel afin de réaliser dans le département de l'Océan, un ensemble agro-industriel de 15.000 ha d'hévéas. La SAFACAM qui développe déjà ses activités à Dizangue avec des plantations d'hévéa et de palmier, a apporté son assistance technique pour le choix des terrains et l'étude préalable de faisabilité. Elle fournit en plus les cadres expatriés de la direction et de gestion. Le financement est assuré conjointement par le Cameroun (25%), la banque mondiale et la Caisse centrale de Coopération économique pour la première phase achevée le 30 juin 1979. Il faut y ajouter la COMMONWEALTH développement corporation pour la phase actuelle.

Au 31 décembre dernier, les surfaces des plantations de 1975 à 1976 représentent 6.566 ha cependant que le terrain est préparé sur 2.200 ha prévus pour l'année en cours.

On compte aujourd'hui 2.250 travailleurs répartis en six villages. Les écoles accueillent près de 650 élèves et l'enseignement primaire est dispensé par sept maîtres détachés du ministère de l'Education nationale et 19 maîtres privés rémunérés par HEVECAM. Les provinces pourvoyeuses en travailleurs sont principalement, le Centre-Sud (38% des effectifs) l'Ouest et le Nord-Ouest (43%) les travailleurs sont jeunes (75% de moins de 30 ans) et en majorité célibataires (70%). Les salaires distribués ont représenté 600 millions de FCFA en 1979/80 et monteront à 750 millions en 80/81. La direction et l'encadrement des travailleurs sont assurés par 37 cadres dont 24 nationaux et 13 expatriés.

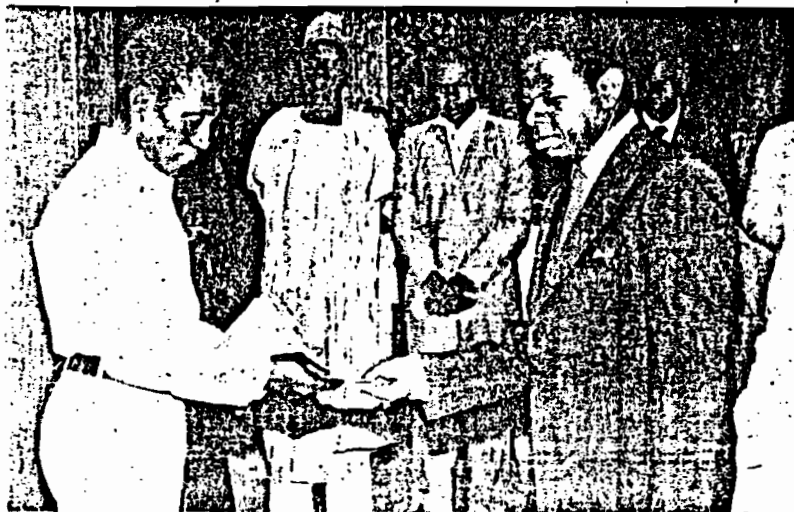
Signalons également que Hévécam boxing club, le 2e du Centre-Sud a été officiellement installé le 10 janvier 1981, et enfin que des équipes sportives existent dans chaque village avec des rencontres sportives cependant que des groupes folkloriques et de théâtre sont animés.

Toute une vie donc, qui permet aux pionniers qui réalisent la plantation sur place de trouver sur place un nouveau cadre

d'existence dont ils façonnent eux-mêmes l'originalité.

Car Hévécam est, comme l'affirme le cadre de la société, un des plus gros projets du pays dont le coût dépasse les 6 milliards de FCFA pour la première phase de 4.200 ha. 20.970 millions de FCFA sont prévus pour la 2e phase devant s'achever le 30 juin 1984 avec la création de 9.300 ha, et la première de l'usine à caoutchouc de 30 tonnes par jour. Pour l'avenir aussi, les dirigeants de Hévécam envisagent de favoriser le développement des plantations villageoises et moyennes d'hévéa. 1981 verra s'épanouir les premières plantations expérimentales qui atteindront 650 à 800 ha en six ans, d'abord aux abords de Nye'ete et ensuite partout au Centre-Sud où le développement de l'hévéa est favorable. Une réunion à l'initiative du ministère de l'Agriculture doit définir l'orientation de ce programme et des interventions d'Hévécam.

Enfin, il est prévu qu'Hévécam se chargera avant 1984 des études préalables (études techniques sur le terrain et études de faisabilité) d'un nouveau projet agro-industriel dans la zone côtière du Centre-Sud.



La remise de prix par M. Ngbwa à la meilleure exploitation agricole. (Ph. Abou)



La pose de la première pierre d'un hôpital de 200 lits (Ph. Abou)

Dans tout le sud, le littoral et - depuis une dizaine d'années - l'est du pays, une soixantaine de scieries et exploitations forestières emploient en tout près de 15 000 salariés (estimation difficile parce que les données sont fluctuantes pour des raisons techniques et économiques). Dans la province de l'Est, la SFID (Société Forestière et Industrielle de la Doumé) compte 1 100 salariés. Une petite exploitation forestière peut compter 50 à 100 employés. Dans la province du littoral, la taille moyenne des 42 exploitations forestières recensées en 1978 par les services du Ministère de l'Economie et du Plan (réponses à la D.S.F.) est de 172 salariés.

Finalement, on peut estimer à au moins 60 000 (chiffre de la période 1978-81) le nombre de salariés des agro-industries, exploitations forestières et scieries. Ce chiffre inclut les salariés des entreprises du secteur primaire, c'est-à-dire qu'il ne comprend pas les usines (secteur secondaire) implantées en milieu rural (exemple : dans le nord, huilerie et égrenage du coton, ou cimenterie) qui, notamment du fait qu'elles recrutent une main d'oeuvre généralement peu qualifiée, relèvent, en partie au moins, d'une même analyse sociologique.

Outre que les entreprises de la grande production agricole ou agro-industrielle marquent l'espace rural en l'occupant largement (voir la route Douala-Victoria, ou Victoria-Buéa, ou la région d'Edéa), ce sont des entreprises qui fournissent beaucoup d'emplois. Le coût d'un

emploi salarié dans une plantation est plus de six fois moindre que dans une entreprise de métallurgie. Dans une exploitation forestière, il est près de cinq fois moindre que dans une entreprise d'industrie alimentaire alors que le rendement de l'emploi (équivalent au rendement du capital) est presque égal (voir Tableau 10 ci-dessous).

Tableau 10
Coût et rendement de l'emploi par branche
 (Source : chiffres de Y. Marguerat, 1976)

	Coût d'un emploi (francs CFA) <u>Investissement</u> Nombre d'emplois	C.A. par travailleur (francs CFA) <u>Chiffre d'affaires</u> Nombre d'emplois	Rendement de l'emploi <u>C.A. par travailleur</u> coût d'un emploi
Plantations industrielles	465 346	244 224	0,525
Exploitations forestières - scieries	467 391	695 652	1,488
Industries alimentaires	2 289 473	3 526 315	1,540
Industries métallurgiques et mécaniques	2 961 038	2 610 389	0,881

L'importance de l'emploi salarié dans ces plantations est encore renforcée par la politique menée depuis une dizaine d'années de développement de grands domaines

nationaux agro-industriels : nationalisation de CDC en 1973 et développement de son territoire et du nombre de ses salariés, création d'HEVECAM en 1975, développement de la SOCAPALM de 1969 à 1978, etc.

Enfin, le poids sociologique des agro-industries dans la population rurale est, paradoxalement, renforcé par l'importance de l'instabilité de l'emploi dans ces entreprises. En moyenne, 25 % à 50 % du personnel de ces entreprises a moins d'un an d'ancienneté, c'est-à-dire qu'en un an le personnel a changé de moitié. Ce phénomène - sur lequel on reviendra plus loin - peut d'abord s'observer "en creux" : ceux qui quittent les plantations vont - peut-être - chercher du travail ailleurs, mais aussi et au moins temporairement retournent au village. Si, comme on le verra plus loin et comme le remarque Georges Courade à propos de la plantation PAMOL (cf. Courade, 1980), le "turn over" est un élément structurel de gestion de la main d'oeuvre de ce genre d'entreprises, alors on peut considérer les migrations tournantes comme faisant partie intégrante de la vie économique et sociale des villages des migrants. Le cas a été observé aussi bien à Lara, au Nord Cameroun, auprès d'ouvriers de Mbandjock (complexe sucrier, cf. Barbier-Tissandier, 1980) revenus dans leur village pour le travail agricole familial de mai à octobre-novembre, qu'à Bipindi, village cacaoyer

du Sud-Cameroun où, après avoir travaillé six mois dans la plantation d'HEVECAM, un villageois revient travailler dans la cacaoyère familiale.

La pratique - présente ou passée - du salariat parmi la population est donc beaucoup plus importante qu'il ne paraît dans les données statistiques.

- L'encadrement des agriculteurs par diverses structures étatiques ou semi-étatiques de développement est un dernier élément qui renforce ce que l'on considère ici comme une "préparation" dans les villages, de la mise au travail salarié.

Un important dispositif de postes agricoles fournissent des engrais, des produits de traitement des cultures, louent du matériel, entretiennent des pépinières.

Des sociétés de développement encadrent plus ou moins directement les agriculteurs. La SODECAO (Société de Développement du Cacao), dans le sud du pays, apporte conseils et appuis techniques aux planteurs.

La SODECOTON (Société de Développement du Coton, anciennement Compagnie Française de Développement des Textiles), qu'on étudiera plus loin comme usine (huilerie et égrenage) est aussi une société de développement qui intervient auprès des agriculteurs par l'intermédiaire de plusieurs encadreurs agricoles répartis en "régions",

"zones" et "secteurs". Dans la "région" centre (dont Kaélé, où se trouvent une usine - égrenage et huilerie - et une partie de l'administration, est la "capitale"), on a, pour l'année 1981, la répartition suivante des surfaces cultivées :

Total des cultures de saison des pluies : 77 000 ha
(non compris maïs et haricots, peu importants)

Coton	: 24 000 ha (31 %)
Mil (de saison des pluies) (*)	: 42 000 ha (54,6 %)
Arachide	: 11 000 ha (14,4 %)

Rapport $\frac{\text{Mil}}{\text{coton}} = 1,75$

L'encadrement des paysans est important et il concerne, outre les champs de coton, des champs (plus ou moins expérimentaux) de maïs, arachide et riz. Le travail des "moniteurs" de la SODECOTON consiste à fournir des semences, insecticides, herbicides, engrais.

On compte en, moyenne une trentaine d'encadreurs SODECOTON par "secteur"/arrondissement : soit 1 encadreur pour 80 hectares de coton.

Les encadreurs sont jeunes (80 % des encadreurs du "département" SODECOTON du Diamaré ont moins de 30 ans,

.../...

(*) En saison sèche, le mil "karal" couvre environ 30 000 ha.

la médiane étant à 23 ans, voir encadré pages suivantes) ; le recrutement se fait au niveau du certificat de fin d'études primaires ; les encadrateurs restent généralement quelques années dans leur emploi (l'ancienneté la plus fréquente, 22 %, est de deux ans, la médiane est à 4 ans d'ancienneté, la moyenne est de 6 ans et 8 mois), puis quittent souvent leur emploi (75 % ont moins de 10 ans d'ancienneté) pour passer des concours d'accès à des postes de fonctionnaires. Le tableau mettant en relation catégorie et ancienneté montre l'absence d'évolution sensible des catégories avec l'ancienneté. Par contre, la répartition des lieux de naissance (voir carte, page B de l'encadré) montre qu'il s'agit pour l'essentiel de cultivateurs de la région pour qui le salaire de moniteur SODECOTON s'ajoute à des activités agricoles d'auto-subsistance et/ou commerciales pouvant être faites sur des terres familiales et explique, malgré la faiblesse de ces revenus par rapport aux salaires en général (3ème ou 4ème catégories sur les 12 existantes, et au barème des zones rurales/secteur primaire) une relative fidélité de ce personnel.

Outre la SODECOTON, d'autres sociétés "encadrent" et généralement prennent en charge la commercialisation des cultures de rentes, telles que le café (l'UCCAO, Union Coopérative Caféière de l'Ouest, collecte le café

SODECOTON, encadreurs agricoles de la
"région" Centre, "département" Diamaré

(Source : fichier du personnel SODECOTON, novembre 1982)

Répartition par âges					
	Total	%	Total cumulé	% du total cumulé	
Moins de 20 ans	5	4,7	5	4,7	
20 - 24 ans	59	55,1	64	59,8	(Médiane)
25 - 29 ans	21	19,6	85	79,4	
30 - 34 ans	10	9,3	95	88,8	
35 - 39	5	4,7	100	93,5	
40 - 44 ans	3	2,8	103	96,3	
45 - 49	4	3,7	107	100	
TOTAL	107	100	107	100	
Non indiqué	30				

Ancienneté par catégorie

Ancienneté	1 - 2	3 - 4	5 - 6	N.I	Total	Total cumulé	% du total cumulé	
1 an et moins		16			16	16	11,7	
2 ans		28	2		30	46	33,6	
3 ans	3	7	3		13	59	43,1	
4 ans		17		1	18	77	56,2	(Médiane)
5 ans		9			9	86	62,8	
6 à 10 ans	1	17	1	1	20	106	77,4	(Moyenne)
11 à 15 ans	3	11	2		16	122	89,1	
16 à 20 ans	1	4	3	2	10	132	96,4	
21 à 30 ans		4			4	136	99,3	
+ de 30 ans		1			1	137	100	
TOTAL	8	114	11	4	137	137	100 %	
% des catég.	5,8 %	83,2%	8 %	2,9%	100%			

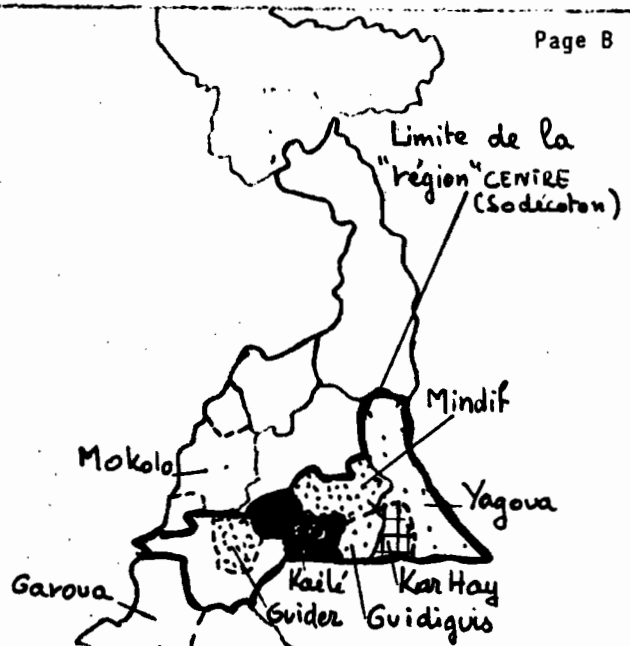
ENCADREURS SODECOTON,
 "REGION" CENTRE, "DEPARTEMENT" DIAMARE
 Lieux de naissance

Arrondissement de :

Kaélé	: 45	(56 %)
Guidiguis	: 3	(4 %)
Mindif	: 4	(5 %)
Yagoua	: 3	(4 %)
Kar Hay	: 14	(18 %)
Guider	: 5	(6 %)
Garoua	: 1	(1 %)
Mokolo	: 1	(1 %)
Douala	: 1	(1 %)
Lolodorf	: 1	(1 %)

TCHAD : 2 (3 %)

Total indiqué : 81



des planteurs villageois et possède une usine de torréfaction), le riz (SODERIM, SEMRY, sociétés d'encadrement, conseils, fournitures de semences aux paysans).

Enfin, il faut signaler les "projets de colonisation", déplacements de population organisés par l'Etat. Deux projets importants sont en cours, dans le nord du pays (projet "Nord-Est Bénoué") et l'ouest (Yabassi-Bafang). Il s'agit de susciter, grâce à l'attribution d'un terrain de culture et d'un revenu assuré pendant les trois premiers mois, et par un encadrement sur place, des migrations intra-rurales de zones denses vers des zones plus ou moins désertes mais pouvant être cultivées et habitées.

En conclusion, il convient, tout en soulignant la prédominance du secteur agricole, de tenir compte de la présence du salariat en milieu rural, comme pratique économique actuelle ou comme habitude sociale et, d'une manière générale, de la prégnance de l'économie capitaliste et des marchés internationaux (le travail du café, cacao, coton, produits "familialement", est rémunéré à Londres ou au Havre, selon les fluctuations du marché international de ces denrées) ainsi que des opérations agricoles de l'Etat-développeur.

. Les emplois féminins non agricoles

La population active non agricole représente 28,2 % de la population active totale pour les hommes

(environ 420 000) et 7,9 % chez les femmes (82 000).

La population active féminine non agricole (voir Tableau 11) est concentrée dans trois principales branches d'activité :

1) La branche "industries textiles et confection" (1/4 des emplois féminins non agricoles). Il y a très peu de salariées (5,5 %) dans cette branche. Il s'agit des couturières travaillant pour leur compte (60 % d'"indépendantes") et qui emploient de nombreuses "appren-ties", fortement représentées. Elles occupent 30 % des emplois déclarés dans cette branche "textile-confection" alors que leur part est infime dans l'ensemble des situa-tions d'emplois (1 %).

2) Dans le commerce (32,5 % des emplois féminin non agricoles), où il s'agit essentiellement de travail non salarié (90 %).

3) Dans les rubriques "services à la collectivité, services sociaux et personnels" et "autres services", qui recourent largement la fonction publique. Avec près de trois quart de salariés, ce secteur des services publics représente la plus forte concentration de femmes salariées (23 % du total des emplois féminins non agricoles).

En dehors de ce cas, les femme n'apparaissent nulle part d'une manière significative dans telle ou telle branche en tant que salariées.

.../...

Dans un article déjà cité, René Le Faou notait la faible représentation des femmes (9 %) parmi les salariés. Il comptait, au 1er juillet 1979, 25 744 salariées permanentes (26 900 d'après le RGPH de 1976).

Il faut cependant noter, bien qu'il s'agisse du secteur "agricole", que des femmes travaillent comme manoeuvres saisonnières, au moment de la récolte, dans les plantations de thé (CDC) du sud-ouest et dans les quelques grandes plantations de café (à direction européenne) de l'Ouest-Cameroun. A la SAFACAM (plantation d'hévéas et de palmiers, à Dizangué), on compte 520 femmes sur 2 175 salariés (près du quart). Selon D. Mbengue, ces femmes seraient des épouses ou parentes des ouvriers de la plantation d'abord venues habiter dans les campements, puis embauchées dans la plantation : elles travaillent principalement au sarclage, pour l'entretien des jeunes plants et des pépinières (cf. Mbengue, 1979). Le phénomène semble peu répandu mais, en se répandant, il apparaît bien comme une "solution" possible au problème de manque de main d'oeuvre des plantations (autre façon de résoudre ce problème : alors que la retraite est prévue à 50 ans pour les travailleurs des plantations, 5 % de la main d'oeuvre de la SAFACAM a plus de 60 ans).

.../...

Tableau 11

Principaux secteurs d'activité
de la population active féminine

Population active féminine	1 101 732		
Secteur d'activité non indiqué	58 036		
Population active féminine agricole	961 710	(92 ,1 %)	
Population active féminine non agricole	81 986	(7,9 %)	dont 34,8 % de salariables
dont : - Industrie textile et confection	20 584	(25,1 %)	dont 5,5 % de salariables
- Commerce	26 612	(32,5 %)	dont 10,3 % de salariables
- Services à la collectivité, sociaux et personnels et autres services..	26 550	(32,4 %)	dont 71,3 % de salariables

. Les emplois masculins non agricoles
(Voir Tableau 12).

On compte, selon le recensement de 1976,
420 000 hommes actifs non agricoles, soit 28,2 % de la popu-
lation active masculine totale.

.../...

Tableau 12
Répartition des hommes salariés et non salariés
par secteur économique
 (Source : RGPH, 1976)

SECTEURS	SALARIES *		NON SALARIES **		ENSEMBLE	
PRIMAIRE	61 176	18,6 %	1 000 510	87 %	1 061 686	71,7 %
	(5,8 %)		(94,2 %)		(100 %)	
dont :						
- Cultures pour l'exportation ou l'industrie et exploitations forestières	33 531	10,2 %	349 722	30,4 %	383 253	25,9 %
	(8,7 %)		(91,3 %)		(100 %)	
SECONDAIRE	62 120	18,8 %	70 521	6,1 %	132 641	8,9 %
	(46,8 %)		(53,2 %)		(100 %)	
dont :						
- Bâtiments et Travaux Publics	25 244	7,7 %	17 524	1,5 %	42 768	2,9 %
	(59 %)		(41 %)		(100 %)	
TERTIAIRE	206 313	62,6 %	79 464	6,1 %	285 777	19,3 %
	(72,2 %)		(27,8 %)		(100 %)	
dont :						
- Commerce et Transport	51 272	15,6 %	57 891	5 %	109 163	7,4 %
	(46,9 %)		(52,9 %)		(100 %)	
TOTAL indiqués	329 609	100 %	1 150 495	100 %	1 480 104	100 %
	(22,3 %)		(77,7 %)		(100 %)	
non indiqués	13 224		16 648		29 872	
	(44,3 %)		(55,7 %)		(100 %)	
TOTAL	342 833		1 167 143		1 509 976	
	(22,7 %)		(77,3 %)		(100 %)	

* : Permanents + temporaires.

** : Travailleurs familiaux + "indépendants"

.../...

68 % d'entre eux travaillent dans le secteur tertiaire et près de 32 % (133 000) dans le secteur secondaire (industries et travaux publics).

Le tableau 12 montre l'importance du salariat dans le secteur tertiaire (72 % du travail dans ce secteur est salarié), dû notamment à l'importance de la fonction publique (71 000 salariés du secteur public en 1974 selon le Ministère de l'Economie et du Plan, ou 66 000 en 1979 selon le Ministère du Travail, voir tableau 14b) soit le tiers des emplois salariés du tertiaire. En outre, ce secteur "tertiaire" comprend aussi les emplois dans les entreprises de transports (12 % des salariés du tertiaire) et de commerce (13 %). Les différentes entreprises travaillant dans le cadre du port de Douala doivent être mentionnées autant pour leur importance que pour la difficulté à cerner statistiquement leur main d'oeuvre. Les sociétés de chargeurs maritimes emploient une main d'oeuvre à la journée ou à la semaine en plus de leurs salariés permanents. Ainsi, la SOCOPA0 compte 1 300 salariés permanents auxquels s'ajoutent les travailleurs occasionnels se présentant chaque matin au port. Notons à ce propos que les salariés temporaires représentent 22,7 % du total des salariés de cette branche "transport-entrepôts-communications" alors que les temporaires sont 19,4 % du total des salariés non agricoles. Enfin, signalons que les emplois dans ce secteur sont masculins à 98 %, urbains à 85 %, et salariés à 72 %.

Dans le secteur industriel, le recensement de 1976 dénombre davantage de non salariés (53 %) que de salariés.

Parmi les non salariés, l'ordre d'importance des branches d'activité est le suivant :

1) Bâtiment et Travaux Publics, le quart des non salariés du secteur industriel.

2) Les tailleurs, légèrement moins (16 000, 23 %), mais qui emploient; en plus, 5 000 apprentis, soit un cinquième du total des emplois masculins de la branche "textile-confection".

3) Les menuisiers, 18 % de cet ensemble des non-salariés de l'industrie, avec qui travaillent également 2 000 apprentis.

. Structure du salariat

Les chiffres du recensement de 1976 sous-estiment l'importance du salariat industriel en général. Notons cependant qu'en termes relatifs, la branche "bâtiment et travaux publics" regroupe 40 % du salariat du secteur secondaire et que les autres branches se répartissent à peu près également.

Pour avoir une approximation concernant l'ensemble des salariés de l'industrie et de l'agro-industrie, on prendra les chiffres suivants, dans des hypothèses les plus basses et les plus sûres :

.../...

- Salariés des plantations, complexes agro-industriels, exploitations forestières et scieries (chiffres de 1978 à 1981, voir plus haut)	60 000
- Salariés des principales entreprises des industries de transformations (les 102 entreprises membres du SYNDUSTRICAM, chiffre de 1982).....	33 000
- Salariés des bâtiments et travaux publics (chiffre du RGPH, 1976)	25 000
TOTAL	118 000

Nous évaluons donc à 120 000 le nombre minimum actuel (période 1978-1982) de salariés de l'industrie et de l'agro-industrie, soit entre 6 et 8 % de la population masculine occupée (on a vu, ci-dessus, la marginalité extrême du salariat féminin) et à 35 % environ de l'ensemble des salariés.

Examinons dans les tableaux 13 et 14 et les graphiques 1 et 2, l'évolution du nombre des salariés des entreprises privées (qui dépassent largement l'effectif des salariés de l'industrie et agro-industrie mentionné ci-dessus) et les modifications de la répartition par secteur des emplois salariés.

.../...

Tableau 13

Evolution du nombre de salariés
des entreprises privées (Voir graphique 1)

1931 : 25 135 (Kaptué, 1978)	1939 : 48 690 (Kaptué, 1978)
1932 : 17 348 "	1949 : 74 352 "
1933 : 20 900 "	1962 : 135 000 (estimation)
1934 : 32 603 "	1971 : 192 960 (cf. Tableau 14a)
1935 : 43 161 "	1974 : 238 947 "
1936 : 51 989 "	

Tableau 14 a

Répartition des salariés par branche (1949-1974)
(Voir graphique n° 2)

	1949*		1962*		1971*		1974*		Rapport 49-74
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
<u>Secteur primaire</u>	30 333	29,9	66 800	41,5	78 052	31,9	89 544	28,9	X 2,95
<u>Secteur secondaire</u>	20 579	20,3	44 500	27,6	59 825	24,5	68 635	22,1	X 3,33
dont :									
- Industrie	10 509	10,4			44 504	18,2	51 058	16,5	
- Bâtim. - T.P.	10 070	9,9			15 321	6,3	17 577	5,7	
<u>Secteur tertiaire</u>	50 562	49,8	49 700	30,6	106 423	43,6	151 768	48,9	X 3
dont :									
- privé	23 440	23,1			50 083	22,5	80 768	26,5	X 3,44
- public	27 122	26,7			51 340	21,1	71 000	22,9	X 2,62
TOTAL	101 474	100	161 000	100	244 300	100	309 947	100	X 3,05

(*) Sources : 1949 : Kaptué, 1978 - Administration coloniale,
1962 : Ministère du Travail
1971 : Ministère de l'Economie et du Plan
1974 : Ministère de l'Economie et du Plan

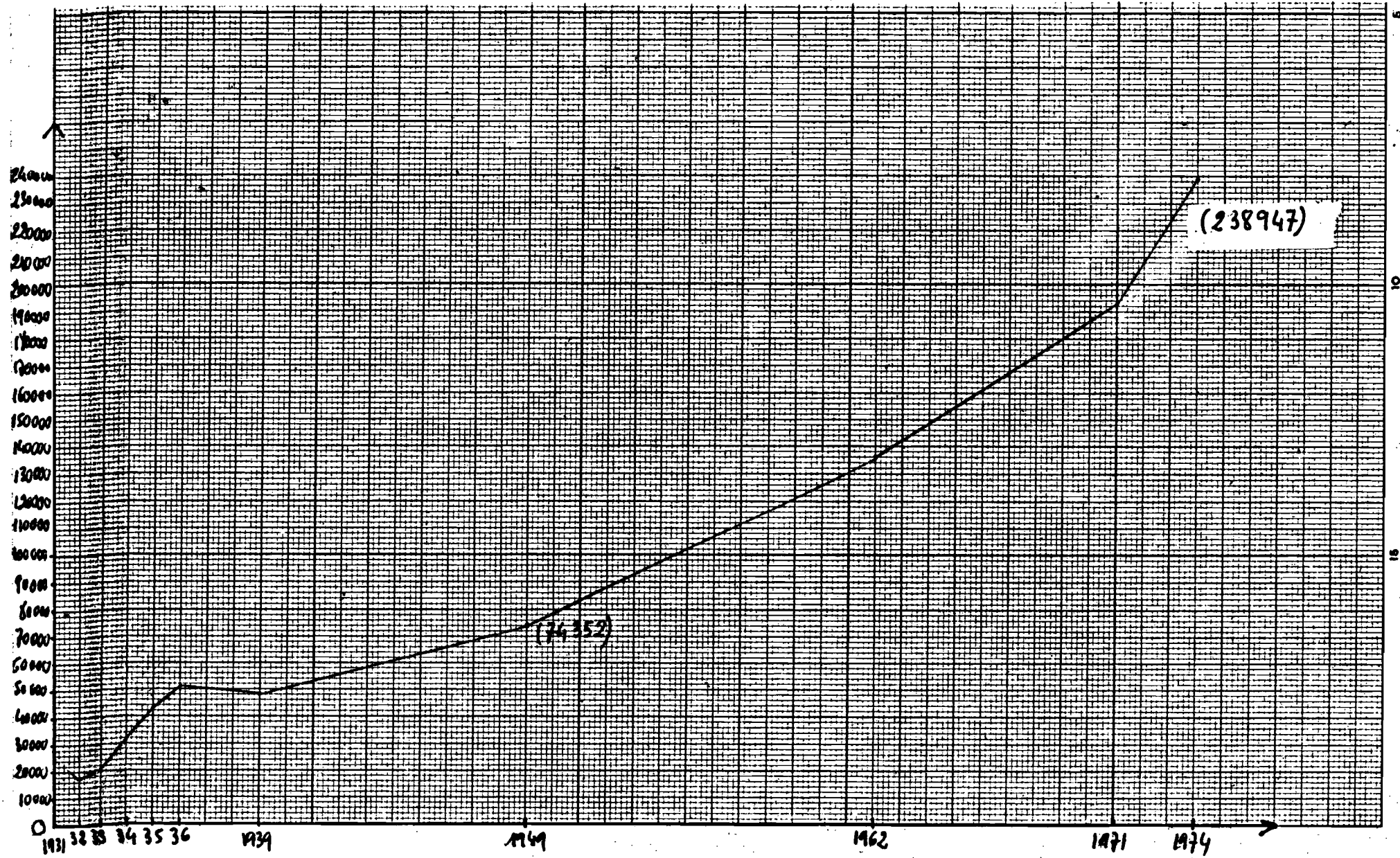
Tableau 14b

EVOLUTION DES SALAIRES PERMANENTS DANS LES SECTEURS D'ACTIVITES (1965 - 1979)

(Source : Ministère du Travail)

Secteur d'activité	1965		1966		1967		1968		1969		1970 (1)		1979	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Public	26 601	25.1	27 471	25.0	26 381	23.7	18 748	16.2	24 115	20.5	25 801	17.8	65 855	24.5
Primaire	19 916	18.8	20 871	19.0	17 420	15.6	18 561	16.0	19 241	16.3	39 171	27.0	54 376	20.2
Secondaire	20 393	19.3	24 911	22.7	29 343	26.3	31 301	27.0	25 134	21.4	31 380	21.6	73 168	27.2
Tertiaire	38 970	36.8	36 571	33.3	38 421	34.4	47 344	40.8	49 173	41.8	48 754	33.6	75 401	28.1
TOTAL	105 880	100	109 843	100	111 565	100	115 954	100	117 663	100	145 106	100	268 800	100

(1) compris l'Etat fédéré du Cameroun occidental, les gens de maison.

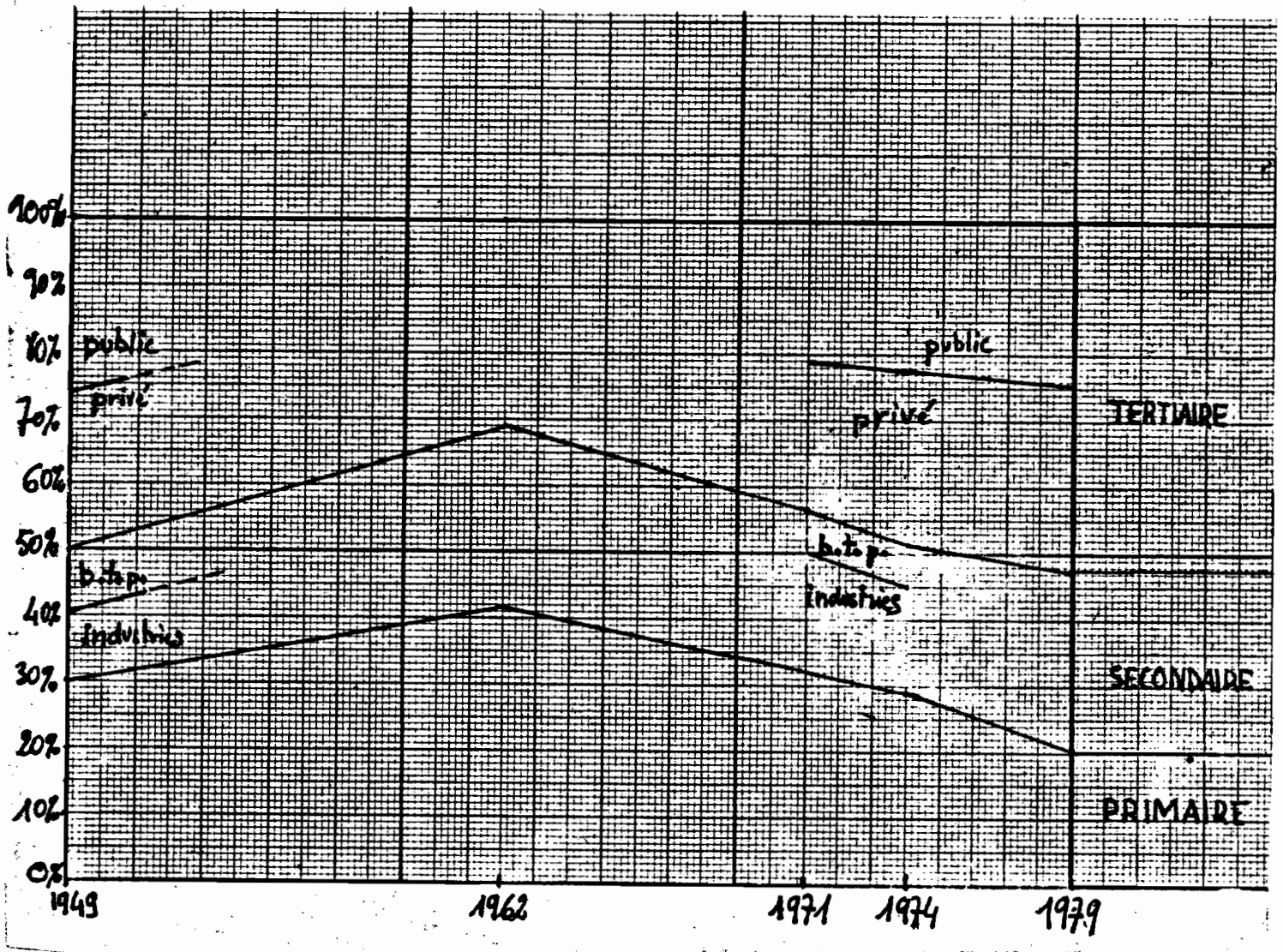


Graphique 1 - Evolution du nombre de salariés des entreprises privées
(1931 - 1974)

Graphique 2

Evolution de la répartition des salariés par secteur

(1949 - 1979)



Le trait dominant du salariat, et ce depuis la sortie de la guerre, est l'importance du secteur tertiaire et dans celui-ci de la fonction publique. Ce phénomène s'explique par deux mouvements historiques mentionnés plus haut :

1) L'étatisation quasi-immédiate de la mise au travail salarié. On a vu comment l'Etat est intervenu, dès la période allemande, dans les recrutements. Dans la période française avant la seconde guerre, l'Etat était déjà un employeur important.

La part des fonctionnaires tourne autour de 25 % depuis 1949.

2) L'économie camerounaise s'étant dès le début développée dans la dépendance et pour l'approvisionnement des marchés occidentaux (en matières premières plus ou moins transformées), a aussi développé les "intermédiaires", moyens de cet approvisionnement - et, plus récemment, de la diffusion sur place de marchandises importées - et donc les emplois dans le commerce et les transports.

On voit cependant que, sur la période 1949-1979 (et sous réserve de l'exactitude, au moins en termes relatifs, des chiffres mentionnés ici), le secteur secondaire (industrie et travaux publics) s'est le plus accru (son effectif salarié s'est multiplié par 3.33) des trois secteurs principaux. Seul le secteur tertiaire privé (services, commerce, transport) s'est légèrement plus

développé (multiplié par 3,44). L'ensemble des salariés ayant augmenté, selon ces données, de 165 % (effectif multiplié par 3,05).

Parmi les salariés des principales industries et agro-industries, il convient de distinguer les différents niveaux de qualifications et d'emplois. On dispose sur ce point, de chiffres du Ministère du Travail de 1970 et du Ministère du Plan de 1974 pour l'ensemble des branches du secteur privé et para-public :

Tableau 15

Répartition des qualifications parmi les salariés
du secteur "moderne" privé et para-public
(Source : MINEP, 1974)

Catégories	Effectif	(%)	Catégories de salaire
1) Personnel spécialisé et main d'oeuvre banale	161 831	(73,1)	1 - 2 - (3?)
2) Personnel qualifié et hautement qualifié	36 642	(16,6)	(3?) 4 - 5 - 6
3) Techniciens	13 198	(5,9)	7 - 8 - 9
4) Techniciens supérieurs	7 770	(3,5)	10 - 11 - 12
5) Cadres supérieurs	1 929	(0,9)	10 - 11 - 12
TOTAL	221 370	(100)	

Tableau 16
Ventilation des salariés permanents (hommes et femmes)
par catégories professionnelles et par secteur, 1970

(Source : Ministère du Travail)

SECTEURS	C A T E G O R I E S													
	Manoeuvres ordi- naires (SMIG)		Manoeuvres spécialisés		Ouvriers		Employés		Maîtrises		Cadres et Direction		T O T A L	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
PRIMAIRE	27 733	54.5	3 558	26.1	4 431	13.6	2 403	7.3	439	9.8	607	14.5	39 171	28.3
% du secteur	70.8		9.1		11.3		6.1		1.1		1.5		100	
SECONDAIRE	7 634	15	5 138	37.8	13 878	42.7	2 953	9	1 008	22.5	769	18.4	31 380	22.7
% du secteur	24.3		16.4		44.2		9.4		3.2		2.5		100	
TERTIAIRE	9 291	18.3	3 022	22.2	8 144	25.1	17 395	53.2	2 190	49	1 962	46.9	42 004	30.4
% du secteur	22.1		7.2		19.4		41.4		5.2		4.7		100	
PUBLIC	6 221	12.2	1 893	13.9	6 057	18.7	9 952	30.4	835	18.7	843	20.2	25 801	18.6
% du secteur	24.1		7.3		23.5		38.6		3.2		3.3		100	
TOTAL	50 879	100	13 611	100	32 510	100	32 703	100	4 472	100	4 181	100	138 356	100
%	36.8		9.8		23.6		23.6		3.2		3		100	
Catégories de salaires correspondantes	1		2		3 - 4 - 5 - 6		3 - 4 - 5 - 6		7 - 8 - 9		10 - 11 - 12			

Même si les chiffres du Tableau 16 sont discutables et déjà anciens, ce tableau est particulièrement intéressant en termes relatifs et il nous servira de référence dans l'étude particulière des entreprises enquêtées. (Voir Graphique 3).

Les principaux traits du salariat apparaissent clairement :

1) Forte domination de la main d'oeuvre "banale" (du marché dit "secondaire" de la main d'oeuvre) dans le salariat agricole : 80 % de la main d'oeuvre totale.

2) Domination des ouvriers qualifiés (peu ou beaucoup) dans les branches industrielles (44 %).

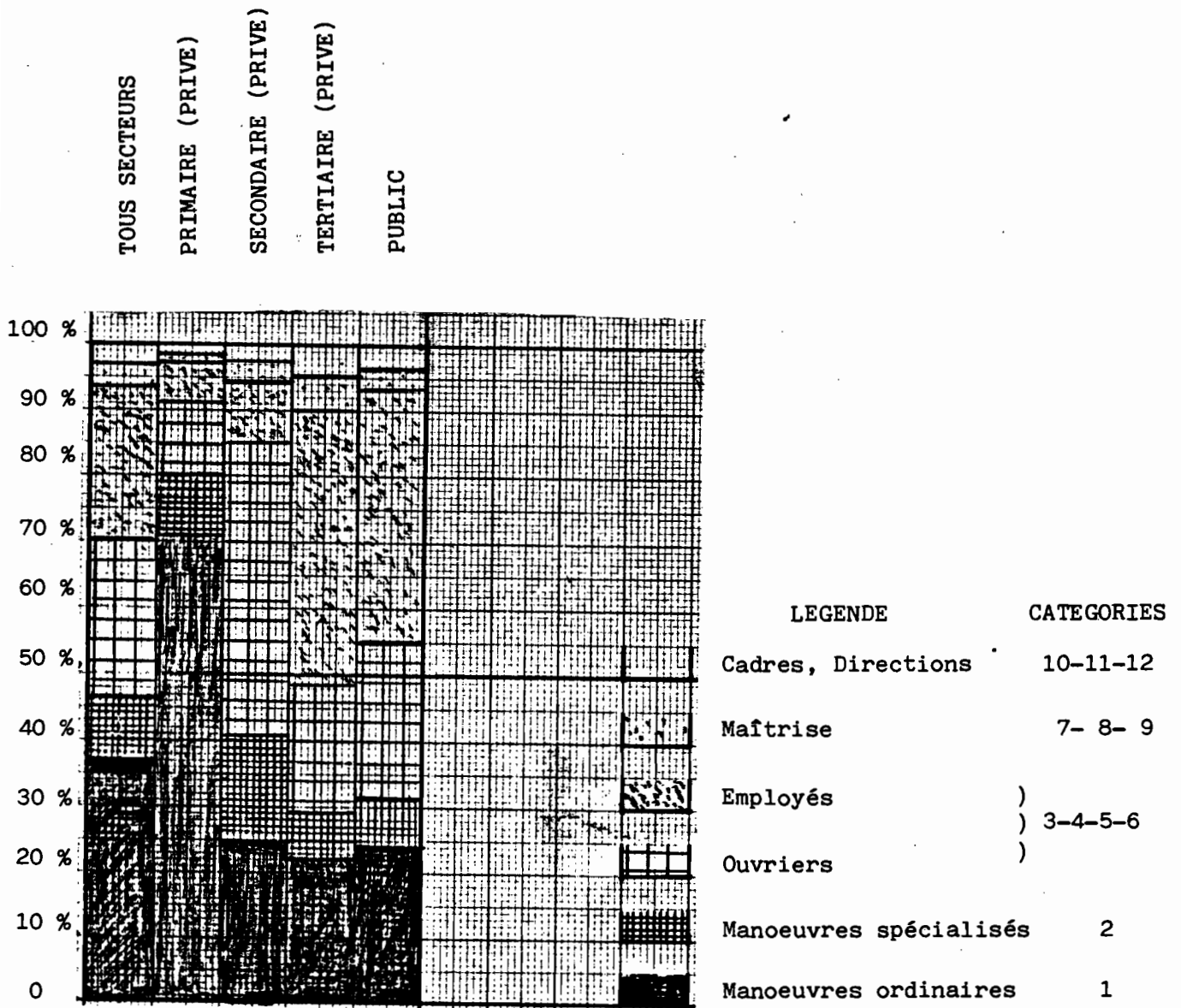
3) Prépondérance des "employés" dans les secteurs tertiaire et public (rappelons que, pour le Ministère du Travail, le secteur public regroupe aussi bien les services que les activités commerciales et industrielles dont le personnel est payé par l'Etat).

Il est intéressant ici de rappeler les principales définitions des différentes catégories de salariés. Ces définitions se trouvent dans une classification professionnelle nationale type et dans des classifications complémentaires pour les différents secteurs.

Graphique 3

Distribution des salariés
par secteur et catégories

(Source : Ministère du Travail, 1970)



Le tableau 17 présente ces différentes définitions et les salaires correspondants à la date du 1/12/81 (salaires dépassés au moment de la rédaction de ce tableau mais son intérêt tient dans la comparaison possible des différents montants). On prend en compte ici les secteurs primaire (salarial agricole) et secondaire (salarial industriel) qui correspondent à l'ensemble défini plus haut.

Aux différences par secteurs économiques, s'ajoutent des différences de salaires par zones géographiques.

Le dernier texte en date, le décret n° 79/106 du 31 mars 1979 a divisé le territoire de la République Unie en trois zones de salaire de la façon suivante :

- Première zone : villes de Buéa, Douala, Edéa, Kribi et Yaoundé.
- Deuxième 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) arrondissement de Kribi et complexes agro-industriels avoisinants (ville de Kribi exceptée).
- Troisième zone : le reste du Territoire.

Par "ville" il faut entendre : d'une part le centre urbain tel qu'il est défini par les textes réglementaires en vigueur (c'est-à-dire les textes qui ont fixé

les limites des communes), et d'autre part, une zone s'étendant à 5 kilomètres au-delà des limites du centre ainsi défini.

Entre la première zone, totalement "urbaine" et la zone III, entièrement rurale, on peut voir nettement que les différences de salaires prescrits (rapport de 100 à 130/136, pour une même catégorie) traduisent une façon différente de gérer la main d'oeuvre par la prise en charge plus ou moins étendue de la "reproduction" des travailleurs. (N.B. : le taux de salaire est horaire jusqu'à la catégorie 6, mensuel au-delà).

.../...

C A T E G O R I E S		SECTEURS	SALAIRES de base au 1/12/81			Rapport (BASE 100 à la Cat. 1- sect.Primaire Moyenne des 3 Zones)
D E F I N I T I O N (Exemples d'emplois)			(Montant mensuel à l'éche- lon A - en francs CFA)			
			Zone I	Zone II	Zone III	
1	Travailleur auquel sont confiés des travaux élémentaires n'exigeant ni connaissances professionnelles ni adaptation (manoeuvre ordinaire, balayeur, manutentionnaire, manoeuvre de plantation, gardien)	PRIMAIRE	16 250	13 895	12 580	100(-14242)
		SECONDAIRE	19 220	15 680	14 065	114,6
2	Travailleur auquel sont confiés des travaux simples, avec ou sans machine de conduite simple, exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation (manoeuvre spécialisé dans certaines opérations : emballage, déballage, cerclage ; planton coursier ; assistant d'un ouvrier)	PRIMAIRE	17 280	14 785	13 375	106,4
		SECONDAIRE	23 695	19 305	17 340	141,2
3	Travailleur auquel sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique (ouvrier n'exécutant qu'une partie des opérations constituant l'ensemble du métier, chef d'une équipe de manoeuvres spécialisés, conducteur de machines simples ; garçon de magasin, tireur de plan, gardien-concierge, portier-pointeur ; moniteur coton, abatteur)	PRIMAIRE	19 085	16 315	14 790	117,5
		SECONDAIRE	28 165	22 965	20 635	168
4	Travailleur exécutant dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude des travaux exigeant une formation professionnelle de base ou une compétence de même niveau acquise par la pratique. La formation professionnelle est du niveau du Certificat de fin d'apprentissage ou du Certificat de formation professionnelle rapide (Centre de formation professionnelle rapide d'employés de bureau : Certificat de perfectionnement dactylographique). (Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et de remontage de machines, chaudronnier, soudeur, forgeron, plombier, maçon, etc., effectuant les travaux courants de leur spécialité, conducteur d'engins de terrassement, contrôleur d'équipes de travailleurs des catégories précédentes, scieur).	PRIMAIRE	22 570	19 270	17 460	138,7
		SECONDAIRE	36 065	29 395	26 440	215,1

Tableau 17 - Catégories de salariés et salaires

	C A T E G O R I E S	DEFINITION (Exemples d'emplois)	SECTEURS	SALAIRES de base au 1/12/81			Rapport (BASE 100 à la Cat. I- sect.Primaire Moyenne des 3 Zones)
				(Montant mensuel à l'éche- lon A - en francs CFA)			
				Zone I	Zone II	Zone III	
5		Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles soit par une expérience professionnelle équivalente. La formation professionnelle rapide du niveau du Certificat d'aptitude professionnelle (et pour la formation professionnelle rapide du niveau du Certificat de perfectionnement "secrétaire sténo-dactylographe" et perfectionnement "dactylographe - aide-comptable). (Mécanicien effectuant des travaux complexes de démontage, remontage, réglage des machines, chaudronnier, soudeur, etc.... effectuant des travaux complexes de leur spécialité avec une habileté confirmée, mécanicien-motoriste, dessinateur calqueur, commis de plantation, responsable de chantier, responsable de prospection, moniteur coton hautement qualifié)	PRIMAIRE	37 120	31 750	28 805	228,6
			SECONDAIRE	49 180	40 100	36 080	293,4
6		Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée et une formation théorique et pratique très approfondie acquise soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de son métier. Du fait de sa compétence peut surveiller les travaux des travailleurs de catégorie précédente et occasionnellement des travailleurs moins confirmés de sa catégorie. (Ouvrier très qualifié, ouvrier de toutes spécialités, mécanicien, électricien, effectuant des travaux complexes de sa profession avec une habileté consommée).	PRIMAIRE	52 425	44 840	40 700	322,9
			SECONDAIRE	64 005	52 180	45 845	379,2
7		Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7ème catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir soit des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit avoir des connaissances sanctionnées : - Pour la filière administrative : par le Brevet d'enseignement commercial. - Pour la filière technique : par le Brevet d'enseignement industriel. (Chef de groupe d'ouvrier, contremaître, chef de chantier, surveillant des travaux, métreur, chef magasinier).	PRIMAIRE	59 110	50 560	45 510	363,2
			SECONDAIRE	74 865	61 030	54 520	445,7

Tableau 17 (suite)

C A T E G O R I E S		SECTEURS	SALAIRES de base au 1/12/81			Rapport (BASE 100 à la Cat. 1- sect.Primaire Moyenne des 3 Zones)
D E F I N I T I O N (Exemples d'emplois)			(Montant mensuel à l'éche- lon A - en francs CFA)			
			Zone I	Zone II	Zone III	
8	Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 8ème catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées : - Pour la filière administrative : par le Brevet supérieur d'enseignement commercial. - Pour la filière technique : par le Brevet de technicien, ou le Baccalauréat de technicien, ou le Brevet professionnel. (Contremaître, chef de garage, chef de chantier principal, cartographe, conducteur de travaux)	PRIMAIRE	78 820	67 410	60 680	484,3
		SECONDAIRE	108 365	88 345	78 895	645,1
9	Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 9ème catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, soit des connaissances de sa spécialité acquises par expérience professionnelle ou par une formation complémentaire, soit des connaissances sanctionnées pour la filière administrative et la filière technique par le Brevet de technicien supérieur. (Contremaître principal, chef de garage principal, dessinateur d'études principal, conducteur de travaux principal)	PRIMAIRE	120 940	103 455	93 155	743,2
		SECONDAIRE	135 460	110 435	98 640	806,4
10	Agent appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial et titulaire du diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat, ou à défaut possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent, acquise par une longue expérience personnelle. Il doit avoir des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, lui permettant de se mettre rapidement au courant des diverses questions relevant de ses attributions. (Ingénieur ou assimilé, chef de fabrication, chef de scierie, analyste programmeur)	PRIMAIRE	139 120	139 120	139 120	976,8
		SECONDAIRE	163 670	163 670	163 670	1 149,2

Tableau 17 (suite)

C A T E G O R I E S		SECTEURS	SALAIRES de base au 1/12/81			Rapport (BASE 100 à la Cat. 1- sect.Primaire Moyenne des 3 Zones)
D E F I N I T I O N (Exemples d'emplois)			(Montant mensuel à l'éche- lon A - en francs CFA)			
			Zone I	Zone II	Zone III	
11	Agent répondant à la définition de la catégorie 10 et ayant à prendre dans l'accomplissement de son activité les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant directement le travail de ses collaborateurs de catégorie précédente.	PRIMAIRE	196 405	196 405	196 405	1 379,1
		SECONDAIRE	220 955	220 955	220 955	1 551,4
12A	Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.	PRIMAIRE	245 510	245 510	245 510	1 723,8
		SECONDAIRE	270 060	270 060	270 060	1 896,2
12 F	Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ayant pouvoir d'autorité et de décision sur un ou plusieurs collaborateurs des catégories précédentes, assurant la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement dans le cadre de ses attributions.		ECHELON F			
		PRIMAIRE	294 615	294 615	294 615	2 068,6
		SECONDAIRE	319 155	319 155	319 155	2 241

Tableau 17 (suite et fin)

Aux différents barèmes figurant dans ce tableau, dont la lecture se suffit à elle-même, il conviendrait de comparer les revenus des cadres expatriés des mêmes entreprises, point sur lequel on manque généralement d'informations. Notons seulement que, en 1978, dans la province du Littoral, moins de 4 % des effectifs des entreprises privées étaient composés d'"expatriés" qui recevaient plus de 32 % de la masse salariale. En 1974, dans l'ensemble du Cameroun, les Européens occupaient plus de 85 % des postes de directeur de société et 72 % des places de cadre supérieur. (Voir Tableau 18).

Si l'on prend comme référence la base 100 du Tableau 17 (14 242 francs CFA mensuels en décembre 1981 pour un manoeuvre ordinaire, catégorie 1, secteur primaire, moyenne des trois zones), le revenu mensuel d'un dirigeant d'entreprise ou cadre supérieur européen à Douala peut être évalué à un minimum de 14 000, soit 140 fois le salaire de catégorie 1 du secteur primaire.

.../...

Tableau 18
Salariés selon la nationalité et la fonction

(Source : MINEP, 1974)

Fonction	Camerounais	Etrangers africains	Autres étrangers	Total
Directeurs	216 (12 %)	44 (2,4 %)	1 540 (85,6 %)	1 800 (100 %)
Cadres supérieurs	1 114 (28,3 %)	-	2 824 (71,7 %)	3 938 (100 %)
Cadres moyens	7 937 (78 %)	170 (1,7 %)	2 070 (20,3 %)	10 177 (100 %)
Personnel d'exécution	157 110 (96,7 %)	4 334 (2,7 %)	1 044 (0,6 %)	162 488 (100 %)
Apprentis	41 061 (95,6 %)	1 906 (4,4 %)	- (0)	42 967 (100 %)
TOTAL	207 438 (93,7 %)	6 454 (2,9 %)	7 478 (3,4 %)	221 370 (100 %)

. Localisation

(Voir Tableau 19, annexe, et cartes 1 et 2)

Les données du tableau 19 sont tirées d'une enquête menée en 1974/75 par le Ministère du Travail "sur la situation de la main d'oeuvre salariée à l'aide d'une déclaration remplie par les établissements industriels et commerciaux qui occupent les salariés relevant du Code du Travail" (Le Monde du Travail, n° 5, mars 1978,p.24) Nous publions en annexe de ce chapitre 1 les données brutes de cette enquête.

Le nombre d'entreprises prises en compte, bien supérieur aux chiffres donnés jusqu'ici, est celui de toutes les entreprises employant une main d'oeuvre déclarée salariée, dont la taille va de moins de 10 à plus de 1 000 salariés. Outre les indications fournies sur ce point en commentaires du tableau n° 19, on se reportera aux tableaux B, C et D de l'annexe ci-après.

La distribution des entreprises comme la répartition des salariés montrent une nette prédominance de la province du Littoral. Du point de vue du salariat et de l'industrialisation, Douala et sa région (où Edéa tient une place importante) se présente sous une forme toujours exponentielle par rapport au reste du pays.

Du point de vue du nombre des entreprises, le Littoral et le Centre-Sud concentrent 70 % des entreprises de toutes tailles. Du point de vue du nombre de salariés, le Littoral, avec 86 565, en compte 37 % suivi de l'ensemble Sud Ouest-Nord Ouest (22,3 %). Sud Ouest-Nord Ouest et Littoral réunis concentrent 60 % des salariés.

C'est dans les provinces Sud Ouest et Nord Ouest que la part du secteur public est la plus importante ; elle s'explique par la présence du vaste complexe CDC nationalisé en 1974 (et employeur de 20 000 à 25 000 salariés) qui explique aussi, dans l'autre sens, la faible

.../...

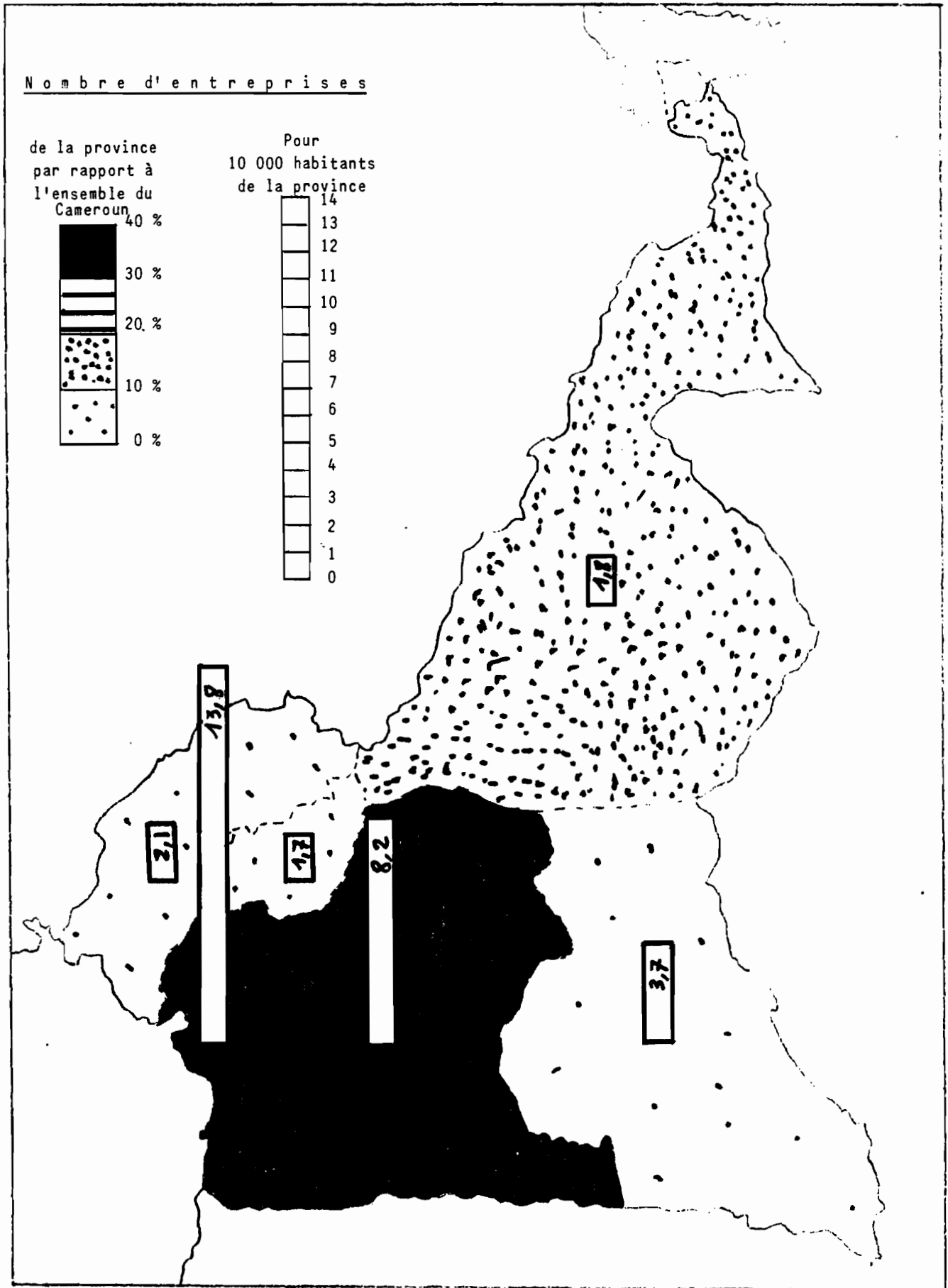
part de ces deux provinces réunies pour le nombre d'entreprises.

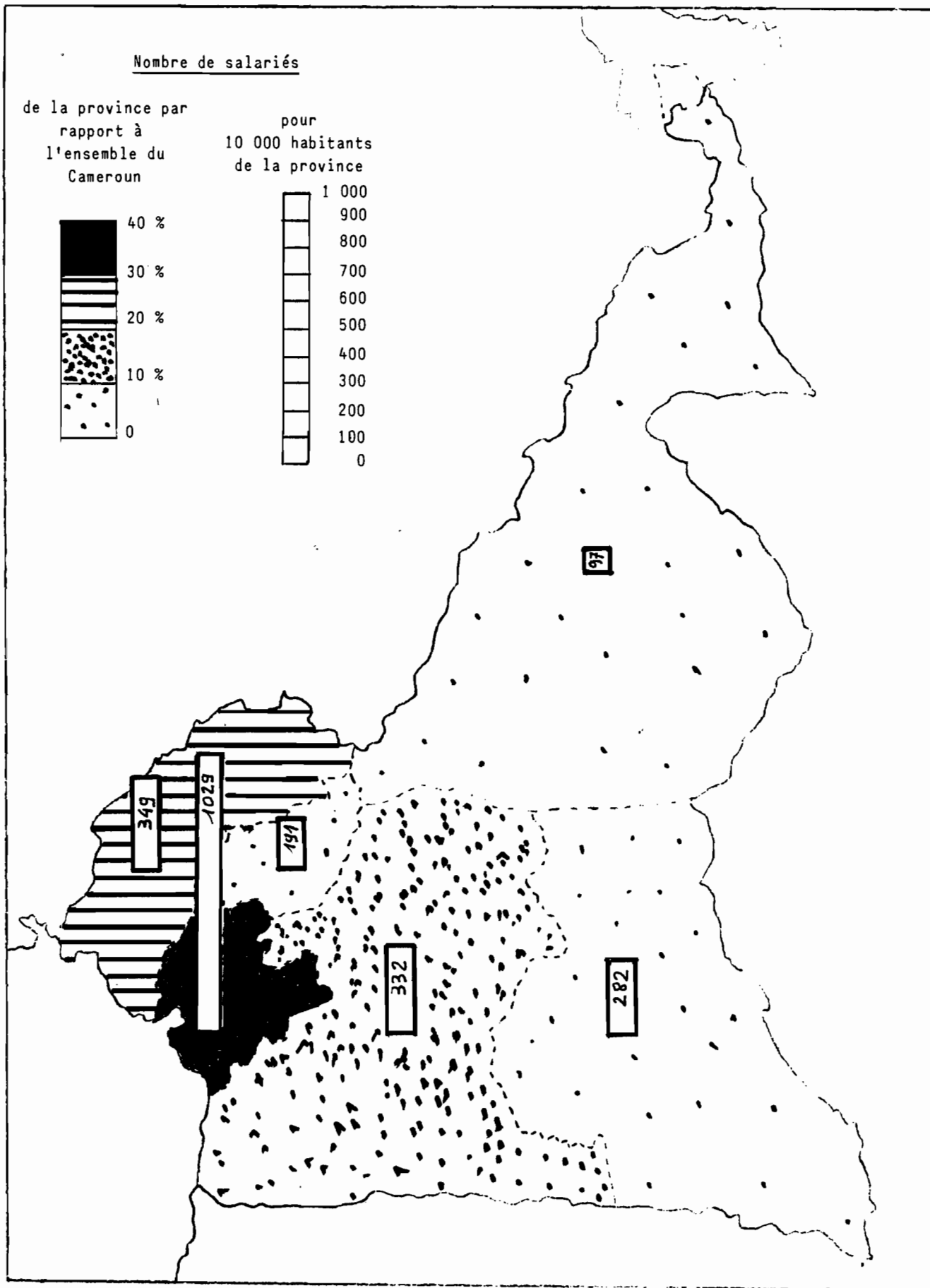
L'autre trait marquant de la localisation des entreprises et des salariés est l'absence quasi-complète de la province de l'Ouest : 5 % des entreprises et 8 % des salariés. Cette province - à propos de laquelle parler de dynamisme est devenu un lieu commun - investit davantage les secteurs économiques agricoles et commerciaux (et accessoirement dans le bâtiment) par le recours organisé au travail familial ou villageois, échappant le plus souvent au code du travail salarié. D'ailleurs, comme le montre le tableau C (en annexe), c'est surtout sous la forme de petites unités que les entreprises de l'Ouest apparaissent : 46 % ont de 1 à 10 salariés, 72 % ont moins de cinquante salariés. Cette absence de la région de l'Ouest et de l'ethnie Bamiléké dans le salariat se retrouvera lorsqu'on examinera les bassins de main d'oeuvre de quelques entreprises particulières.

Pour des raisons qui tiennent davantage au sous-peuplement et aux difficultés d'accès, le Nord (8,7 % des salariés) et surtout l'Est (4,1 % des salariés) du pays sont également peu représentés dans le domaine salarié. Il faut cependant noter, pour le Nord, que d'après le recensement de 1976, la ville de Kaélé arrive en cinquième position pour ce qui concerne la part de la population active travaillant dans l'industrie (15,4 %, les quatre premières villes sont : Edéa : 21 % ; Mbalmayo : 19,7 % ; Douala : 18,7 % ; Fouban : 16,3 %).

PROVINCES	ENTREPRISES					SALARIES					TAILLE MOYENNE DES ENTREPRISES			Observations
	PUBLIQUES	PRIVEES	TOTAL	%	Nbre entrep. (1974) pour 10 000 hab. (1976)	Secteur PUBLIC	Secteur PRIVE	TOTAL	%	Nbre salariés (1974) pour 10 000 hab. (1976)	PUBLIQUES	PRIVEES	ENSEMBLE	
LITTORAL	18	1 143	1 161	35.2	13.8	9 668	76 897	86 565	37.1	1 029	537	67	75	75 % des salariés du secteur public travaillent dans deux entreprises (dont le Port de Douala).
CENTRE SUD	34	1 103	1 137	34.5	8.2	2 838	43 494	46 332	19.8	332	83	39	41	50 % des entreprises privées ont moins de onze salariés.
EST	19	108	127	3.9	3.7	586	9 088	9 674	4.1	282	31	84	76	Exploitations forestières surtout : très faible densité (3,1 hab/ko2).
SUD-OUEST + NORD-OUEST	9	309	318	9.6	2.1	25 214	26 937	52 151	22.3	349	2 802	87	163	95 % des salariés du secteur public de la Province sont dans la branche "Plantations".
OUEST	16	152	168	5.1	1.7	425	18 071	18 496	7.9	191	26	119	110	46 % des entreprises privées ont moins de onze salariés. Très faible taux d'entreprises déclarées (1,7 pour 10 000 habitants).
NORD	36	350	386	11.7	1.8	3 311	16 993	20 304	8.7	97	92	49	53	Le plus faible taux de salariés (97 pour 10 000 hab.). Les entreprises sont généralement de petite taille (89 % ont moins de cinquante salariés).
TOTAL	132	3 165	3 297	100	4.6	42 042	191 480	233 522	100	327	319	60	71	

Tableau 19 : Entreprises et salariés selon la province (Ministère du travail, 1974)





Le Littoral comptait en 1978, d'après le Ministère du Plan, 84 000 salariés dont 23 % dans le secteur primaire, 42 % dans l'industrie et le bâtiment - travaux publics et 35 % dans le secteur tertiaire (15 % dans les transports). (Voir Tableau 20)

Tableau 20
Entreprises et salariés dans la province du Littoral
 (Source : D.S.F., MINEP, 1978)

Secteurs	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%	Taille moyenne des entreprises
PRIMAIRE	75	9.1	19 196	22.8	256
-Exploitations forestières	42	5.1	7 224	8.6	172
-Plantations	26	3.1	10 887	12.9	419
-Pêche - élevage	7	0.8	1 085	1.3	155
SECONDAIRE	254	30.7	35 138	41.8	138
-Industries extractives	19	2.3	1 150	1.4	61
-Industries manufacturières de produits organiques (alimentaire, textile, bois)	106	12.8	13 895	16.5	131
-Industries manufacturières de produits minéraux et du caoutchouc	67	8.1	7 346	8.7	110
-Travaux pub.- Bâtiment	57	6.9	9 985	11.9	175
-Energie - Eaux	5	0.6	2 762	3.3	552
TERTIAIRE	499	60.3	29 790	35.4	60
-Finances, ass., immobil.	25	3.1	1 143	1.4	46
-Transport, entr., comm.	57	6.9	12 715	15.1	223
-Services	107	12.9	2 854	3.4	27
-Commerce	310	37.4	13 078	15.5	42
TOTAL	828	100	84 124	100	102

D'après le nombre d'entreprises, la province du Littoral serait davantage tournée vers le commerce et en général le tertiaire (60 % des entreprises). Mais il s'agit d'entreprises de petites tailles (60 salariés en moyenne, 27 pour les sociétés de service, 42 dans le commerce) et qui n'emploient finalement qu'un tiers des salariés de la province. Au contraire les entreprises du secteur agricole sont plus grandes, particulièrement les plantations qui représentent 3 % des entreprises mais emploient 13 % des salariés de la province et dont la taille moyenne est de 419 employés. Le secteur industriel est également bien représenté avec 35 000 salariés. Rappelons ici l'importance d'Edéa dans ce dispositif industriel, où l'on comptabilisait, à l'inspection du travail en 1981, 5 100 salariés, et où deux employeurs principaux dominent : ALUCAM-SOCATRAL (1 200 salariés) et CELLUCAM (2 200), et bien sûr la SONEI (250 salariés) dont le barrage hydro-électrique alimente l'usine ALUCAM voisine. Quelques petites plantations (500 salariés), scieries, ateliers et diverses entreprises de main d'oeuvre temporaire (dont BOUBERT AMADIO qui fournit de la main d'oeuvre non qualifiée fluctuante à ALUCAM) complètent cet ensemble dans une ville de 50 000 habitants environ où 54 % de la population active est salariée (51 % à Douala, 13,6 % pour l'ensemble du Cameroun)(voir chapitre 3)

.../...

3 - ANNEXE AU CHAPITRE 1, SECTION 2

Statistiques du travail d'après une enquête menée en 1974-75 sur la situation de la main d'oeuvre salariée par le Ministère du Travail.

D'après : "Le Monde du Travail, n° 5, mars 1978.

[N.B. : on constatera, en comparant les tableaux A,C,D de cette annexe, ainsi que le tableau 19, tiré de la même enquête, que les résultats sont sensiblement différents de ceux du tableau 20 concernant le Littoral, et dont la source est le compte des retours de déclarations statistiques et fiscales au Ministère de l'Economie et du Plan. On arrive d'après ce dernier compte, à 828 entreprises et 84 124 salariés en 1978, au lieu de 1 161 entreprises et 86 565 salariés en 1974 d'après l'enquête du Ministère du Travail.]

.../...

TABEAU A ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL ET LEURS SALAIRES SELON LA CIRCONSCRIPTION PROVINCIALE D'INSPECTION ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	ETABLISSEMENTS							SALARIES						
	LITTORAL	CENTRE	OUEST	EST	NORD	SUD-OUEST NORD-OUEST	ENSEM.	LITTORAL	CENTRE	EST	OUEST	NORD	SUD-OUEST NORD-OUEST	ENSEM.
ETABLISSEMENTS CAMEROUNAIS :														
05 Plantations de produits non vivriers	1	4	1	7	—	2	15	533	1470	316	51	427	23829	26199
06 Plantations de produits vivriers	—	—	2	—	1	1	4	—	—	—	91	427	62	580
07 Elevage	—	—	1	—	1	1	3	—	—	—	76	33	30	139
0 SECTEUR PRIMAIRE	1	4	4	7	2	4	22	533	1470	316	218	460	23921	26918
31 Industrie chimique	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38 Construction de matériel de Transport	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39 Industries diverses non classées ailleurs	1	—	—	—	9	—	10	476	25	—	—	1713	—	2214
42 Génie civil	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
51 Electricité, eau	10	15	11	6	12	—	54	1182	328	44	152	226	—	1932
1/5 SECTEUR SECONDAIRE	11	15	11	6	21	—	64	1658	353	44	152	1939	—	4146
62 Banques	3	2	—	—	1	—	6	140	159	—	—	30	—	329
63 Assurances	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
71 Transports	2	2	—	—	—	—	4	7229	392	—	—	—	—	7621
72 Entrepôts et magasins	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
81 Administration	—	8	—	—	5	1	14	—	292	—	—	104	691	1087
82 Services fournis à la collectivité	—	1	—	4	—	4	9	—	16	168	—	—	602	786
83 Services fournis aux entreprises	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
91 Acheteurs des produits du crû	—	—	—	2	6	—	8	—	—	58	—	746	—	804

TABLEAU A (suite et fin)

SALARIES

	SALARIES							SALARIES						
	Littoral	Centre	Ouest	Est	Nord	Sud.O Nord.O	Total	Littoral	Centre	Est	Ouest	Nord	Sud.O Nord.O	Total
6/9 SECTEUR TERTIAIRE	5	13	—	6	12	5	41	7369	859	226	—	880	1293	10627
Total établissements camerounais	17	32	15	19	35	9	127	9560	2682	586	370	3279	25214	41691
ETABLISSEMENTS ETRANGERS :														
62 Banques	1	2	1	—	1	—	5	108	156	—	53	32	—	351
82 Services fournis à la collectivité	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6/9 SECTEUR TERTIAIRE	1	2	1	—	1	—	5	108	156	—	55	32	—	351
Total établissements étrangers	1	2	1	—	1	—	5	108	156	—	55	32	—	351
Tous les établissements														
0 SECTEUR PRIMAIRE	1	4	4	7	2	4	22	533	1470	376	218	460	23921	26918
1/5 SECTEUR SECONDAIRE	11	15	11	6	21	—	64	1658	353	44	152	1939	—	4146
6/9 SECTEUR TERTIAIRE	6	15	1	6	13	5	46	7477	1015	226	55	912	1293	10978
Total général	18	34	16	19	36	9	132	9668	2838	586	425	3311	25214	42042

TABLEAU B ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LEUR TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	ETABLISSEMENTS PRIVES DE								Total
	SALARIES								
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	
02 Exploitation forestière et sylviculture	—	—	5	11	19	10	3	—	48
04 Pêche	—	—	—	—	11	1	—	—	12
05 Plantations de produits non vivriers	18	13	34	29	17	5	5	4	125
06 Plantations de produits vivriers	1	1	3	7	7	1	2	1	23
07 Elevage	5	2	3	3	1	—	—	—	14
0 SECTEUR PRIMAIRE	24	16	45	50	55	17	10	5	222
13 Puits de pétrole et prospection du pétrole	1	4	1	—	—	—	—	—	6
14 Matériaux de construction	5	—	3	—	—	—	—	—	8
1 INDUSTRIES EXTRACTIVES	6	4	4	—	—	—	—	—	14
20 Industries alimentaires	49	46	37	19	10	2	—	—	163
21 Fabrication des boissons	4	7	1	2	3	1	2	1	21
22 Industries du tabac	—	—	1	—	—	1	—	—	2
23 Industries textile	—	1	1	4	1	5	1	—	13
24 Fabrication d'articles d'habillement et autres ouvrages en tissu	14	15	10	24	9	5	4	—	81
25 Industrie du bois et du liège	6	9	9	12	16	4	—	—	56
26 Industrie du meuble	12	13	15	7	7	—	—	—	54
28 Imprimerie et édition	6	5	8	4	1	—	—	—	24
29 Industrie du cuir non classée ailleurs	—	1	—	1	2	—	1	—	5
31 Industrie chimique	—	1	8	6	7	2	—	—	24
32 Industrie des dérivés du pétrole et charbon	—	1	1	—	—	1	—	—	3
33 Industrie des autres produits minéraux non métalliques	6	—	10	—	11	2	—	—	32
34 Métallurgie lourde	4	—	—	—	—	—	2	—	6
35 Fabrication d'ouvrages en métaux sauf machines et véhicules	6	6	12	2	12	2	—	—	40
36 Construction en machines non électriques	6	2	12	—	—	—	—	—	20
37 Fabrication de machines et fournitures élect.	2	—	—	—	—	—	—	—	2

TABLEAU B ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LEUR TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE (SUITE)

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	ETABLISSEMENTS PRIVES DE							SALARIES	
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	TOTAL
38 Construction et réparation matériel de transport	14	6	5	8	12	6	—	—	51
39 Industries diverses non comprises ailleurs	6	4	2	3	5	3	—	—	23
2,3 Industrie manufacturière	135	117	132	92	99	34	10	1	620
42 Génie civil	1	—	1	8	1	4	—	2	17
44 Installation de réseaux électriques, télégraphiques et hertziens	1	2	3	1	—	—	—	—	7
45 Construction de bâtiment	13	15	24	15	20	8	5	1	101
46 Travaux annexes du bâtiment	15	10	20	11	2	1	—	—	59
48 Travaux d'électricité en bâtiment	12	13	10	11	5	2	—	—	53
4 Bâtiment, travaux publics	42	40	58	46	28	15	5	3	237
51 Electricité, gaz	24	14	15	6	6	1	1	—	67
5 Electricité, gaz, eau	24	14	15	6	6	1	1	—	67
1,5 SECTEUR SECONDAIRE	207	175	209	144	133	50	16	4	938
62 Banques	36	19	18	3	7	1	—	—	84
63 Assurances	22	13	17	1	—	—	—	—	53
64 Affaires immobilières	8	2	2	—	1	—	—	—	13
6 Banques, assurances, immobilier	66	34	37	4	8	1	—	—	150
71 Transports	31	31	36	11	13	9	1	1	133
73 Communications	—	—	2	1	1	4	—	—	8
7 Transports	31	31	38	12	14	13	1	1	141
81 Administration	4	9	7	2	—	—	—	—	22
82 Services fournis à la collectivité	185	56	79	20	21	4	7	1	373
83 Services fournis aux entreprises	53	18	9	7	3	—	2	—	92
84 Services récréatifs	12	12	1	—	—	—	—	—	25
85 Services personnels	63	28	17	5	6	2	—	—	121
8 Services	317	123	113	34	30	6	9	1	633

TABLEAU B ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LEUR TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE (SUITE ET FIN)

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	ETABLISSEMENTS PRIVES DE								TOTAL
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	
90 Vente par le producteur	59	12	20	8	—	—	—	—	99
91 Acheteurs de produits crû	35	18	16	2	4	—	1	—	76
92 Exportateurs	8	11	9	2	3	1	—	—	34
93 Exportateurs, importateurs	121	9	10	18	8	1	—	—	57
94 Importateurs	119	48	42	18	7	1	—	—	235
95 Commerce de gros et demi-gros	125	31	37	6	—	1	—	—	200
96 Détaillants de marchandise	194	67	34	6	8	—	—	—	309
99 Commissionnaires	15	7	3	1	2	—	—	—	28
97 Détaillants de produits locaux	26	10	7	—	—	—	—	—	43
9 Commerce	602	213	178	51	32	4	1	—	1081
6/9 Secteur tertiaire	1016	401	366	101	84	24	11	2	2005
Total général	1247	592	620	295	272	91	37	11	3165

76897 TABLEAU C - ETABLISSEMENTS PRIVES PAR CIRCONSCRIPTION PROVINCIALE D'INSCRIPTION ET SELON LEUR TAILLE

TAILLE DE L'ETABLISSEMENT				LITTORAL	CENTRE	OUEST	NORD	EST	S.O. & N.O.	ENSEMBLE DU CAMEROUN
1	à	10	salariés	309	551	70	154	34	129	1247
11	"	19	"	272	214	10	70	11	15	592
20	"	49	"	256	203	30	86	22	23	620
50	"	99	"	106	60	2	15	12	98	295
100	"	249	"	133	50	31	17	16	25	272
250	"	499	"	47	16	4	5	10	9	91
500	"	999	"	13	8	5	2	3	6	37
1000	"	plus	"	5	1	—	1	—	4	11
Total				1143	1103	152	350	108	309	3165

TABLEAU D) EFFECTIFS DU PRIVE PAR CIRCONSCRIPTION D'INSPECTION PROVINCIALE ET TAILLE DE L'ETABLISSEMENT

TAILLE DE L'ETABLISSEMENT				LITTORAL	CENTRE	OUEST	NORD	EST	S.O. & N.O.	ENSEMBLE DU CAMEROUN
1	à	10	salariés	1614	2674	893	684	203	912	6980
11	"	19	"	2280	3007	638	972	295	852	8044
20	"	49	"	6214	6519	2386	2382	1167	2439	21107
50	"	99	"	6919	4119	2918	1491	1669	1258	18374
100	"	249	"	20280	8212	4874	2572	3170	3393	42501
250	"	499	"	14734	6742	1801	2780	—	3037	29094
500	"	999	"	12055	7710	4561	1332	2584	5567	33809
1000	&	plus	"	12801	4511	—	4780	—	9479	31571
Total				76897	43494	18071	16993	9088	26937	191480

76897 TABLEAU C - ETABLISSEMENTS PRIVES PAR CIRCONSCRIPTION PROVINCIALE D'INSCRIPTION ET SELON LEUR TAILLE

TAILLE DE L'ETABLISSEMENT				LITTORAL	CENTRE	OUEST	NORD	EST	S.O. & N.O.	ENSEMBLE DU CAMEROUN
1	à	10	salariés	27% 309	50% 551	46% 70	44% 154	31,5% 34	41,7% 129	2942 1247
11	"	19	"	272	214	10	70	11	15	592
20	"	49	"	256	203	30	86	22	23	620
50	"	99	"	106	60	2	15	12	98	295
100	"	249	"	133	50	31	17	16	25	272
250	"	499	"	47	16	4	5	10	9	91
500	"	999	"	13	8	5	2	3	6	37
1000	"	plus	"	5	1	—	1	—	4	11
Total				1143	1103	152	350	108	309	3165

TABLEAU D) EFFECTIFS DU PRIVE PAR CIRCONSCRIPTION D'INSPECTION PROVINCIALE ET TAILLE DE L'ETABLISSEMENT

TAILLE DE L'ETABLISSEMENT				LITTORAL	CENTRE	OUEST	NORD	EST	S.O. & N.O.	ENSEMBLE DU CAMEROUN
1	à	10	salariés	1614	2674	893	684	203	912	6980
11	"	19	"	2280	3007	638	972	295	852	8044
20	"	49	"	6214	6519	2386	2382	1167	2439	21107
50	"	99	"	6919	4119	2918	1491	1669	1258	18374
100	"	249	"	20280	8212	4874	2572	3170	3393	42501
250	"	499	"	14734	6742	1801	2780	—	3037	29094
500	"	999	"	12055	7710	4561	1332	2584	5567	33809
1000	&	plus	"	12801	4511	—	4780	—	9479	31571
Total				76897	43494	18071	16993	9088	26937	191480

TABLEAU E SALAIRES D'ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ETABLISSEMENT

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	SALARIES TRAVAILLANT DANS DES ETABLISSEMENTS PRIVES DE								SALARIES TOTAL
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	
02 Exploitations forestières et sylviculture	—	—	141	915	3309	3600	3409	—	11374
04 Pêche	—	—	—	—	1408	—	—	—	1408
05 Plantations de produits non vivriers	131	190	1467	2374	3114	2329	4168	12397	26170
06 Plantations de produits vivriers	5	25	99	462	1355	891	3140	4686	10663
07 Elevage	10	31	89	213	502	—	—	—	845
0 SECTEUR PRIMAIRE	146	246	1796	3964	9688	6820	10717	17083	50460
13 Puits de pétrole et prospection du pétrole	1	53	48	—	—	—	—	—	102
14 Matériaux de construction	33	—	98	—	—	—	—	—	131
1 INDUSTRIES EXTRACTIVES	34	53	146	—	—	—	—	—	233
20 Industries alimentaires	235	435	1045	7	1933	538	—	—	4975
21 Fabrication de boissons	10	22	—	178	858	557	1227	2479	5331
22 Industrie du tabac	—	—	67	—	470	—	—	—	537
23 Industrie textile	—	24	87	281	—	2580	1511	—	4483
24 Fabrication d'articles d'habillement et autres ouvrages en tissu	50	150	343	802	2044	1165	2678	—	7232
25 Industrie du bois et du liège	—	50	164	624	1949	1285	—	—	4072
26 Industrie du meuble	50	60	206	131	880	—	—	—	1327
28 Imprimerie et édition	17	99	305	245	230	—	—	—	896
29 Industrie du cuir, non classée ailleurs	—	—	—	—	410	—	—	—	410
31 Industrie chimique	—	—	229	431	792	605	—	—	2057
32 Industrie des dérivés du pétrole et du charbon	—	21	—	—	—	—	—	—	21
33 Industrie des autres produits minéraux non métalliques	29	—	210	—	810	826	—	—	1875
34 Métallurgie lourde	4	—	—	—	—	—	1383	—	1387
35 Fabrication d'ouvrages en métaux sauf M.V.	28	22	292	—	—	—	—	—	342
36 Construction en machines non électriques	20	65	282	146	1335	707	—	—	2555
37 Fabrication de machines et fournitures élect.	5	—	—	—	—	—	—	—	5

TABLEAU E — SALAIRES D'ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ETABLISSEMENT (suite)

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	SALAIRES TRAVAILLANT DANS DES ETABLISSEMENTS PRIVES DE SALAIRES								TOTAL
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	
38 Construction et réparation de matériel de transport	61	56	174	454	1315	1089	—	—	3149
39 Industries diverses non comprises ailleurs	10	—	—	144	—	522	—	—	676
2/3 INDUSTRIE MANUFACTURIERES	519	1004	3404	4225	13026	9874	6799	2479	41330
42 Génie civil	—	—	—	812	501	1331	—	4800	7444
44 Installation de réseaux électriques, télégraphiques, hertziens	—	31	—	—	—	—	—	—	31
45 Construction et bâtiments	50	151	801	1058	3530	2223	3831	—	11644
46 Travaux annexes du bâtiment	32	112	557	564	266	—	—	—	1531
48 Travaux d'électricité en bâtiment	6	22	333	577	478	585	—	—	2001
4 BATIMENT, TRAVAUX PUBLICS	88	316	1691	3011	4775	4139	3831	4800	22651
51 Electricité, gaz	88	259	379	229	641	—	1458	—	3054
5 ELECTRICITE GAZ, EAU	88	259	379	229	641	—	1458	—	3054
1/5 SECTEUR SECONDAIRE	729	1632	5620	7465	18442	14013	12088	7279	67268
62 Banques	266	266	597	151	1711	609	—	—	3560
63 Assurances	116	136	390	—	—	—	—	—	642
64 Affaires immobilières	20	24	80	—	233	—	—	—	357
6 BANQUES, ASSURANCES, IMMOBILIER	402	386	1067	151	1944	609	—	—	4559
71 Transports	195	475	1467	686	2763	4383	1344	7209	18522
73 Communications	—	—	44	117	—	—	—	—	161
7 TRANSPORTS	195	475	1511	803	2763	4383	1344	7209	18683
81 Administration	12	154	287	122	—	—	—	—	575
82 Services fournis à la collectivité	1219	1153	3437	1817	3926	1542	6801	—	19895
83 Services fournis aux entreprises	315	246	237	302	325	—	1426	—	2851

TABLEAU E - SALAIRES D'ETABLISSEMENTS PRIVES SELON LA TAILLE ET LA BRANCHE D ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ETABLISSEMENT (SUITE ET FIN)

BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	SALAIRES TRAVAILLANT DANS DES ETABLISSEMENTS PRIVES DE SALAIRES								
	1 à 10	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 & plus	TOTAL
84 Services récréatifs	66	191	60	—	—	—	—	—	317
85 Services personnels	315	537	567	342	844	552	—	—	3157
8 SERVICES	1929	2288	4593	2584	5107	2095	8199	—	26795
90 Vente par le producteur	218	197	749	593	—	—	—	—	1757
91 Acheteurs de produits du cru	187	292	587	145	594	—	1461	—	3266
92 Exportateurs	36	181	361	116	—	—	—	—	694
93 Exportateurs, importateurs	136	119	391	685	1315	—	—	—	2646
94 Importateurs	720	862	1643	1189	1261	586	—	—	6261
95 Commerce de gros et demi-gros	964	492	1189	439	—	588	—	—	3672
96 Détaillants de marchandise d'importation	1117	770	1412	240	1077	—	—	—	4616
97 Détaillants de produits locaux	142	25	144	—	—	—	—	—	311
99 Commissionnaires	59	79	44	—	310	—	—	—	492
9 COMMERCE	3579	3017	6520	3407	4557	1174	1461	—	23715
6/9 SECTEUR TERTIAIRE	6105	6166	13691	6945	14371	8261	11004	7209	73752
Total général	6980	8044	21107	18374	42501	29094	33809	31571	191480

CHAPITRE 2.

PASSAGES AU SALARIAT.

1 - LARA

2 - BIPINDI.

Etudier le fonctionnement de la mise au travail salarié suppose de prendre en compte les deux aspects indissociables de ce processus (voir plus haut, pp. 16-22) :

- l'entrée à l'usine,
- l'organisation de la production et la gestion du domaine hors travail.

Le passage au statut de salarié doit d'abord s'étudier au début du processus, c'est à dire dans les villages "producteurs de main d'oeuvre salariée". Deux villages ont été choisis comme exemples pour étudier ce phénomène par le biais d'enquêtes directes : Lara au Nord-Cameroun (département de Kaélé ; village situé à 12 km de Kaélé où se trouve l'usine de la SODECOTON) et Bipindi au Sud (arrondissement de Lolodorf, département de l'Océan ; village situé à une centaine de km d'Edéa).

1. LARA.

1.1. Présentation générale.

En 1970, le Lamidat (canton) de Lara comptait près de 12 000 habitants.

Le village proprement dit, où siège le lamido, comptait près de 5 000 habitants.

Le village aurait été fondé au début du XVIIIème siècle par des Moundang émigrés du royaume de Léré (dans le Tchad actuel). Le clan "Bô Toumri" est le clan fondateur et titulaire de la chefferie du village (13 chefs se sont succédés depuis la fondation du village). Bien qu'islamisé, le village connaît une christianisation et une scolarisation plus importante que la moyenne de la Province, semble-t-il.

En 1982, le Lamidat de Lara comptait 1678 imposables, dont la majeure partie (93 %) est composée d'agriculteurs.

La répartition des imposables selon la catégorie d'impôt est la suivante :

- 1593 en A (minimum fiscal : 3590 F CFA par an), dont 52 salariés
- 28 en B (6590 F CFA par an)
- 3 en C (9590 F CFA par an)
- 2 en D (12 590 F CFA par an)

Les activités agricoles se partagent à peu près également (en saison des pluies) entre le mil et le coton, et un peu de haricot, arachide, feuilles diverses (autour des cases), et le mil "Karal" en saison sèche.

En cultures de saison des pluies, le canton de Lara comptait en 1981, 816 hectares de coton pour 888 hectares de mil. le rapport $\frac{\text{mil}}{\text{coton}}$ (1,1) est donc inférieur à celui de l'ensemble du département (1,75), ce qui indique une commercialisation plus importante du travail agricole. Une dizaine de moniteurs SODECOTON "encadrent" les agriculteurs de Lara.

Les 52 salariés du Lamidat se répartissent de la manière suivante :

- Employés de l'administration (non précisé) : 4
- Infirmiers (du dispensaire de la Mission Catholique, de la léproserie) : 4
- Enseignants (Missions catholique, protestante, école publique) : 14
- Moniteurs SODECOTON : 3
- Ouvriers SODECOTON : 3
- Retraités de l'armée ou de la police : 16
- non indiqués : 9

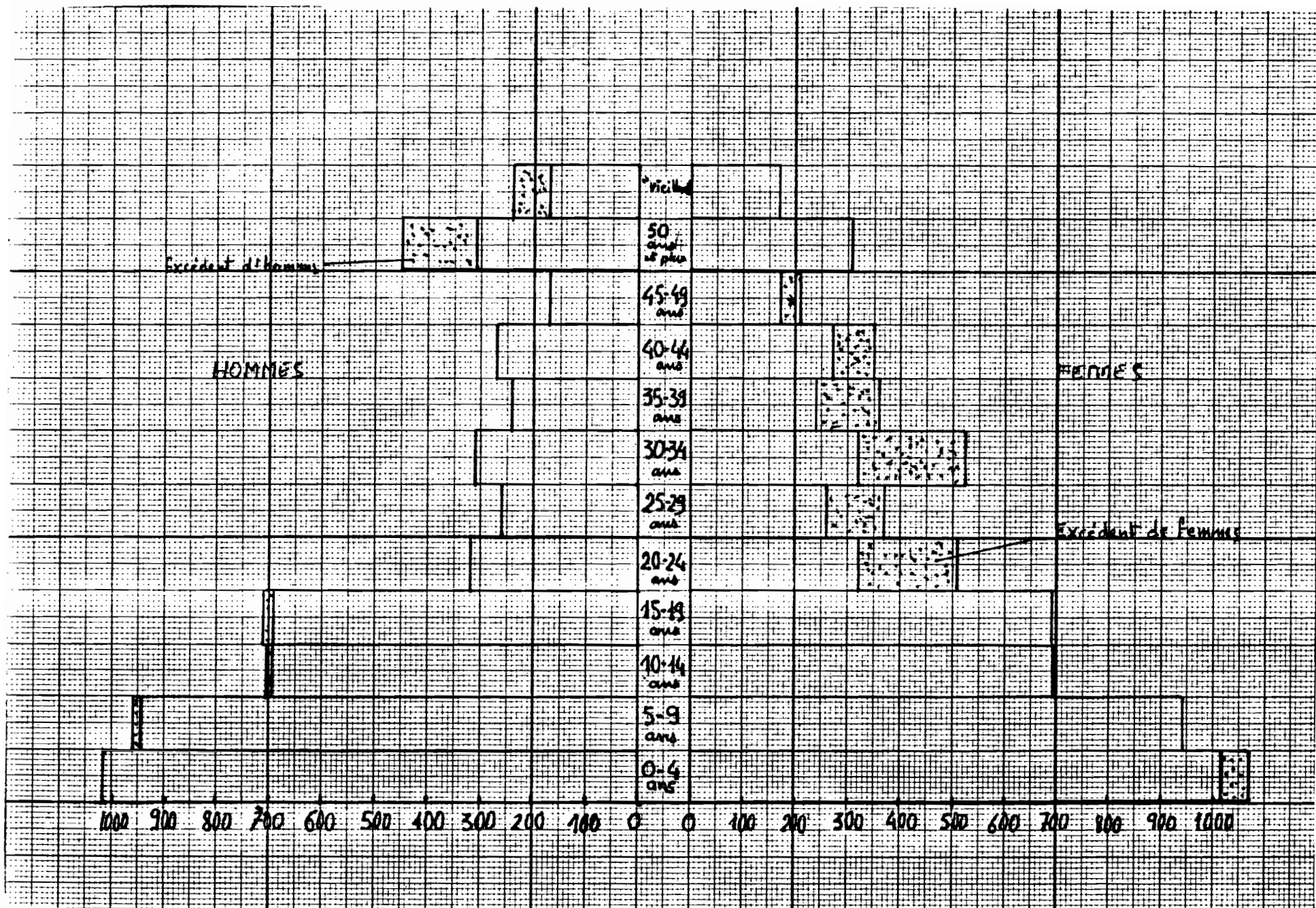
La structure de la population de Lara, telle qu'elle apparaissait en 1970 (le recensement de 1976 ne fournit d'indications qu'à l'échelle de l'ex-arrondissement de Kaélé) est détaillée dans le tableau N° 21 et le graphique N° 4.

La pyramide des âges montre nettement que le phénomène migratoire touche la population masculine en âge d'activité : dans la tranche 20-49 ans, le sex-ratio est de 145 femmes pour cent hommes, alors qu'il est de 109 femmes pour cent hommes dans l'ensemble de la population.

RECENSEMENT ADMINISTRATIF LAMIDAT DE LARA - 1970 - PAR VILLAGE, AGE ET SEXE

VILLAGES	ENFANTS								ADULTES								VIEILLARDS				TOTAL							
	0 à 4ans		5 à 9		10 à 14		15 à 19		20 à 24		25 à 29		30 à 34		35 à 39		40 à 44		45 à 49		50 à 59		indéterminés		H	F	ensemble	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
KILERA	419	387	386	369	286	297	269	276	144	186	98	132	118	206	86	145	106	137	66	82	186	137	80	61			4 659	
BIPAIN	118	159	137	124	100	93	102	83	43	70	32	47	40	75	25	42	32	47	22	34	57	33	22	18			1 555	
MAZANG	56	79	38	57	30	44	30	34	16	37	10	26	17	31	5	15	17	29	8	6	20	15	61	37			718	
LERA	109	105	107	123	91	59	102	87	24	50	29	49	37	47	42	47	28	41	22	23	53	44	23	16			1 358	
MATCHLOLA	45	52	49	49	30	28	37	24	13	19	10	17	13	28	9	16	16	18	7	9	18	13	6	8			534	
GABAN	122	151	120	111	80	80	78	80	32	79	42	45	55	68	49	46	35	35	22	35	68	41	34	21			1 529	
GAMBOUR	43	52	31	34	24	24	32	28	16	26	10	20	14	19	8	14	15	13	8	6	16	10	5	5			473	
GOHING	103	87	90	76	65	67	62	77	35	42	26	33	28	50	18	35	24	29	18	15	26	16	11	6			1 039	
TOTAL	1015	1072	958	943	706	692	712	689	323	509	257	369	322	524	242	360	273	349	173	210	444	309	242	172	567	619	11 865	
Lamidat																												

TABLEAU 21 : Population du Lamidat de LARA en 1970.



GRAPHIQUE 4 : PYRAMIDE DES AGES, LAMIDAT DE LARA, 1970

Le département de Kaélé (l'ancien arrondissement) connaît le même phénomène : 110 femmes pour cent hommes tous âges confondus, 139 femmes pour cent hommes dans la tranche 20-49 ans.

A l'inverse, les groupes d'âges supérieurs à cinquante ans connaissent un sex-ratio où les hommes sont en excédent : 70 femmes pour cent hommes, phénomène que l'on peut rapprocher, notamment, du retour des migrants au village après une longue période d'activité hors du village. Ce dernier fait est perceptible dans l'importance numérique des retraités de l'armée et de la police parmi les imposables "salariés" du Lamidat (16 sur 52).

1.2. Les migrations de travail.

Les migrations, qui touchent le lamidat de Lara, ont été étudiées à partir d'une enquête menée dans 49 concessions du quartier VIANGUE du village de Lara-centre (juillet 1982).

Les résultats de cette enquête sont présentés ci-dessous :

Nombre d'habitants : 381
 Nombre de concessions : 49
 Taille moyenne des concessions : 7,9
 Age moyen des chefs de concession : 54,6 ans.

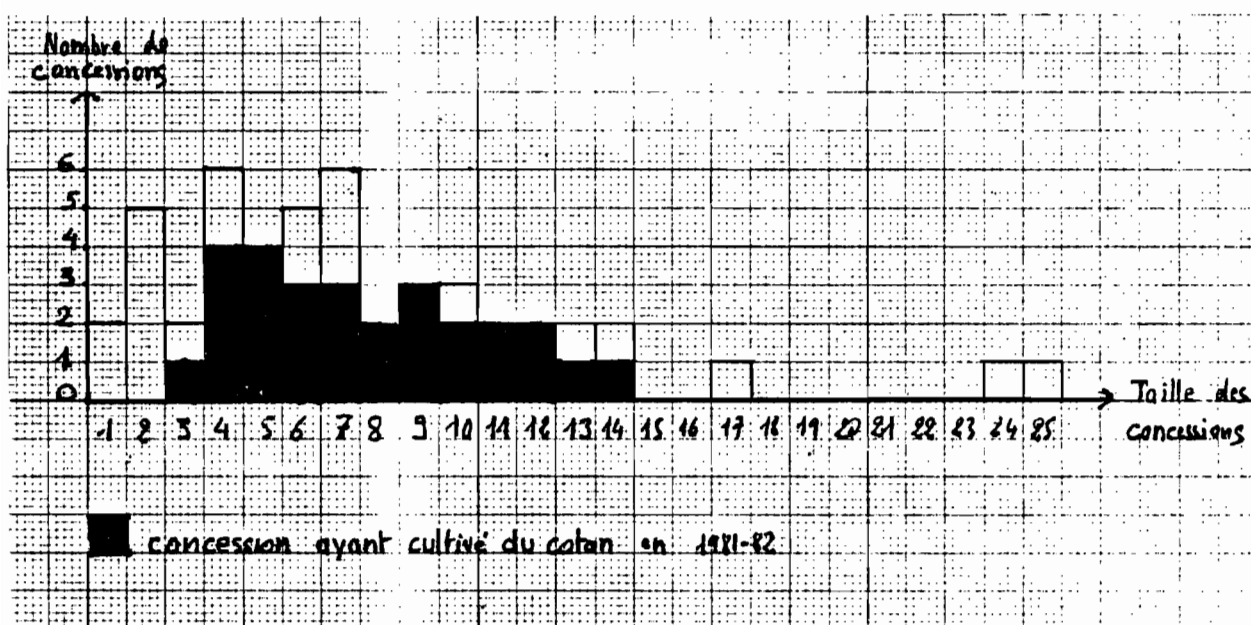
Répartition des chefs de concession par tranche d'âge :

(Pourcentages cumulés)

de 21 à 25 ans :	2 chefs de concession	(4,1 %)
de 26 à 30 ans :	2 " "	(8,2 %)
de 31 à 35 ans :	3 " "	(14,3 %)
de 36 à 40 ans :	5 " "	(24,5 %)
de 41 à 45 ans :	1 " "	(26,5 %)
de 46 à 50 ans :	10 " "	(46,9 %)
de 51 à 55 ans :	5 " "	(57,1 %) (médiane)
de 56 à 60 ans :	6 " "	(69,4 %)
de 61 à 65 ans :	3 " "	(75,5 %)
de 66 à 70 ans :	6 " "	(87,8 %)
71 ans et plus	6 " "	(100 %)

28 concessions sur 49 ont cultivé du coton en 1981-82. La répartition des "yar" (concessions) selon la taille et la participation à la campagne cotonnière 81-82 est la suivante (voir graphique n° 5).

GRAPHIQUE N° 5 : Distribution des concessions selon leur taille et leur participation à la campagne cotonnière 81-82 (Lara, quartier Viangué).



La commercialisation du coton, pour la même campagne, a rapporté entre 5000 et 45 000 F CFA par concession.

La culture du coton semble, en première approximation, suivre une courbe parallèle à la taille des concessions, c'est à dire à l'importance du recours possible à la force de travail familiale.

. Descendants et migrants :

Pour un total de 49 chefs de concession, on compte 332 descendants directs en vie, soit 6,8 descendants directs par chef de concession.

Répartition des descendants directs :

* vivent dans la concession	198	(59,6 %)	(enfants)
* vivent dans une autre concession de Lara	36	(10,8 %)	(30 femmes, 6 hommes)
* ont émigré	98	(29,5 %)	(56 hommes, 42 femmes)

Rapportés au nombre de concessions, ces chiffres donnent :

198/49 = 4 descendants directs (enfants) vivant dans la concession

36/49 = 0,7 descendant direct installé dans une autre concession du lamidat.

56/49 = 1,1 homme descendant direct émigré

42/49 = 0,9 femme descendante directe émigrée.

soit : une concession type dont le chef, âgé de 50 ans environ, aurait sept enfants en vie : quatre en bas âge vivant chez lui (scolarisés et travaillant dans les champs jusqu'à 15 ans pour les filles et 20 ans pour les garçons), un ou une autre, adulte, installé (e) à Lara, dans une nouvelle concession (dans le même quartier ou dans un quartier ou village voisin) et enfin deux autres enfants, adultes (un homme, une femme) émigrés.

soit encore, si l'on s'en tient aux moyennes : pour moins d'un (ou une) descendant (e) direct (e) adulte qui reste à Lara, deux émigrent.

. Hommes émigrés.

En plus des 56 émigrés descendants directs des chefs de concession de Viangué, on compte 14 autres émigrés parents des chefs de "yan" (neveux, cousins, petits frères, etc...) qui ont été auparavant à leur charge, soit un total de 70 hommes émigrés pris en compte dans cette enquête.

Répartition des lieux d'émigration :

Nord	35	(dont Garoua : 9 ; Maroua : 4)	(50 %)
Nord-Ouest + Sud-Ouest + Ouest	4		
Est	2		
Centre-Sud	12	(dont Yaoundé : 11)	

Littoral	15 (dont Douala : 11)	(21,5 %)
Etranger	2	

Répartition des professions :

Militaires, policiers	31	(44,3 %)
Employés de l'administration	3	
Enseignants	2	
Commerçants, artisans indépendants	2	
Employés salariés (commerce, service)	3	
Ouvriers, manoeuvres salariés	9	(12,9 %)
Encadreurs Sodecoton	4	
Cultivateurs	2	
Elèves, étudiants	10	
sans emploi	1	
Enfants en bas âge	2	
TOTAL	70	

. Femmes émigrées.

41 descendantes directes et 2 parentes originaires des concessions de Viangué ont également émigré, Sauf pour trois d'entre elles, il s'est agi de suivre leur époux migrant ou de le rejoindre dans un autre canton du département de Kaélé.

On présente ci-dessous la répartition de ces 43 émigrées par lieux d'émigration et profession du mari.

Répartition des lieux d'émigration :

Autres localités du département de Kaélé	: 9	(21 %)
Nord (non compris le département de Kaélé)	: 17	(39,5 %)
Ouest	5	
Centre-Sud	6	
Littoral	4	
Tchad	1	
non indiqué	1	
TOTAL	43	

Répartition des professions des époux :

Militaires, policiers	12	(30 %)
Employés de l'administration	4	
Enseignant	1	
Artisan indépendant	1	
Employé salarié (commerce, service)	2	
Ouvriers, manoeuvres	6	
Encadreurs Sodecoton	5	
Cultivateurs	9	(22,5 %)
Non mariées	3	
TOTAL	43	

Les trois quarts des émigrés comptabilisés dans cette enquête sont des salariés. La plupart sont militaires ou policiers, emplois auxquels on peut accéder par concours avec le niveau du CEPE (Certificat d'Etudes Primaires). Ce fait est à mettre en rapport avec l'importante scolarisation du village, notamment par le biais de la mission catholique. L'emploi comme moniteur Sodecoton, dont on a vu plus haut (p. 92) qu'il pouvait être une transition (longue : plus de quatre ans pour la moitié des encadreurs de Kaélé) vers un emploi dans l'administration, est également un facteur d'émigration, au moins dans le département de Kaélé ou les départements voisins.

Relativement peu de migrants de Viangué (13 %) sont des ouvriers ou manoeuvres salariés. On verra ci-dessous deux itinéraires migratoires d'originaires de Lara, l'un revenu au village après une migration saisonnière, l'autre toujours émigré, à Edéa et salarié d'Alucam.

Notons d'abord que les migrations de cultivateurs peuvent être également importante, l'Etat incitant parfois à ces migrations intra-rurales.

Ainsi, le périmètre Nord-Est de la Bénoué, qui fait l'objet d'un aménagement volontaire de l'Etat, a vu arriver en 1981 un millier d'originaires du département de Kaélé, officiellement 697 (recensés au poste agricole de Kaélé).

Parmi ceux-ci on comptait 32 chefs de concession et 226 personnes originaires de Lara (soit le tiers du total des départs du département, les autres venant surtout de Boboyo et de Kaélé).

. Itinéraires migratoires.

1) S. Paul, Edéa, ALUCAM, service des gardes, né en 1930 à Lara (Kaélé), Moundang, embauché à ALUCAM en mai 1958, marié (3 épouses), 7 enfants, catégorie 4 G, salaire de base (juin 1981) : 78 712 F CFA, délégué du personnel. (Interview n° 19 du 1.10.1981).

Au village (Lara), Paul cultivait avec son père.

A 18 ans, en 1949, il a été embauché chez HERSENT (travaux publics, Edéa). Les envoyés de Hersent restaient à Kaélé et disaient aux chefs de canton qui informaient les villageois que la société cherchait du personnel. Paul s'est présenté, a passé la visite médicale. C'était d'accord. Les recruteurs étaient des blancs, des Français. Ils ne disent pas combien d'argent les gens recrutés vont toucher. Ils leur donnent des couvertures pour le voyage en camion ; il y a cinq jours de trajet de Kaélé à Edéa ; trois camions ont fait le trajet en même temps. Dans celui de Paul, ils étaient 66 personnes.

Paul travaille pour HERSENT à la construction du barrage de la SONEL de fin 1949 à 1952. Il est logé, avec tous les autres immigrés dans un camp à Manengoumbé (près de Bilalang). Ce sont des baraques en planches avec des chambres de neuf lits (3 fois 3 lits superposés).

Le barrage hydro-électrique sera fini en 1953 - Mais Paul arrête d'y travailler (comme "Water boy") en 1952 et va à Kribi, toujours pour Hersent - Pendant un an, il travaille à la construction du port et du pont

de Kribi (1952-1953). Il est logé par Hersent dans des baraques en écorce (comme le carabote).

Puis il va à Eséka et travaille, encore pour Hersent, au creusement du tunnel pour la voie ferrée Eséka-Yaoundé (1953-1954).

A cette époque, Paul est devenu "comme chef d'équipe mineur."

Il a une querelle avec un collègue Bassa d'Eséka, dans le travail. Il s'en va. Ses frères (nordistes) s'en vont avec lui parce qu'ils étaient mal payés. Ils vont tous s'embaucher aux Bois du Cameroun, où ils travaillent pendant un an (1954-1955).

Puis ils partent à Ebolowa et travaillent dans des entreprises de construction : DUPONT, puis MONTAPOL (italiens). Ils y restent un an (1955-1956).

En 1956, un Nordiste employé par la société DRAGAGES vient à Ebolowa et leur dit que ceux qui ont travaillé pour Hersent peuvent revenir à Edéa ; le gars leur a donné l'argent nécessaire pour payer le car pour Edéa. Paul travaille, pour les Dragages d'Edéa, comme chef d'équipe, à la construction de la SONEI, de juin 1956 au 28 mai 1958 (fin du chantier SONEI). Pendant cette période, il est logé dans le même campement que celui où il était de 1949 à 1952 quand il travaillait pour Hersent.

En mai 1958, Monsieur NEZVA (chef de chantier aux Dragages) lui fait une lettre avec laquelle Paul se présente à ALUCAM et demande à travailler comme garde.

Deux "frères" qui entrent comme lui à ALUCAM l'ont suivi à Hersent, puis au Bois du Cameroun. Un autre qui l'a suivi auparavant est entré à la SONEI.

Chez ALUCAM, avant la construction du camp des gardes, Paul logeait dans des baraques en planches (avec d'autres gardes) à côté de l'usine.

Paul s'est marié en 1961.

C'est en 1961 qu'il a son premier congé ALUCAM, un congé de deux mois et quelques jours. Il avait prévu de faire son mariage au village à l'occasion de ce congé.

Il a composé la dot avec les biens de son père décédé : six boeufs et des chèvres, trente pagnes, quatre paires de chaussures, etc, donnés au père de la fille.

Sa première épouse, native de Lara (Kaélé) a eu des problèmes de santé.

Paul a fait un second mariage. Lors de son congé de 1963, il a doté une autre femme qu'il a épousée en 1965 (officiellement en 1971). Sa seconde femme est native d'un autre village du même arrondissement de Kaélé.

Troisième mariage en 1968 (officiel en 1974). C'est une fille rencontrée à Edéa, mais native du même arrondissement de Kaélé. L'oncle de la fille, un Moundang, travaille à ALUCAM. Le mariage a été fait à Edéa.

Paul a sept enfants.

Une fille est mariée à un militaire moundang d'Edéa, maintenant affecté à Limbé.

L'aîné garçon ne va plus à l'école. Il a 19 ans. Paul a fait une lettre pour l'embaucher à ALUCAM, mais on ne l'a pas embauché. Il a fait un stage au service des gardes. Depuis qu'il a fait la demande d'embauche, il n'a jamais été convoqué pour passer les tests.

La dernière visite de Paul à son village date de son dernier congé : du 1er février au 24 avril 1981.

Au village, il loge chez son grand-frère.

Il a fait sa propre maison ; murs en terre et toit en tôle, quatre pièces, pas d'eau ni électricité - C'est à Manoré (Lara) - Paul a construit sur la concession laissée par son père. Son frère travaille à Kaélé. "Ce n'est pas obligatoirement l'aîné qui prend la concession du père."

Actuellement, Paul fait loger des enfants de son grand-frère dans sa maison au village. Ils travaillent sur ses champs mais gardent les produits pour eux-mêmes.

Paul est le représentant des Nordistes à Edéa.

Il a été choisi pour cette fonction lors d'une réunion de Nordistes en 1976.

Si un malheur arrive à un nordiste, on doit cotiser 500 francs par personne. C'est Paul qui s'occupe de rassembler l'argent.

Si les gens connaissent la personne à qui arrive un malheur, ils donnent directement à sa famille.

La dernière réunion des Nordistes d'Edéa a eu lieu en avril, sur le terrain de volley-ball du camp des gardes ALUCAM. C'était pour préparer la fête nationale du 20 mai (défilé, groupe de danse).

Une cotisation de tous les ressortissants de Kaélé pour la construction de la maison de l'UNC de Kaélé va bientôt avoir lieu.

2) A. Jean, Lara (Viangué), chef de concession, 36 ans, marié, 4 enfants (interviewé en août 1982).

Né dans un village du lamidat de Lara, Jean est venu à Lara-centre à la mort de son père, chez son oncle ; il y est resté jusqu'à son mariage. Après le mariage, il vient à Viangué où il construit lui-même sa concession sur un terrain vierge.

Il cultive environ 1 hectare de terres (les mêmes que celles que cultivait son père) : mil rouge (de saison sèche), arachide et pois de terre sont cultivés par lui-même et son épouse. Pour le débroussaillage et le repiquage du sorgho sur le champ de Karal, il emploie deux ou trois personnes de Lara payées selon la superficie travaillée : 100 francs pour 15 pas sur 10 (environ 150 m²).

En 1971, à 27 ans, Jean est parti pour MBANDJOCK travailler dans le complexe sucrier CAMSUCO.

Les recruteurs CAMSUCO sont venus à Kaélé. L'annonce d'embauche a été faite à la radio.

Les recruteurs promettaient un salaire de 25 000 francs par mois.

Six personnes de Lara sont parties en même temps que Jean. Ils ont fait le voyage en camion, payé par les recruteurs jusqu'à MBANDJOCK. En arrivant, on leur a donné un logement, lit, couverture et nourriture.

Puis Jean a loué une maison "au quartier" avec quatre autres employés CAMSUCO, tous originaires de Lara. Ils payaient chacun 600 francs par mois.

Il reste deux ans seul, puis vient chercher son épouse et son enfant à Lara. Il les emmène à Mbandjock. La société donne un terrain (jusqu'à un hectare) à chaque employé pour y cultiver ce qu'il veut.

A CAMSUCO, Jean travaille de 4 heures à 12 heures, plus des heures supplémentaires si on veut. Laboure, sarclage, coupe des cannes.

Salaires de mai 1978 :

157 heures au salaire de base (46,82 F)	:	7 351
8 heures supplémentaires à 40 % (65.55 F)	:	524
24 heures supplémentaires à 100% (93,64 F)	:	2 247
Prime d'assiduité	:	600
Prime de coupe (44 x 70 F)		
(450 cannes = 1 point)	:	3 080
TOTAL	:	13 802

Jean est resté 4 ans et demi à CAMSUCO.

En juin 1978, il quitte CAMSUCO et travaille comme jardinier chez un cadre expatrié de l'entreprise, jusqu'en décembre 1979. Puis il revient à Lara. Il vient de trouver un emploi de menuisier dans une entreprise à Garoua, où il va partir dans les jours qui viennent.

1.3. Le salaire sans migration.

La société SODECOTON a installé à Kaélé une partie de son administration, son garage central, une usine d'égrenage du coton et une huilerie. Anciennement CFDT (Compagnie Française pour le Développement des Textiles), l'entreprise existe depuis 1952 et fait de la petite ville de Kaélé la cinquième ville du Cameroun pour ce qui concerne la part de la population active travaillant dans l'industrie (15,4 %).

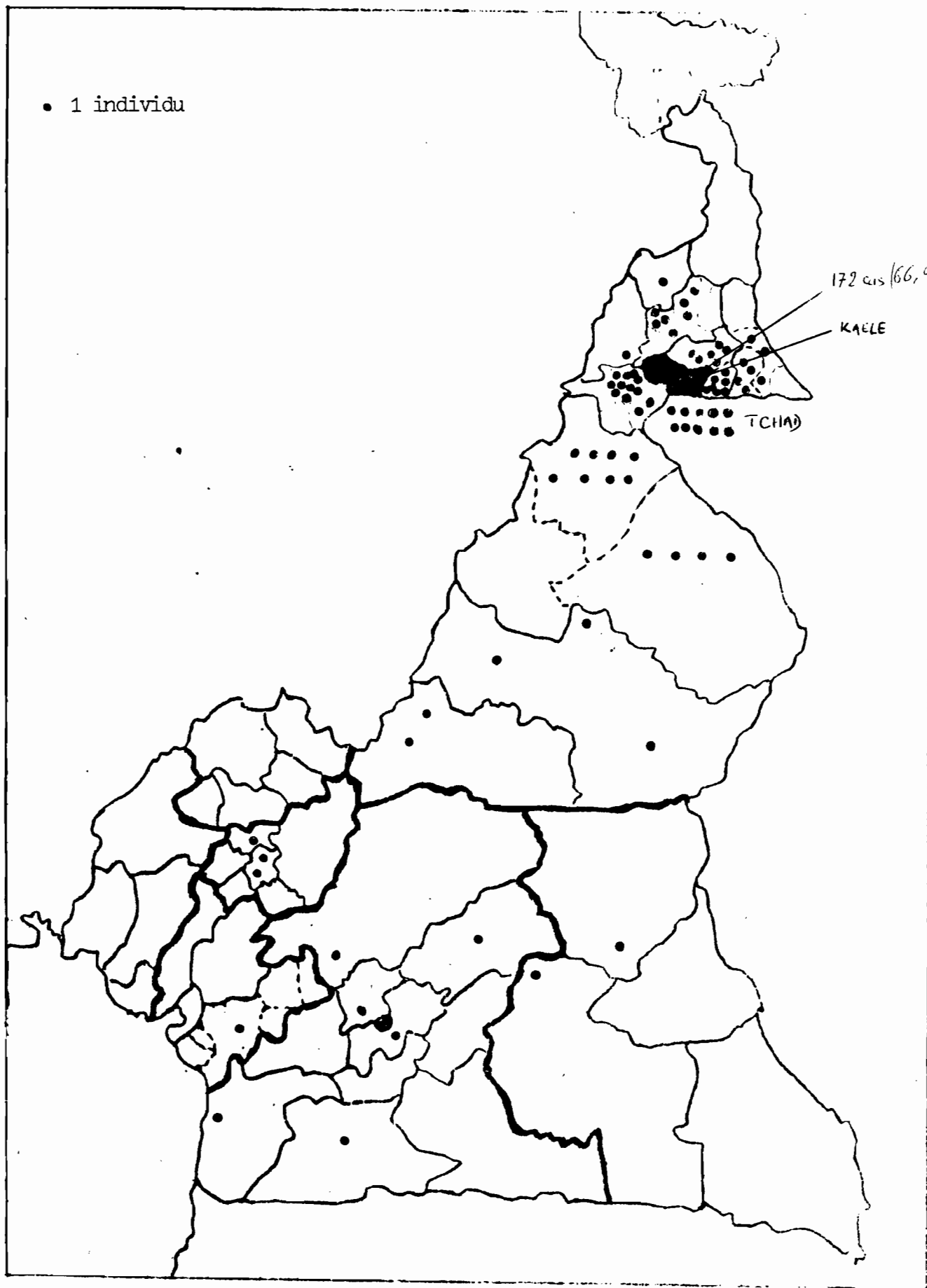
La SODECOTON-KAELE emploie, en 1982, 463 salariés dans l'administration (une quarantaine), les différentes unités de production et le garage, et 136 encadreur agricoles. On a vu plus haut (p. 92) que ces encadreurs étaient originaires à 95 % du Nord et à 56 % du département de Kaélé.

On peut voir sur la carte n° 3 que pour ce qui concerne le personnel salarié de l'usine, 66,9 % des employés sont natifs du département de Kaélé et que 90,7 % sont originaires du Nord-Cameroun (la majeure partie venant des départements qui entourent celui de Kaélé).

Le département de Kaélé fournit à l'usine de la main d'oeuvre non qualifiée principalement :

Ainsi, non compris l'huilerie, 27 % du personnel de l'usine est dans les catégories 1 et 2, mais 40 % des natifs du département sont dans ces mêmes catégories, 53 % du personnel et 54 % des natifs du département de Kaélé sont en catégorie 3 et 4 ; 18 % du personnel total et 5 % des natifs du département sont en catégories 5 et 6.

CARTE N° 3 : Lieux de naissance du personnel de l'usine SODECOTON (257 cas)



Si l'on compte l'ensemble du personnel, y compris l'huilerie, la répartition par catégorie est la suivante :

Catégories 1 et 2	:	112	(43,8 %)
" 3 et 4	:	104	(40,6 %)
" 5 et 6	:	39	(15,2 %)
" 7 8 9	:	1	(0,4 %)

Dans la seule unité de production des huiles et tourteaux, où des enquêtes plus détaillées ont été menées, la répartition des lieux de naissance, à l'intérieur du département de Kaélé a été faite par village ou groupe de villages.

On a ainsi, pour l'huilerie, les lieux de naissance suivants :

Non indiqué	2	
Indiqués	92	
Tchad	4	
BENOUE	1	
GUIDER	1	
FIGUIL	1	
HINA	1	
Département de Kaélé	84	(91,3 % des indiqués)
Arrondissement de Kaélé	78	(84,8 %)
KAELE	21	
BOBOYO	18	
DJIDJOMA	14	
DOUMROU	3	
LARA	14	
MIDJIVIN	7	
Non précisé	1	
Arrondissement de GUIDIGUIS	2	
Arrondissement de MENDIF	4	

L'enquête directe menée dans l'huilerie incite à parler d'un mode "ethnique" de gestion de la main d'oeuvre. La pénétration dans l'usine du domaine hors travail est très forte ; elle est rendue possible par la faible qualification professionnelle requise en général et par le "laisser-faire" de la Direction. Les réseaux familiaux ethniques ou villageois sont une modalité de l'embauche. La place à l'usine fait même partie du patrimoine familial. Ainsi, en cas d'un décès d'un ouvrier, priorité est accordée à sa famille qui propose un parent pour le remplacer. L'organisation du travail en quarts (quatre équipes tournantes) repose sur l'initiative de quelques ouvriers "sortis du rang" : les chefs de quarts et le contremaître.

Les ouvriers, natifs pour 85 % d'entre eux de villages situés dans un rayon de moins de 20 km autour de l'usine, sont aussi des agriculteurs : sur 61 ouvriers de l'huilerie à qui la question a été posée, 49 (80 %) ont une activité agricole parallèlement à leur travail salarié : agriculture d'auto-subsistance toujours (mil principalement, mais qui ne couvre pas la totalité de la consommation familiale) et agriculture commerciale (oignons surtout).

Dans ces conditions, les salaires, même relativement faibles (cf. p. 114-117, tableau des catégories et salaire en secteur secondaire, zone III) représentent un patrimoine familial et pour une large part un capital agricole. De nombreux salariés de l'huilerie salarient eux-mêmes un personnel à la tâche pour certains travaux agricoles (défrichage, repiquage, etc ...). Ils prennent leur congé en fonction du calendrier agricole (septembre : repiquage du mil "Karal").

On constate alors une remarquable stabilité de ce personnel, à des niveaux de salaires auxquels, dans d'autres conditions (scieries ou complexes agro-industriels du Sud), correspondent des "turn over" très importants (voir tableau n° 22). Ainsi, la moitié du personnel atteint 6 ans d'ancienneté alors que dans la plupart des plantations, la moitié des salariés ont moins d'un an d'ancienneté.

TABLEAU N° 22 : Répartition du personnel de l'usine SODECOTON
selon l'ancienneté (source: fichier du personnel)

ANCIENNETE	NOMBRE	%	NOMBRE CUMULE	% CUMULES
TOTAL	462			
moins d'un an	42	9,1	42	9,1
de 1 à 5 ans	182	39,4	224	48,5
de 6 à 10 ans	32	6,9	256	55,4
de 11 à 15 ans	55	11,9	311	67,3
de 16 à 20 ans	51	11	362	78,3
de 21 à 25 ans	48	10,4	410	88,7
de 26 à 30 ans	52	11,3	462	100

Au vu de cet équilibre réalisé entre le salariat industriel et l'activité agricole, la question qui reste en suspens est de repérer le point de rupture entre une logique familiale/agricole (qui intègre le travail salarié en usine) et une logique "ouvrière" économiquement et socialement en rupture avec le cadre lignager.

Il reste qu'en l'état actuel de cette analyse, on peut dire que l'usine SODECOTON de Kaélé représente un substitut à l'émigration, une possibilité de salaire sans migration.

L'ancrage rural du personnel n'est pas différent, en théorie, de celui des manoeuvres saisonniers des complexes agro-industriels qui n'opèrent que des "passages" temporaires et plus ou moins répétés dans le salariat, tout en restant impliqués dans des logiques familiales, agricoles et rurales.

Cette forme de "gestion" de la main d'oeuvre s'affilie sans équivoque à un archétype colonial qu'on a décrit précédemment (voir pp. 23-38).

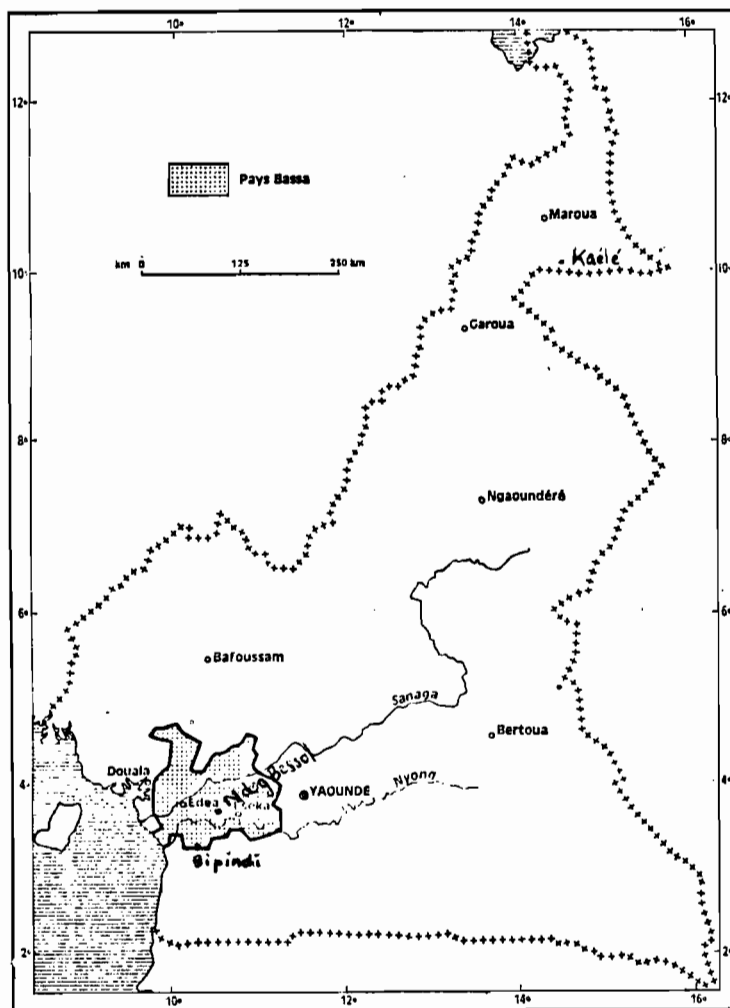
On y retrouve le caractère impératif de l'ancrage rural de la main d'oeuvre (structurellement lié aux bas salaires), l'absence quasi-générale de qualification professionnelle et les filières locales - villageoises , ethniques - de l'embauche comme forme établie, sinon officielle de recrutement.

Dans ces conditions, la mise au travail salarié des "villageois" reste, en fait ou virtuellement, inachevée.

2. BIPINDI.

2.1. Présentation du village.

Situé à la pointe Sud du pays Bassa, le village de BIPINDI a été fondé par des familles du lignage LOG NDIGA venus (au début du XIXème siècle ?) de villages situés plus au Nord, entre Eséka et Edéa, et notamment de NDOG BESSOL, nom du clan d'appartenance du lignage fondateur.



CARTE N° 4 : BIPINDI et le pays BASSA. (d'après J. CHAMPAUD : Mon, terroir Bassa, p. 8)

Un recensement effectué par le chef de village en février 1982, donnait 553 habitants pour Bipindi, dont 260 pour le centre et 293 pour "Bipindi-village". Les habitants se répartissaient de la façon suivante :

Hommes	121
Femmes	149
Enfants	283
TOTAL	553

soit un sex-ratio des adultes de 123 femmes pour 100 hommes.

Bipindi forme, avec trois villages voisins (Mémel I, Mémel II et MOUNGUÉ) un "groupement Bassa" dans l'arrondissement de Lolodorf. Ce groupement compte 1938 habitants sur les 20 227 que compte l'arrondissement en 1982 (17 764 en 1976).

Situé en forêt, au bord de la Lokoundjé, Bipindi est, depuis longtemps, imprégné par l'agriculture commerciale et par la présence européenne.

Un ancien administrateur colonial allemand, ZENKER, s'installa à Bipindi dans les années 1890, fit construire une somptueuse maison, épousa une femme du village et lança la culture du cacao. A la même époque les colonisateurs allemands introduisaient dans différents endroits du Sud-Cameroun cette culture.

Le cacao est actuellement la principale source de revenus du village, les cultures vivrières étant également source de revenus puisque selon le chef du poste agricole, Bipindi est "la mamelle nourricière de Kribi et ses environs". Les principaux produits vivriers cultivés dans le poste agricole de Bipindi sont, par ordre d'importance du tonnage (en 1980-81) : le manioc (600 tonnes), le macabo (450 t), la banane plantain (400 t) et l'igname (260 t). Ces quatre produits représentent 76 % de la production vivrière du poste agricole de Bipindi. D'autre part, le cacao couvre, en 1981-82, 2250 hectares, soit 63,3 % de la superficie cultivée (le reste, 1300 hectares en culture vivrière). La production de cacao en 1980-81 était de 335 tonnes (pour tout le poste agricole).

En 1981-82, on disposait des statistiques agricoles suivantes
(source : rapport semestriel du poste agricole de Bipindi, 1981-82) :

- Population totale du poste agricole (villages de Mémel I et II, Moungué, Bipindi, Bitchoka I, II et III) : 3 265
(dont hommes : 1 400, femmes : 1 865)
Soit un sex-ratio de 133 femmes pour 100 hommes.

- Nombre d'exploitations	900
- Nombre d'actifs agricoles	1 650
- Nombre de personnes par exploitation	3,6
- Nombre d'actifs agricoles par exploitation	1,8
- Superficie totale cultivée	3 550 ha
- Dont : superficie cultivée en vivriers	1 300 ha (36,6 %)
superficie cultivée en cacaoyers	2 250 ha (63,4 %)

Les produits vivriers sont, selon le chef de poste agricole "achetés directement au niveau des villages, voire à proximité des champs par les revendeurs et revendeuses qui les acheminent directement vers les grandes villes. Il s'en suit (...) que les marchés locaux sont peu alimentés". En 1980-81, 51,4 % de la production vivrière de Bipindi (poste agricole) a été commercialisée. Bien sûr, la totalité du cacao est commercialisée, les fèves sont vendus au poids. Bipindi-centre est le plus important marché du poste agricole.

Les revenus tirés de la commercialisation du cacao représentaient en 1980-81 pour l'ensemble du poste agricole de Bipindi 90 000 000 de F CFA, soit une moyenne de 100 000 F CFA par exploitation. Un planteur moyen peut faire 1 à 2 tonnes par campagne, soit 250 000 à 500 000 F CFA de revenus bruts par an.

2.2. Migrations.

Le village de Bipindi est inséré dans le dispositif productif côtier. La proximité de plusieurs centres d'emplois salariés industriels, agro-industriels ou forestiers est un facteur de déplacements important : Edéa à 100 km, Kribi à une soixantaine, Eséka à 100 km également et le nouveau complexe HEVECAM à une cinquantaine de km. La forêt entourant Bipindi est concédée aux exploitations forestières. Il reste dans le village même les traces d'une ancienne scierie, sa scie, son garage et le campement où logeaient les ouvriers avant que la société ne disparaisse il y a cinq ans.

A Yaoundé, Douala et Edéa, une association des originaires de Bipindi regroupe les ressortissants du village. Celle de Douala fonctionne réellement, celle d'Edéa est en gestation.

Cette association prend en charge les problèmes des originaires de Bipindi et collecte des fonds à réinvestir au village.

La biographie qui suit est celle du responsable de cette association à Douala.

Blaise M. est né à Bipindi en 1935.

Reste à Bipindi jusqu'à l'âge de 17 ans (1952). Commence sa scolarité en 1946. Suit l'école de la mission catholique ; servant du prêtre. Il le suit en brousse, etc., travaille pour lui, sert la messe. Suit les cours jusqu'au CM1 (cf. Le pauvre Christ de Bomba).

Son père est mort lorsque Blaise était bébé, il ne l'a pas connu. La maman avait trois enfants, elle ne pouvait pas supporter tous les frais de scolarité.

- *l'aîné est Gabriel (actuellement planteur de cacao à Bipindi)*
- *puis Blaise*
- *puis une soeur (mère d'André B. anciennement à Douala, entreprise SÔCAME pendant deux ans, puis au village, puis salarié 6 mois à HEVECAM, et maintenant à Bipindi chez Gabriel).*

En 1952, Blaise part avec Ndjock (qui, à l'époque habitait chez Njen, maison voisine de celle de Blaise, Gabriel, etc.). Ils vont à Eséka en passant par Lolodorf (où Blaise refuse de travailler avec un Haoussa).

A Eséka, Blaise est embauché chez un commerçant bassa après un test (calcul). Ndjock trouve à travailler chez un Haoussa. Blaise travaille pendant 2 mois comme vendeur tablier pour le commerçant bassa ; il va sur les marchés périodiques (Matomb, Pouma ...) vend du "stock fish", etc... Là il rencontre un gars de Mémel I qui travaillait au Ministère de l'Agriculture et qui lui propose un travail : entretien des plantations de cacao (démonstration aux agriculteurs et notables des villages. "Réquisition" pour travailler à Makak, Mom, etc. (payé 1 200 francs par mois), pendant trois mois. "Lorsqu'on est venu toucher la solde", retard de paiement. Blaise "traîne" à Eséka. Il revoit Ndjock qui avait trouvé un travail aux "Bois du Cameroun" (Expl. forest./scierie). Ndjock fait embaucher Blaise aux "Bois du Cameroun" : nettoyage de l'usine la nuit (les machines travaillent le jour). Le jour, Blaise reprend les cours de CM1.

Il reste un an aux "Bois du Cameroun" ...

Puis retourne à Bipindi. Reprend à nouveau les cours de CM1 et travaille aux champs avec sa mère. Puis, en 1954, à Bipindi, travaille pendant 3 mois comme acheteur de produits (cacao, palmiste) pour un italien, qui habitait Bipindi, très ami avec Batoum.

En 1954 toujours, un "monsieur", Ndinga Nbock, originaire de Bipindi-Mémel, qui faisait la construction à Douala, vient au village pendant les vacances. Blaise veut repartir avec lui.

Il va avec lui à Douala, est embauché dans l'entreprise de construction où travaille Ndinga Nbock ; c'est la société d'un européen (ROUBI Camille). Blaise travaille à la construction d'une école. Il apprend la charpente ; il gagne 3000 francs par mois. Il travaille là pendant 4 mois.

Le patron de la société meurt dans un accident d'avion...

Blaise trouve des gens de Bipindi à Douala :

- Banga Simon : vendeur de disque dans un magasin. Blaise va travailler avec lui dans son magasin.

- Ndjayick Simon : il habitait la même maison que Banga. Il travaillait au service d'hygiène (actuelle "Grands endémies").

Ndjayick Simon a voulu quitter son travail et a donné la place à Blaise. Un européen, Monsieur C..., m'a bien accueilli. Mais les Ewondo qui étaient là me considéraient mal. Nettoyage des laboratoires, payé 3000 francs. Blaise est resté 6 mois au service d'hygiène.

Puis il y a eu les "événements" en mai 1955. La maison où habitait Blaise, voisine du bureau d'un leader indépendantiste, a été incendiée. Blaise retourne au village. Il retourne travailler chez l'italien de Bipindi qui ne faisait plus l'achat des produits agricoles mais la construction de ponts. Blaise travaille pour lui comme chef d'équipe. L'italien embauche beaucoup de gens. Dans l'équipe de Blaise, il y avait 13 personnes, dont des Nordistes. Ils habitaient Bipindi. Blaise gagne 6000 francs/mois.

Pendant ce temps, Blaise et son frère Gabriel s'étaient construit une maison sur leur terre.

Après les ponts, le patron italien veut recommencer l'achat du cacao. Mais ça n'intéresse pas Blaise.

Alexandre (frère de Ndjock) né en 1940, était élève à Mbalmayo, en vacance à Bipindi. Blaise part à Mbalmayo avec Alexandre. Il s'arrête à Ebolowa chez Enyouma Samuel (frère de l'actuel chef de Bipindi), responsable de la boutique SCOA (Samuel est maintenant à Kribi, comptable-dactylo).

Blaise et Alexandre arrivent à Mbalmayo. Alexandre reste à Mbalmayo (élève). Blaise ne trouve pas de travail. Il part à Yaoundé.

Trouve du travail dans une entreprise de construction de l'aéroport, payé 7 000 francs par mois, comme manoeuvre. Trop d'heures, trop fatigant, Blaise n'y reste pas longtemps.

Son "beau" (parent maternel), Djouck Apollinaire, de MOUNGUÉ, le fait travailler chez son patron, Alexandrakis, commerçant grec.

Il fait jardinier pendant 3 mois, alors que les patrons ne sont pas là (en congé). A leur retour ils le paient 9 000 francs. Embauché comme jardinier (à 3 000 francs par mois), il apprend aussi à faire la cuisine.

Reste 3 ans chez Alexandrakis comme cuisinier (Apollinaire est "boy").

Fin 1958, Alexandrakis part pour Douala. Blaise part avec eux, comme cuisinier (7 000 francs par mois) ; il y a également Apollinaire ("boy"), un blanchisseur, un comptable, un "chop boy".

C'est là que Blaise commence à apprendre la Bible avec les Témoins de Jéhova.

Fin 58 : événements. On tue Mougoun Mbé, l'homme (bassa) qui demandait l'indépendance.

Blaise travaille pour Alexandrakis à la fois comme cuisinier et "chop boy". Il trouve une maison à Akwa, près de chez ses patrons. Il gagne 9 200, puis 10 000, puis 20 000 francs par mois (double emploi : cuisinier + chop boy) (1961-62-63)

Il s'achète un vélo. Il se marie en 1963 avec une femme Babimbi (bassa) native de Babimbi, rencontrée à Douala.

En 1966, il tombe malade (amibes). D'abord opéré pour les hémorroïdes (sic), puis traitement correct. Quitte ses patrons (démission) qui ne le prennent pas en charge pendant sa maladie.

Va à Bipindí pendant sa maladie - traité à Song Dongo par une "tante" "à la façon du pays". (A chaque congé, je passe la voir et je lui laisse quelque chose).

Reste à Douala sans travailler.

Sa femme vend des baignets.

Un européen, travaillant à la Société Générale, l'embauche : 15 000 francs par mois. Il reste 3 mois, puis s'en va. (domestiques mal traités).

Un ami témoin de Jéhova vient lui proposer de travailler à l'aéroport, comme manoeuvre, 12 000 francs par mois, en 1967 - c'était l'ASECNA - Embauché définitif en janvier 1968. De manoeuvre, il passe aide-magasinier (en 1970). En 74 : classement en tertiaire 2 (commerce). Actuellement en 3ème catégorie (environ 50 000 francs par mois).

Sa première épouse ne donnait pas d'enfant.

A pris une seconde épouse en 1978. (Son frère Gabriel n'a pas d'enfant, on ne peut pas laisser la famille sans enfant).

Désapprouvé par Témoin de Jéhova lorsqu'il prend une deuxième épouse. Il l'a connue à Douala, comme fille libre, il l'a épousée après qu'elle ait donné un premier enfant. Dotée à Yabassi (c'est une Bassa).

Actuellement 3 enfants (tous de la 2ème épouse), cinq ans et moins, sa première épouse fait le ménage chez des gens et gagne 5 000 francs par mois.

Il est arrivé sur le terrain où il habite (Douala, quartier Cité SIC) en 1960. Il n'y avait personne, aucune construction dans le quartier. A d'abord construit en natte, puis "en dur". Il a lui-même conçu et construit sa maison. La construction a coûté 2 millions de F CFA.

Il est entrain d'acheter le terrain qu'il louait avant,
Superficie : 25 m x 25 m

coût : 700 000 F CFA

Déjà payé : 380 000 F CFA (150 000 + 150 000 + 50 000).

A construit deux maisons (qu'il appelle "les taudits"), moitié en dur, moitié en planche, qu'il loue à 4 locataires.

Il y a l'électricité et il est en train de faire mettre l'eau. A partir de janvier, il fera payer 25 000 francs par mois (salon, cuisine, 2 chambres). Le compteur d'électricité (pour les cinq logements) est chez lui. Parmi ses locataires, il y a Bernard, employé et délégué du personnel chez SOPARCA (usine de parfumerie).

Blaise envisage d'acheter un appareil de projection de cinéma (500 000 F CFA, avec un emprunt bancaire) et voudrait créer une salle de cinéma à Bipindi.

Ses revenus mensuels sont :

- salaire de Blaise	50 000 F CFA
- salaire de son épouse	5 000 F CFA
- locations	75 000 F CFA
TOTAL	130 000 F CFA.

L'association dont Blaise est le responsable compte 27 membres inscrits à Douala. Elle a démarré en 1980, puis chuté, puis redémarré en 1981.

Les membres doivent cotiser 300 francs par mois à la caisse de l'association, verser 200 francs à la personne qui reçoit chaque mois (à tour de rôle) la réunion, pour payer le "small drink" (en fait boissons et nourriture abondantes).

D'autre part, certains membres pratiquent une forme particulière de "Ndjangui" (épargne) : pratiquée par une dizaine de personnes, chacun verse ce qu'il veut (dans d'autres "Ndjangui", c'est une somme fixée) à une personne qui reçoit des neuf autres. Lorsque le donneur recevra à son tour, il touchera de chacun des neuf autres l'équivalent de ce qu'il lui a donné. Les montants versés et reçus sont donc variables selon les cas. En général on donne entre 1000 et 10 000 F CFA à chaque fois.

Des parents maternels de Blaise essaient de mettre en place la même "amicale des Bipindiens" à Edéa.

2.3. Préparations au départ.

Trente et un élèves de la classe de CM2 de l'école de la Mission Catholique de Bipindi ont fait une courte rédaction pour répondre à la question : "quel métier aimeriez-vous faire plus tard et pourquoi ?"

Les réponses donnent une majorité écrasante de métiers non-agricoles. Parmi les garçons, quatre sur 18 veulent être agriculteurs. Les onze autres ont des ambitions tout à fait hors du village - outre trois enfants qui veulent être prêtre (il s'agit de l'école de la Mission), les autres veulent être "pilote d'avion, musicien, commerçant en ville, docteur, électricien, chauffeur, menuisier, Président du Tribunal, comptable, garde-clé de la Banque Centrale du Cameroun, maçon". Cependant, comme on le verra plus précisément avec quelques exemples, la description de ces métiers est parfois très villageoise, et à tout le moins référée au village.

Parmi les treize jeunes filles, une veut être cultivatrice, quatre infirmière, trois sage-femme, trois couturière; une "ménagère", une surveillante générale des collèges". Mis à part le cas des couturières et de la surveillante de collège, il s'agit d'emplois proches du monde domestique, ce qui renvoie à la position sociale et idéologique de la femme attachée à la maison et aux tâches privées (les hommes cultivent le cacao et saignent le palmier, alors que les femmes ont la charge des champs de cultures vivrières).

Exemple 1 : Sage-femme.

L'emploi est tourné vers le domaine familial : être sage-femme "pour soigner mes parents, mes frères et bien d'autres personnes " qui "ne payent plus les remèdes parce que c'est leur enfant même qui a les remèdes".

Ville/village : "chaque fois que je viens pour les vacances chez moi ..."

Jeudi - 6 Mai 1982.

Rédaction - Quel métier aimez-vous
ce après vos études ? Dites-vous avec
ce métier ?

Développement

Après mes études, je préfère être
sage-femme pour soigner
des parents, des frères, et bien d'autres
personnes. Tout fois que je viens pour
les vacances chez moi, une personne
ou moi quelque part je la soigne.
Après avoir regardé avec mon
appareil je lui donne les remèdes
là ils ne payent plus les remèdes
comme ils les payent à Biyindi
parce que c'est leur enfant même
qui a les remèdes. Tout le monde
qui tous jours me voir il dit mon
enfant je voudrais lui la voir
aujourd'hui pour me regarder
à cet œil.

C'est bien ce travail si je la choisie
aujourd'hui si ma famille sera en
bonne.

Exemple 2 : Planteur de cacao.

Une des quatre rédactions où l'enfant veut travailler la terre. D'abord, c'est pour rester au village. Puis "je m'en vais vendre mon cacao au marché. En quittant le marché, je fais les comptes de mon argent". Puis "je m'en vais à Douala pour acheter l'armoire qui m'avait intéressée là-bas, et j'achète aussi la radio-cassette, le grand modèle".

Développement

Après mes études, je voudrais être planteur. Parce que quand je suis planteur, je reste là au village pour travailler mon cacaoyer. Tous les matins je pars au champs pour défricher mon champs de cacao. Après avoir ^{fini} de défricher mon champs, et je commence à cueillir mon cacaoyer et on fait une grande cabasse quand je fini de sèche mon cacao, je charge mon cacao dans les sac. Quand ce le jour du marché je m'arrête vendre mon cacao au marché. En quittant du marché je fais les comptes de mon argent. Dans mon cœur j'ai fini de trassé mes plants, de ce que je doit faire avec mon argent personne ne me commande pas sur mon argent. Je m'en vais à Douala pour acheter l'armoire qui m'avait

intéressée là-bas. Et j'achète aussi l'aradio cassette le grand modèle.

Exemple 3 : Maçon.

L'argent perçu dans le travail (principal) de la maçonnerie (salarié d'un patron ou tâcheron?) sera réinvesti dans une pratique répandue à Bipindi : le sciage des arbres avec une scie à moteur ; en général deux personnes se mettent d'accord avec un agriculteur pour défricher son champ (contrat en fonction de la surface défrichée) ou avec quiconque pour lui fournir des lattes de bois pour la construction (exemple d'accord entre un commerçant de Bipindi et deux coupeurs de bois : 100 lattes pour 56 000 F CFA). L'enfant, ici, envisage de faire à la fois le sciage avec la scie à moteur

qu'il aura achetée et son travail de maçon.

Développement

Après mes études j'ai aimé être
maçon pas ce que quand quand
je fais la maçonnerie je gagne
et en gagnant cet argent j'achète
quelque chose qui aide toute la famille
Moi et comme là on gagne un peu
parce en travaillant l'argent qui
on me donne je fais les économies.
Quand ce sera beau ça je ne
pas prendre après j'achète la
scie à moteur avec cette scie
on gagne beaucoup parce que
quelqu'un peu venir demander qu'on
doit lui abattre un champ après
avoir abattu il paye. Pendant
tout ce temps moi je continue toujours
avec mon travail et en fin je cher-
che toujours en core à acheter une
moto un vélo. Et en fin je contin-
uerai mon travail et j'aurai
Toujours la vie.
point finale -

Exemple 4 : Electricien.

Même ambiguïté que dans l'exemple précédent : être salarié d'une entreprise "sûre" (la SONEL, entreprise publique d'électricité), mais la

réalisation du travail est pour les notables ("les personnes qui me payeront de l'argent"), pour lui-même et pour le village.

Finalement le salaire sera ré-investi dans le cacao, qui assure la retraite (en fait, il existe une "caisse nationale de Prévoyance Sociale" qui verse une retraite aux anciens salariés).

Développement

Dès que mes études auront terminées, je choisirai un métier où, je gagnerai un peu d'argent comme celui de l'électricien.

J'entrerai à la Sonel puis j'apprendrai à installer les poteaux électriques et les maisons des personnes, qui me payeront de l'argent. Je travaillerai à la Sonel parce que ce métier me plaît beaucoup. Je gagnerai plusieurs fois de l'argent. Quand j'aurai eu tant d'argent, je penserai aussi à construire chez moi, puis j'installerai aussi cette maison, je payerai un moteur Yamaha qui donnera la force aux courants, et les ampoules éclaireront le village. Quand j'aurai construit je payerai les boutures de cacao et je planterai cela pour que si un jour je serai retraité je nourrirai ma famille avec la récolte de ce produit.

J'ai peur je préfère ce métier parce qu'on gagne beaucoup d'argent. Ce métier est bon.

Exemple 5 : Président du Tribunal.

Un exemple de la perception du rôle de l'Etat dans le salariat et du fonctionnement du budget de l'Etat !

C M 2 - Rédaction: Sujet: Quel métier aimeriez-vous exercer après vos études ? Dites-nous pourquoi vous avez préféré ce métier ? -

Développement:

Après la fin de mes études j'aimerais d'être Président du tribunal. j'avais préféré ce métier. je serais riche. Mon métier, quand il s'agit de travailler, je juge les affaires, je condamne les tueurs, les malfaiteurs et les voleurs et puis je donne les amendes à ceux là. je les fous en prison des années et des mois. Avec l'argent payé par les condamnés et les malfaiteurs et les voleurs, c'est l'état qui est chargé de prendre cet argent. Avec cet argent l'état me paye, et paye aussi ceux qui travaillent à l'état. Comme les préfets, les sous-prefets, les commissaires, directeurs, les capitaines et tous les autres qui travaillent à l'état. -

Exemple 6 : Garde-clé de la Banque Central du Cameroun.

Il n'y a pas d'emploi plus évident que celui-ci pour démontrer l'importance de l'argent dans la vie villageoise. Le fantasme accompli de cette rédaction part du village, Mémel, et va jusqu'à Paris. L'argent qu'il gagnera, c'est pour "que Mémel devienne une vraie ville", et "j'aurai des voitures, des avions, des trains et bien d'autres choses, ... et là je serai connu partout partout jusqu'à Paris".

Expériment
j'aimerais le métier d'être
une garde clé de la banque
centrale du Cameroun. J'ai
bien préféré ce métier par
ce que je sais bien que je
continuerai mes études
jusqu'à atteindre un niveau
supérieur et je sais que
avec ce métier tout cela
ne m'empêchera à devenir grand
savant dans tout mon village
Mémel et est ainsi que
je gagnerais. Peut être je
pourrai construire de belles
maisons en étage que Mémel
deviendra une vraie ville à
cause de mon salaire et
vraiment je vous assure que
je serai grand savant de mon
village, j'aurai des voitures,

des avions, des trains et bien
d'autres choses toute chose de terre
à moi et là je serai connu
partout partout jusqu'à Paris
et cette richesse je ne monterai
pas que je suis riche parce
que ici sur la terre une personne
pauvre n'aime pas l'écho de son
lopin. Dieu sait que la personne
humaine que tu fais entrer dans
ta maison chaque jour le faire boire
manger c'est lui qui cherche de
mauxes, des mauvaises pensées
sur pour que tu ne dors
pas le jour comme la nuit
pour que toi aussi tu en profites
ton travail
Mais qu'on nous raconte souvent
que qui sème récolte -
fin de la rédaction.

CHAPITRE 3.

ÉDÉA

1. ENTREPRISES ET SALARIES.
2. LES BASSINS DE MAIN D'OEUVRE D'EDEA.
3. LA CITE OUVRIERE D'ALUCAM.

1. ENTREPRISES ET SALARIES.

On a vu plus haut (tableau 19, p. 121 bis), que la province du Littoral représentait la plus importante concentration d'entreprises (35 %) et de salariés (37 %) du Cameroun.

Dans cet ensemble, Edéa et le département de la Sanaga Maritime représentent un important pôle de développement industriel (voir carte n° 5).

Le choix d'Edéa remonte à la sortie de la deuxième guerre mondiale et a été dû à la possibilité d'établir sur le fleuve Sanaga un barrage hydro-électrique. Après ENELCAM (maintenant SONEL), ALUCAM et SOCATRAL dans les années 1950, le dernier gros employeur industriel créé a été CELLUCAM, entré en production en 1981. Diverses entreprises de montage industriel, de construction, et de main d'oeuvre vivente, d'une manière plus ou moins éphémère, autour de ces principales entreprises stables. L'ancienne fonction économique de la région d'Edéa, liée à la forêt, se retrouve dans quelques plantations, exploitations forestières et scieries qui entourent la ville.

La carte n° 5 indique la localisation des principales entreprises situées dans un rayon d'environ 30 km autour d'Edéa.

Administrativement, cette zone recoupe à peu près les deux arrondissements réunis d'Edéa et Dizangué, qui comptent (en 1976) 48 000 et 18 000 habitants. Le sex-ratio est de 109 hommes pour cent femmes à Dizangué et il est équilibré à Edéa. Dans les tranches 15-59 ans (tranches "actives"), le sex-ratio est de 129 hommes pour cent femmes à Dizangué mais il reste à peu près équilibré dans l'arrondissement d'Edéa (101 hommes pour 100 femmes). Ce n'est plus du tout le cas dans la ville même d'Edéa où le

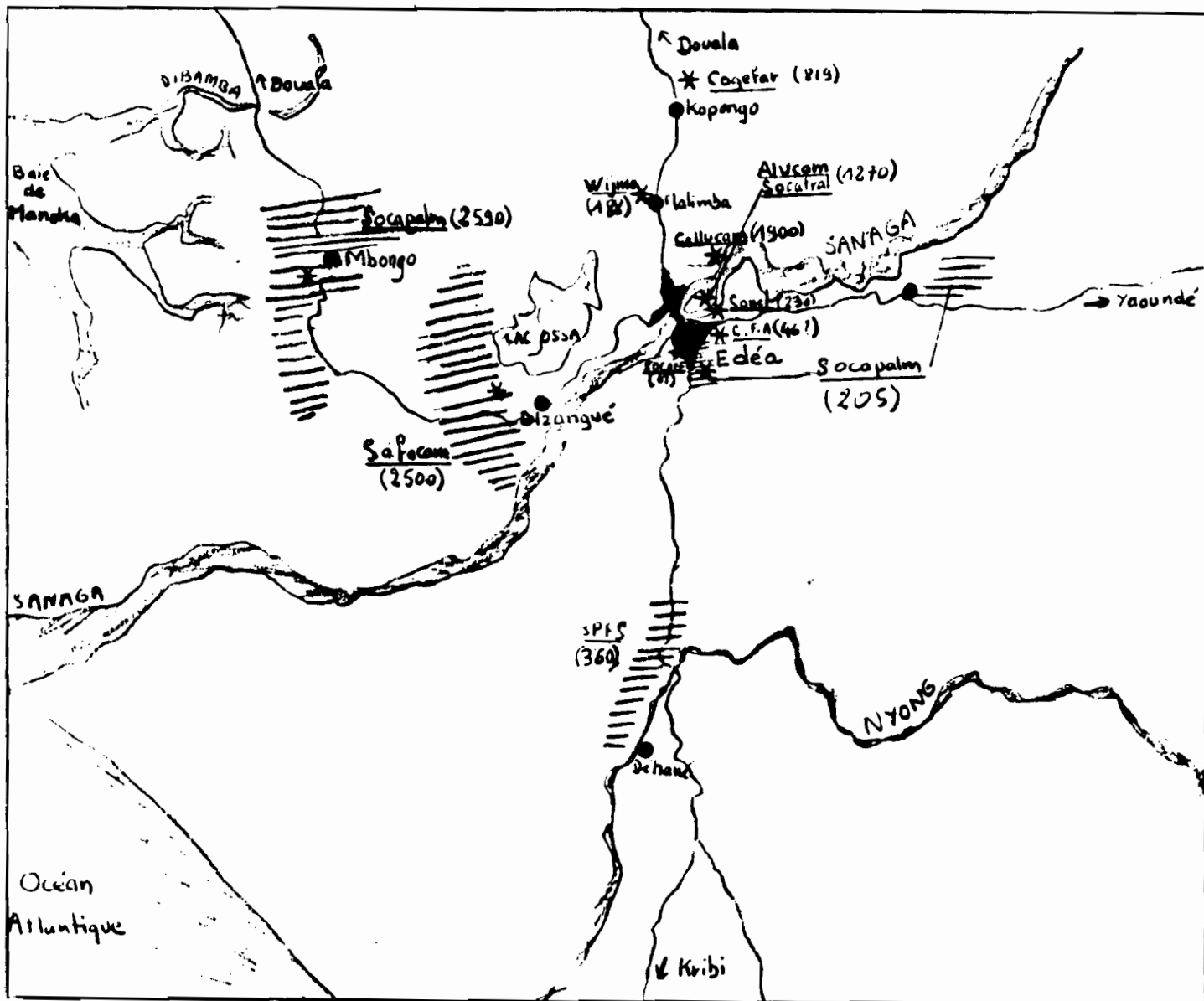
sex-ratio est de 106 hommes pour 100 femmes de tous âges, et de 112 hommes pour 100 femmes dans les tranches 15-59 ans.

Les salariés représentent 65,8 % de la population active masculine à Dizangué (27,5 % de la p. a. féminine) et 49,6 % de la population active masculine dans l'arrondissement d'Edéa (10,1 % de la p. a. féminine). Ces taux sont particulièrement importants si on les compare à ceux du Cameroun en général : 20,7 % de salariés parmi les hommes et 2,9 % parmi les femmes.

Outre les salariés travaillant dans les entreprises mentionnées sur la carte n° 5 (au moins 10 000 personnes), il faut également considérer les entreprises sous-traitantes de main d'oeuvre, de construction et de montages industriels, éphémères pour la plupart mais qui représentent pour les travailleurs un moyen d'entrer d'une manière définitive dans le salariat. En 1981, l'inspection du travail d'Edéa recensait 1 800 salariés de ces entreprises. Deux ans auparavant, Th. MBANDJOCK en comptait plus de 2 500 (1250 employés permanents et 1320 temporaires) (cf. Mbandjock, 1979). Après l'arrêt en 1981 des chantiers de construction de l'usine CELLUCAM et d'extension de l'usine ALUCAM qui ont vu affluer, dans la période 75-80, une nombreuse main d'oeuvre temporaire immigrée (et un contingent exceptionnel d'agents de maîtrise, techniciens et cadres expatriés), ces entreprises ne dépassent plus le millier de salariés en 1982. Leur rôle reste celui de "sous-traiter" la main d'oeuvre dite "banale", notamment à ALUCAM-SOCATRAL où les sociétés de sous-traitance assurent plus du quart des heures de travail.

On a en effet, pour l'année 1980 :

Nombre total d'heures de travail	3 579 516	
Dont : personnel de l'usine	2 581 984	(72,1 %)
entreprises extérieures	997 532	(27,9 %)



- ≡≡≡≡≡ Plantations industrielles
- * Usines
- (360) Nombre de salariés.

CARTE N° 5 : Localisation des principales entreprises et salariés de la région d'Edéa.

En octobre 1982, environ 400 personnes de l'entreprise sous-traitante BOUBERT AMADIO, travaillaient comme manoeuvres dans l'usine d'ALUCAM-SOCATRAL. Ce chiffre varie avec les fluctuations de la production.

Pour beaucoup, il s'agit d'une "modalité" d'entrée à l'usine et de stabilisation dans le salariat.

Sur 339 salariés d'ALUCAM-SOCATRAL ayant déclaré leur activité antérieure à leur embauche à ALUCAM, près de la moitié furent employés auparavant dans une entreprise de construction, travaux publics, montages industriels ou simplement de sous-traitance de main d'oeuvre (voir tableau n° 23)

D'autre part, l'inspection du travail d'Edéa enregistre les demandeurs d'emploi (différents des "chômeurs"), pour le premier trimestre de l'année 1982, l'inspection a enregistré 923 demandeurs d'emploi qui se répartissaient de la manière suivante :

- Pour les tranches d'âges :

. moins de 20 ans	95	(10,3 %)
. 20 - 24 ans	309	(33.5 %)
. 25 - 29 ans	193	(20.9 %)
. 30 - 34 ans	103	(11.2 %)
. 35 - 39 ans	75	(8.1 %)
. 40 ans et plus	148	(16 %)

- TOTAL 923 (100 %)

- Pour les qualifications :

. 285 manoeuvres de catégories 1 et 2	(31,4 %)
. 638 de catégories supérieures	(68.6 %)

- Pour la situation antérieure :

. 532 ont déjà occupé un emploi salarié	(57.6 %)
. 391 n'ont jamais occupé un emploi salarié	(42.4 %)

TABLEAU N° 23 : Employeurs précédant l'embauche à ALUCAM.

(source : fichier du personnel, 1981)

	Nombre	%	Observations
TOTAL du personnel	1 270		
Non indiqué	544		
Pas d'employeur antérieur	387		
Nombre de salariés ayant déclaré un emploi antérieur	339	100	
- INDUSTRIES	80	23,6	
dont : Ind. extractives	(2)		
Ind. alimentaires-boissons	(6)		
Ind. textiles-chaussures	(4)		
Ind. du bois	(11)		scieries exploit. forest. 10
Ind. du caoutchouc	(6)		(usines de latex)
Ind. métallurgiques-mécaniques	(10)		
Const. et montage électrique	(22)		
Const. matériel de transport	(12)		REGIFERCAM : 10
Electricité	(7)		SONEL : 7
- ENTREPRISES DE CONSTRUCTION, TRAVAUX PUBLICS, MONTAGE INDUSTRIEL	160	47,2	Succession des principales entreprises : DRAGAGES et HERSENT, puis LUI, VAREILLE et BOUBERT AMADIO, toutes localisées à Edéa.
- FONCTION PUBLIQUE	61	18	
dont : Administration centrale et territoriale	(20)		
Armée, police	(11)		
Enseignement	(17)		
Santé	(13)		
- COMMERCE, TRANSPORT, SERVICE	38	11,2	
dont : Boutiques, maisons de commerce	(13)		
Ateliers de réparation	(8)		
Autres.	(17)		

La ville d'Edéa apparaît ainsi particulièrement "attractive" du fait de la présence de ces gros employeurs que sont ALUCAM-SOCATRAL, CELLUCAM et un peu plus loin les plantations SAFACAM et SOCAPALM, ou des exploitations forestières et scieries.

Edéa est une ville de forte immigration comme on va le voir maintenant en essayant de définir un "espace de référence" de la ville et de ses principaux employeurs à partir des lieux de naissance de la population masculine (migrante) et de la main d'oeuvre de trois entreprises:ALUCAM-SOCATRAL, CELLUCAM (usine de pâte à papier) et WLJMA (scierie, située à Malimba, 15 km d'Edéa-ville).

2. LES BASSINS DE MAIN D'OEUVRE D'EDEA.

La population d'Edéa-ville, évaluée en 1982 à 50 000 habitants, en comptait 25 000 au recensement de 1976.

La carte n° 6 indique la répartition des lieux de naissance de la population d'Edéa au recensement de 1976. On voit que la part des migrations est importante : les natifs de l'arrondissement représentent moins de la moitié de la population (43,2 %). En fait, il semble que l'espace de référence d'Edéa soit un ensemble dont le périmètre serait délimité par Douala, Nkongsamba, Dschang, Bafoussam, Yaoundé et Kribi, ensemble continu composé des populations côtières (Duala et apparentés, Batanga et autres côtiers de Kribi) 6 %, forestières (Bassa, Bakoko) 80 % environ, et partiellement de l'Ouest (Bamiléké) 6 % environ, cet espace représentant la quasi totalité, 92,7 %, des lieux de naissance de la population d'Edéa.

Les "bassins de main d'oeuvre" des principales entreprises d'Edéa peuvent être analysés en référence à ce "bassin" principal de peuplement de la population masculine d'Edéa.

. ALUCAM.

Rapporté au "bassin de main d'oeuvre" d'ALUCAM, l'espace de référence d'Edéa couvrirait 87,5 % des lieux de naissance. En fait, la comparaison permet de préciser certains points (voir tableau n° 24).

- Premièrement, l'arrondissement d'Edéa ne couvre plus 43,2 % des lieux de naissance mais 21,7 %. C'est là que se trouve la plus forte différence qui peut s'expliquer par l'aspect volontariste et artificiel de l'industrialisation d'Edéa, dont la population d'origine n'a pas la quantité et la formation suffisantes pour répondre à la demande de force de travail impliquée par la

présence d'ALUCAM. Le fait sera confirmé avec l'usine CELLUCAM. Les migrations d'autres arrondissements ou départements (... ou pays) fournissent donc 78,3 % du personnel de l'usine.

- Le reste du département de la Sanaga Maritime fournit à peu près également l'usine et la ville d'Edéa (21,4 % pour 22,7 %). Dans les deux cas, la faible représentation de l'arrondissement de Mouankò (sous-peuplé) est à remarquer et exclut de fait cet arrondissement du bassin de main d'oeuvre d'ALUCAM, Ngambé, Poma et Dizangué fournissent à eux trois plus de 18 % du personnel.

- Le département de l'Océan est plus fortement représenté à ALUCAM (4,3 %) que dans l'ensemble d'Edéa (1,5 %). De plus, dans ce département, les seuls arrondissements de Kribi et Lolodorf couvrent 3,9 % des lieux de naissance du personnel, les autres arrondissements étant pratiquement absents. Comme on l'a souligné à propos de Bipindi (village situé dans l'arrondissement de Lolodorf), cette région est fortement impliquée dans le dispositif productif Camerounais, avec en particulier de nombreuses exploitations forestières et quelques plantations, si l'on considère l'intérieur d'un triangle Edéa-Lolodorf - Kribi.

- Même remarque à propos d'Eséka, dont le seul arrondissement couvre, avec 6,3 % des lieux de naissance du personnel ALUCAM, plus que tout le département du Nyong et Kélé par la ville d'Edéa (5,5 %). Entourée d'exploitation forestières et de plantations (notamment une des plantations de la SOCAPALM), Eséka est elle-même une ville d'immigration et de passage des migrants (cf. les biographies des sections précédentes).

- Au contraire, Yaoundé est plus faiblement représenté à ALUCAM qu'à Edéa. Ceci tendrait à faire dire que les migrations venant de Yaoundé sont peu industrielles dans l'ensemble.

On a esquissé sur la carte n° 6 un espace propre à ALUCAM qui serait son principal "bassin de main d'oeuvre" avec plus de 4/5ème de son personnel.

Il comporte les zones suivantes : arrondissements de Kribi et Lolodorf dans le département de l'Océan (3,9 %), arrondissements d'Eséka et de Bot Makak dans le Nyong et Kéllé (7,4 %), arrondissements de Ngoumou et Mfou dans la Méfou (0,8 %), Yaoundé, La Lékié (non compris Evodoula, 4 %), Bokito et Bafia dans le Mbam (4,3 %), la Province de l'Ouest (9,1 %), Nkongsamba (1,4 %), Yabassi (2,4 %), Douala (4,1 %), les arrondissements de Dizangué, Ndom, Ngambé et Poma (21,1 %) et enfin celui d'Edéa (21,7 %).

- Cet ensemble met en évidence l'importance du fait urbain dans la mise au travail. En effet, cette zone où ALUCAM puise sa main d'oeuvre (dont on verra plus loin qu'elle est dans l'ensemble plus qualifiée que la moyenne des entreprises) est polarisée autour de quelques villes moyennes, dont l'activité économique, commerciale ou industrielle est plus ou moins "rayonnante" : outre Douala (4.1 %), il faut souligner l'importance des villes de l'Ouest (9.1 %) et Kribi, Eséka, Nkongsamba, Yabassi, et bien sûr Edéa. Certains axes routiers sont aussi des lieux plus touchés que d'autres par les interventions étatiques (en matière d'école, de formation ou d'emploi) plus proches et finalement plus fournisseurs de main d'oeuvre : l'axe Douala-Edéa, Edéa-Kribi, Edéa-Yaoundé.

- Enfin, il faut noter l'importance relative, hors de cette zone, du personnel originaire de Kaélé (2.5 %) alors que l'ancien département du Diamaré représentait 0.6 % de la population d'Edéa, ce qui tend à montrer, au moins pour ce cas là, que le recrutement à l'usine peut avoir sa logique propre, distincte de celle des migrations en général. En fait, il s'agit ici d'une filière de Moundang et Toupouri originaires du département de Kaélé, de l'arrondissement voisin de Kar-Hay et du Tchad pour occuper principalement mais pas uniquement les fonctions de gardes de l'usine. Le même phénomène se retrouve mais à un niveau moindre à CELLUCAM et à WIJMA (voir plus loin).

- Soulignons pour terminer la nécessité d'une précision à venir, de cette analyse en fonction des catégories. Ce qui est possible pour CELLUCAM (voir plus loin) ne l'est pas encore pour ALUCAM compte tenu du traitement informatique en cours : une répartition géographique par groupe de catégories de salaires. On verrait ici, sans doute, que les originaires de l'Ouest,

relativement peu nombreux, se concentrent dans les postes de directions et commandement, comme aussi - mais pour des raisons différentes - les Duala et apparentés - les populations Bassa et apparentées sont plus représentées parmi les ouvriers-employés qualifiés que parmi les cadres. Les originaires du Nord fournissent presque exclusivement le marché "secondaire" de la main d'oeuvre d'ALUCAM, etc...

TABLEAU n° 24 : ALUCAM, lieux de naissance du personnel (1981, fichier du personnel)

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison ALUCAM-Edéa
DJA et LOBO	14	1,2	0,4	+ 0,8
HAUTE SANAGA	12	1	0,3	+ 0,7
LEKIE	48	4	1,5	+ 2,5
MBAM	68	5,7	2,8	+ 2,9
dont Bafia	24	2		
Bokito	27	2,3		
Ndikiniméki	9	0,8		
Ntwi	3	0,3		
Ombessa	1	0,1		
Yoko	4	0,3		
MEFOU	14	1,2	1	+ 0,2
MFOUNDI (YAOUNDE)	20	1,7	2,1	- 0,4
NTEM	11	0,9	0,8	+ 0,1
NYONG et KELLE	109	9,1	5,5	+ 3,6
dont Eseka	76	6,3		
Bot Makak	13	1,1		
Makak	9	0,8		
Messondo	4	0,3		
Ngog Mapubi	4	0,3		
Matomb	3	0,3		
NYONG et MFOUMOU	3	0,3	0,2	+ 0,1
NYONG et SOO	13	1,1	0,6	+ 0,5
OCEAN	52	4,3	1,5	+ 2,8
dont Kribi	28	2,3		
Akom II	-			
Campo	1	0,1		
Lolodorf	19	1,6		
Mvangué	4	0,3		
TOTAL PROVINCE SUD	364	30,4	16,7	+ 13,7
BOUNBA et NGOKO	-	-	-	-
HAUT-NYONG	8	0,7	0,4	+ 0,3
KADEY	-	-	-	-
LOM et DJEREM	3	0,3	0,1	+ 0,2
TOTAL PROVINCE EST	11	1	0,5	+ 0,5

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison ALUCAM-Edéa
MOUNGO	35	2,9	1,5	+ 1,4
dont Nkongsamba	17	1,4		
Dibombari	7	0,6		
Loum	-	-		
Manjo	4	0,3		
Mbanga	6	0,5		
Melong	1	0,1		
NKAM	31	2,6	1,5	+ 1,1
dont Yabassi	28	2,4		
Nkondjok	-	-		
Yingui	3	0,3		
SANAGA MARITIME	517	43,2	65,9	- 22,7
dont - Edéa-Ville	95	7,9		
- Batombé, Béon, Ekité, Malimba 2, Mangombé	53	4,4 (21,7)	(43,2)	(- 21,5)
- Autres loca- lités de l'arrondis- sement d'Edéa	113	94		
Dizangué	42	3,5		
Ndom	35	2,9		
Ngambé	132	11 (21,4)	(22,7)	(- 1,3)
Pouma	44	3,7		
Movanko	3	0,3		
WOURI (DOVALA)	49	4,1	4,5	- 0,4
TOTAL PROVINCE LITTORAL	632	52,8	73,4	- 20,6
ADAMAOUA	3	0,3	0,4	- 0,2
BENOUE	2	0,2	0,3	- 0,1
DIAMARE	2	0,2	0,6	+ 2,3
KAELE	32	2,7		
dont Arrond. de Kaélé	30	2,5		
Guidiguis	2	0,8		
LOGONE et CHARI	-	-	-	-
MAYO DANAI	20	1,7	0,4	+ 1,3
dont Yagoua	12	1		
Kar-Hay	8	0,7		

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison ALUCAM-Edé
MAYO LOUTI	2	0,2		
MAYO SAVA	-	-		
MAYO TSANAGA	-	-		
MBAM et DJEREM	-	-		
TOTAL PROVINCE NORD	61	5,1	1,7	+ 3,4
BUI	-	-	-	
DONGO MANTOUNG	1	0,1	-	+ 0,1
MENCHUN	-	-	0,2	- 0,2
MEZAM	1	0,1	0,3	- 0,2
MOMO	-	-	-	
TOTAL PROVINCE NORD-OUEST	2	0,2	0,5	- 0,3
BAMBOUTO	21	1,8	0,7	+ 1,1
HAUT-NKAM	17	1,4	1	+ 0,4
MENOUA	23	1,9	1	+ 0,9
MIFI	25	2,1	1,3	+ 0,8
NDE	23	1,9	1,6	+ 0,3
NOUN	7	0,6	0,4	+ 0,2
TOTAL PROVINCE OUEST	116	9,7	6	+ 3,7
FAKO	3	0,3	0,2	+ 0,1
MANYO	2	0,2	0,1	+ 0,1
MEME	6	0,5	0,2	+ 0,3
NDIAN	-	-	-	-
TOTAL PROVINCE SUD-OUEST	11	1	0,5	+ 0,5
TOTAL CAMEROUN	1 197	100 (95,2)	100	

TABLEAU n° 24 (suite et fin)

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison ALUCAM-Edéa
TOTAL CAMEROUN	1 197	100 (95,2)	100	
TCHAD	21	(1,7)		
NIGERIA	6	(0,5)		
RCA	2	(0,1)		
Autres pays d'Afrique noire	2	(0,1)		
FRANCE	29	(2,3)		
Autres pays d'Europe	1	(0,1)		
TOTAL GENERAL	1 258	(100)		
NON INDIQUES	12			

. CELLUCAM.

La main d'oeuvre de CELLUCAM a presque exactement la même répartition géographique que celle d'ALUCAM et les mêmes variations par rapport à la population masculine d'Edéa.

Soulignons seulement quelques différences selon les catégories (voir cartes 7a et 7b) :

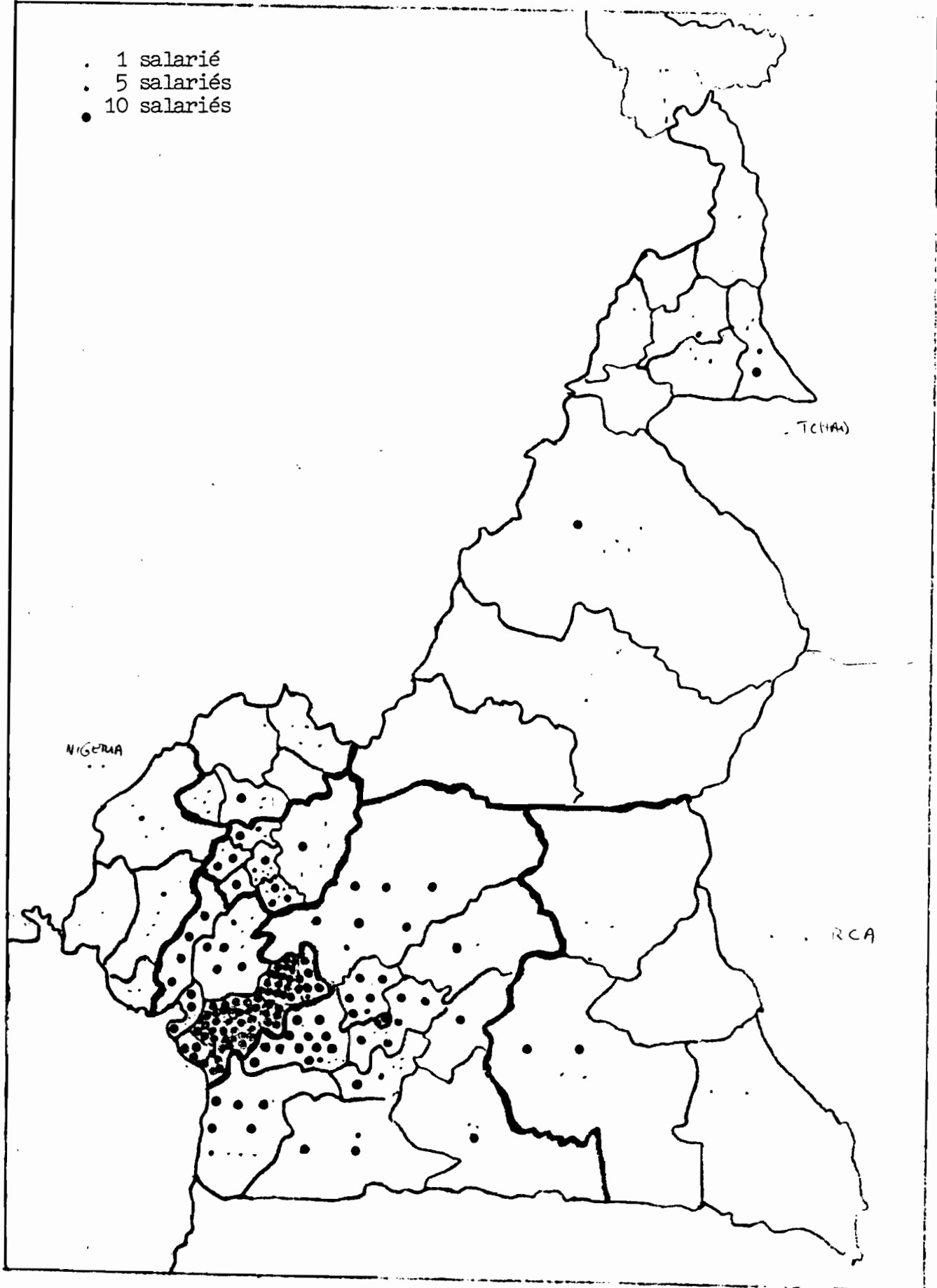
- La province de l'Ouest regroupe 9,7 % des lieux de naissance du personnel (comme à ALUCAM) mais 17,7 % des cadres et agents de maîtrise Camerounais et 7,7 % des ouvriers et employés. De la même manière, les originaires de Douala sont plus représentés parmi les cadres et agent de maîtrise (9,1 %) que parmi l'ensemble du personnel (3,7 %) et que parmi les ouvriers et employés (2,3 %). Les originaires de la Sanaga Maritime (43,5 %) sont relativement plus représentés parmi les ouvriers-employés (46,1 %) que parmi les cadres et agents de maîtrise (32,9 %) (voir tableau 24).

Bien que les données existantes ne distinguent pas les arrondissements, on peut comparer le bassin de main d'oeuvre de CELLUCAM avec celui d'ALUCAM à partir de l'espace de référence d'Edéa-population masculine. Cet ensemble comprend (faute de précisions statistiques par arrondissement) les départements suivants :

Océan, Nyong et Kellé, Méfou, Yaoundé, Lékié, Mbam, les départements de l'Ouest sauf le Noun, Mounjo, Nkam, Douala, Sanaga Maritime. Il couvre 93,4 % de la population masculine d'Edéa, 87,5 % du personnel d'ALUCAM et également 87,5 % de celui de CELLUCAM.

CARTE N° 8a : Lieux de naissance du personnel de CELLUCAM, ouvriers et employés de catégories 1 à 6. (source : service du personnel, 1981)

(TOTAL : 1472 salariés, dont 1320 permanents et 152 temporaires).



CARTE N° 8b : Lieux de naissance du personnel de CELLUCAM cadres et agents de maîtrise de catégories 7 à 12. (source : service du personnel, 1981)

(TOTAL : 81 cadres, dont 32 expatriés et 347 agents de maîtrise, dont 23 expatriés)

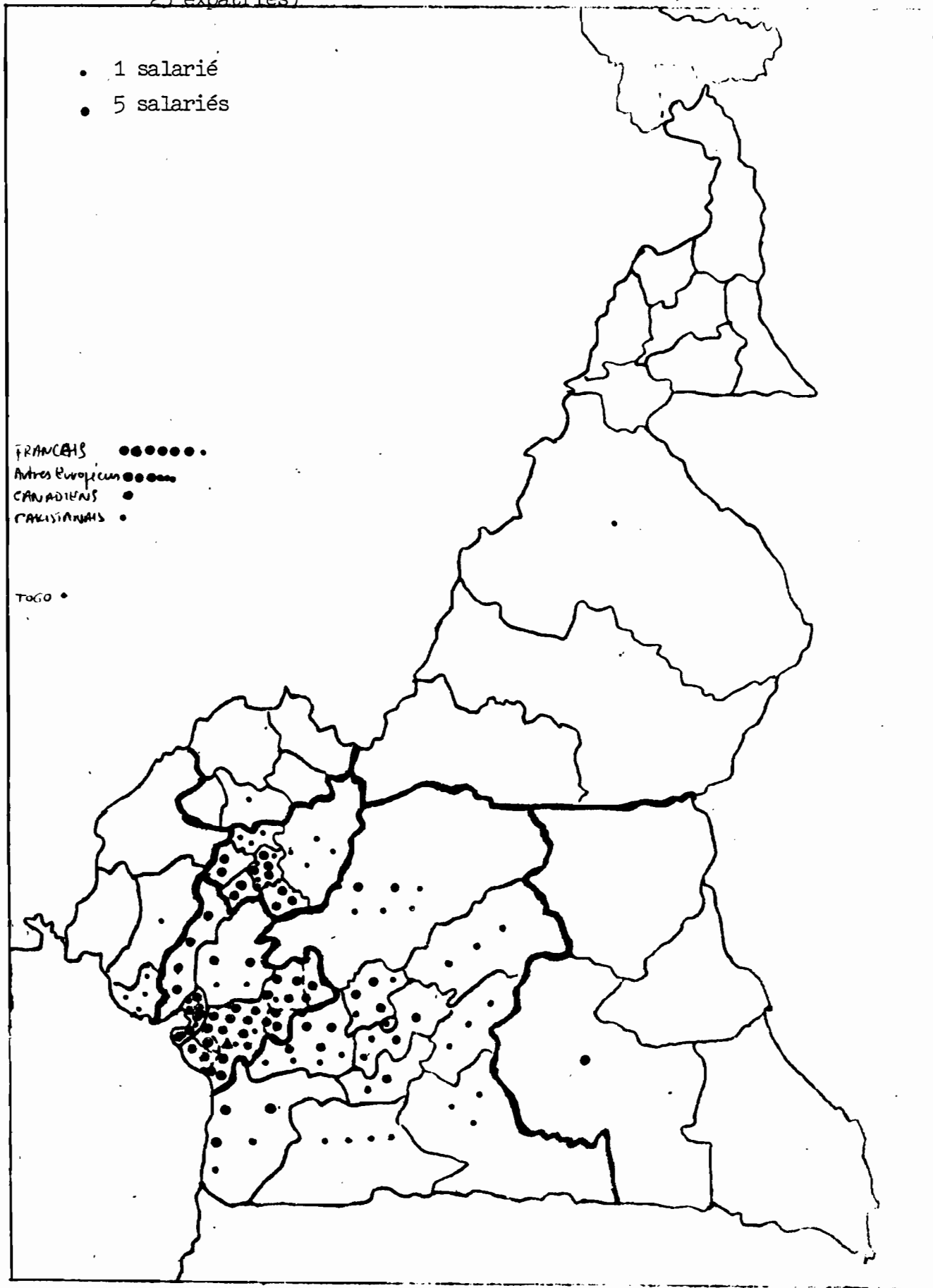


TABLEAU n° 25 : CELLUCAM, lieux de naissance du personnel (Source : service du personnel, situation au 14/10/81)

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison CELLUCAM-Edéa
MFOUNDI (Yaoundé)	16	0,9	2,1	- 1,2
MEFOU	64	3,5	1	+ 2,5
MBAM	79	4,3	2,8	+ 1,5
NTEM	29	1,6	0,8	+ 0,8
DJA-ET-LOBO	19	1	0,4	+ 0,6
LEKIF	72	3,9	1,5	+ 2,4
NYONG ET MFOUMOU	13	0,7	0,2	+ 0,5
NYONG ET KELLE	152	8,3	5,5	+ 2,8
NYONG ET SOO	24	1,3	0,6	+ 0,7
HAUTE SANAGA	14	0,8	0,3	+ 0,5
OCEAN	75	4,1	1,5	+ 2,6
TOTAL PROVINCE CENTRE-SUD	553	30,1	16,7	+ 13,4
HAUT NYONG	27	1,5	0,4	+ 1,1
LOM ET DJEREM	2	0,1	0,1	-
BOMBA NGOKO	2	0,1	-	+ 0,1
TOTAL PROVINCE EST	31	1,7	0,5	+ 1,2
WOURI (Dowala)	68	3,7	4,5	- 0,8
SANAGA MARITIME	800	43,5	65,9	- 22,4
MUNGO	60	3,3	1,5	+ 1,8
NKAM	60	3,3	1,5	+ 1,8
TOTAL PROVINCE LITTORAL	988	53,7	73,4	- 19,7
BENOUE	15	0,8	0,3	+ 0,5
DIAMARE	8	0,4	0,6	- 0,2
MAYO DANAI	17	0,9	0,4	+ 0,5
MARGUI WANDALA	1	0,1	-	+ 0,1
ADAMAOUA	1	0,1	0,4	- 0,3
LOGONE ET CHARI	1	0,1	-	+ 0,1
TOTAL PROVINCE NORD	43	2,3	1,7	+ 0,6

TABLEAU n° 25 (suite et fin)

Départements (et arrondis- sements)	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison CELLUCAM-Edéa
DONGA MANTUNG	4	0,2	-	+ 0,2
MOMO	4	0,2	-	+ 0,2
MEZAM	14	0,8	0,3	+ 0,5
TOTAL PROVINCE NORD-OUEST	22	1,2	0,5	+ 0,7
MIFI	43	2,3	1,3	+ 1
MENOUA	31	1,7	1	+ 0,7
BAMOUN	18	1	0,4	+ 0,6
BAMBOUTOS	19	1	0,7	+ 0,3
HAUT-NKAM	20	1,1	1	+ 0,1
NDE	48	2,6	1,6	+ 1
TOTAL PROVINCE OUEST	179	9,7	6	+ 3,7
MANYU	7	0,4	0,1	+ 0,3
MEME	9	0,5	0,2	+ 0,3
NDIAN	1	0,1	-	+ 0,1
FAKO	6	0,3	0,2	+ 0,1
TOTAL PROVINCE SUD-OUEST	23	1,3	0,5	+ 0,8
TOTAL CAMEROUN	1 839	100 (96,8)	100	
TCHAD	1	(0,1)		
TOGO	1	(0,1)		
NIGERIA	2	(0,1)		
RCA	2	(0,1)		
FRANCE	31	(1,7)		
Autres pays d'Europe	24	(1,3)		
TOTAL GENERAL	1 900	(100)		

. WLJMA.

L'usine WLJMA est située à Malimba I; à une quinzaine de km d'Edéa. C'est une scierie qui emploie 180 salariés dont près de la moitié (44 %) sont en catégories 1 et 2, 41 % en catégories 3 et 4, et 15 % en catégories 5-6. On compte par ailleurs un seul agent de maîtrise Camerounais, les autres membres de la direction de l'usine étant Français.

La zone de référence d'Edéa, mentionnée plus haut, représente 78,5 % du personnel de l'usine. Le département de l'Océan y est beaucoup plus représenté qu'à Edéa (14,1 % du personnel WLJMA pour 1,5 % de la population masculine d'Edéa) ; de même les départements de l'Est, bien que faiblement représentés, le sont davantage qu'à Edéa. Ces deux zones, Océan et Est, sont des régions d'emplois forestiers importants. Les restructurations à l'intérieur du secteur forestier, fréquentes compte tenu des variations techniques (épuiement des forêts à exploiter) et financières, structurent les migrations professionnelles. La scierie de Malimba a ainsi ré-employé du personnel licencié d'une scierie associée de la région de Kribi.

En outre, un phénomène particulier est à souligner : il s'agit de la représentation importante de salariés originaires du Noun (8,5 %, alors que cette population est quasi-absente d'Edéa et des usines ALUCAM et CELLUCAM). Cette importance est due à l'existence d'un réseau d'embauche ethnique et inter-personnel centré sur un employé de la scierie, lui-même d'ethnie Bamoun et originaire des départements du Noun. Il recrute lui-même (ayant la fonction de chef du personnel, seul agent de maîtrise Camerounais) des salariés lorsqu'il se rend au village. La main d'oeuvre étant dans l'ensemble non qualifiée, la Direction de l'entreprise laisse fonctionner ce réseau qui permet de surmonter quelques problèmes (relatifs) d'instabilité : 31,4 % du personnel a été recruté depuis moins d'un an et 6 mois. On retrouve là la même forme de mise au travail que dans le réseau d'originaire du Nord à ALUCAM (qu'on retrouve à WLJMA en partie) ou dans la place de l'usine SODECOTON à Kaélé.

(voir carte n° 8).

CARTE N° 9 : Lieux de naissance du personnel de WIJMA-Malimba.

(source : fichier du personnel, juin 1982)

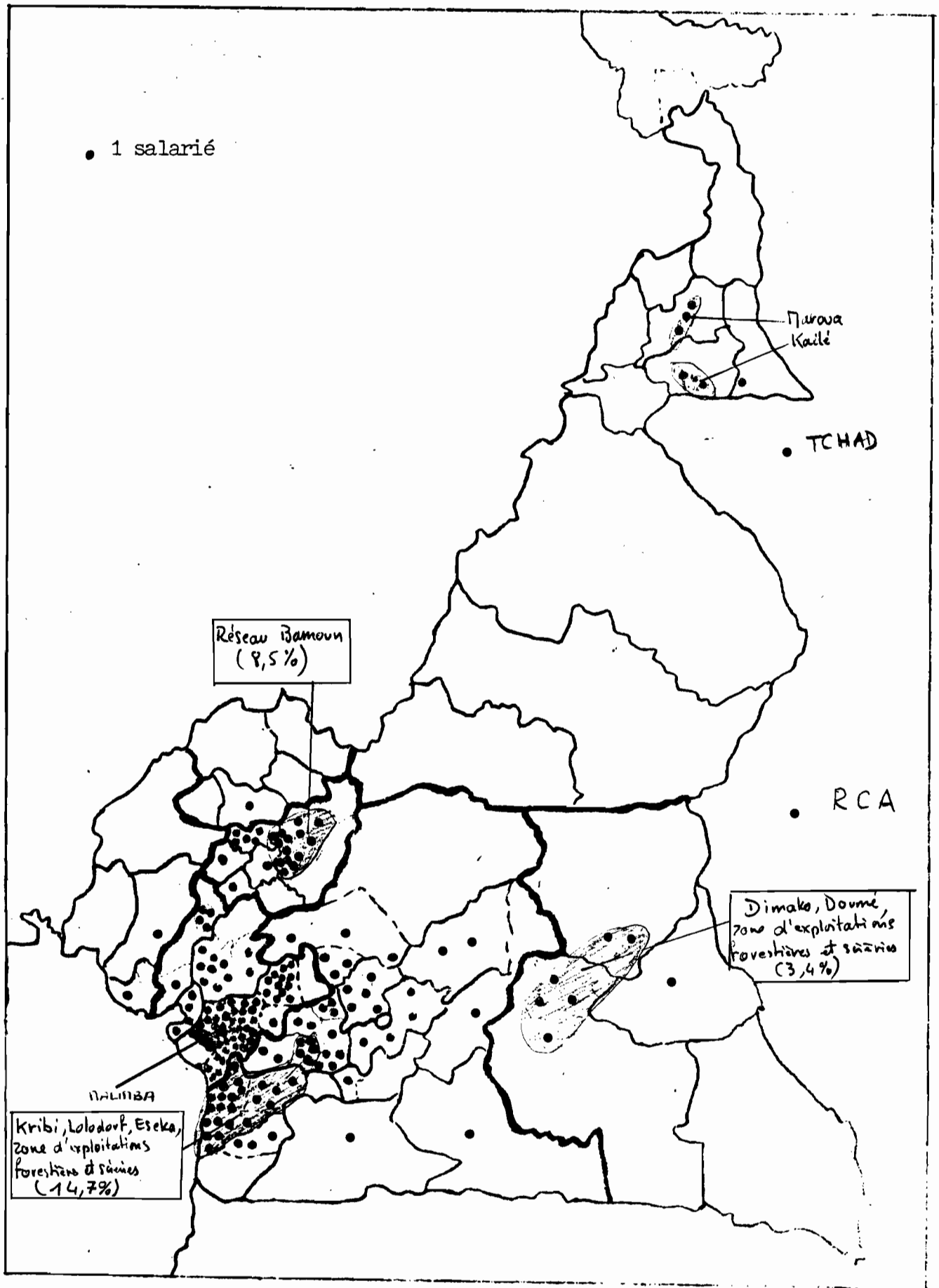


TABLEAU n° 26 : WIJMA, lieux de naissance du personnel (Source : fichier du personnel, juin 1982)

Départements de naissance	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison WIJMA-Edéa
DJA-ET-LOBO	1	0,6	0,4	+ 0,2
HAUTE SANAGA	2	1,1	0,3	+ 0,8
LEKIE	5	2,8	1,5	+ 1,3
MBAM	6	3,4	2,8	+ 0,6
MEFOU	4	2,3	1	+ 1,3
MFOUNDI (Yaoundé)	-	-	2,1	- 2,1
NTEM	1	0,6	0,8	- 0,2
NYONG ET KELLE	17	9,6	5,5	+ 4,1
dont Eseka	5	2,8		
NYONG ET MFOUMOU	1	0,6	0,2	+ 0,4
NYONG ET SOO	1	0,6	0,6	-
OCEAN	25	14,1	1,5	+ 12,6
dont Kribi	17	9,6		
Akom II	3	1,7		
Lolodorf	4	2,3		
TOTAL PROVINCE CENTRE-SUD	63	35,6	16,7	+ 18,9
BOUMBA-ET-NGOKO	-	-	-	
HAUT NYONG	4	2,3	0,4	+ 1,9
KADEY	1	0,6	-	+ 0,6
LOM ET DJEREM	2	1,1	0,1	+ 1
TOTAL PROVINCE EST	7	4	0,5	+ 3,5
MOUNGO	5	2,8	1,5	+ 1,3
dont Nkongsamba	4	2,3		
NKAM	10	5,6		
dont Yabassi	8	4,5		
SANAGA MARITIME	55	31,1	65,9	- 34,8
dont Edéa arrond.	34	19,2	43,2	= 24
Dizangué	8	4,5		
Ndom	-	-		
Ngambé	12	6,8	22,7	- 10,8
Pouma	1	0,6		
Novanko	-			
WOURI (Dovala)	4	2,3	4,5	- 2,2
TOTAL PROVINCE LITTORAL	74	41,8	73,4	- 31,6

Départements de naissance	Nombre	% population née au Cameroun	% Edéa, population masculine, 1976	Comparaison WIJMA-Edéa
DIAMARE	3	1,7		
KAELE	3	1,7	0,6	+ 2,8
MAYO DANAY	1	0,6	0,4	+ 0,2
TOTAL PROVINCE NORD	7	4	1,7	+ 2,3
MEZAM	1	0,6	0,1	+ 0,5
TOTAL PROVINCE NORD-OUEST	1	0,6	0,5	+ 0,1
BAMBOUTOS	5	2,8	0,7	+ 2,1
HAUT NKAM	1	0,6	1	- 0,4
MENOUA	1	0,6	1	- 0,4
MIFI	1	0,6	1,3	- 0,7
NOUN dont Foubot	15 10	8,5 5,6	0,4	+ 8,1
TOTAL PROVINCE OUEST	23	13	6	+ 7
FAKO	1	0,6	0,2	+ 0,4
MEME	1	0,6	0,2	+ 0,4
TOTAL PROVINCE SUD-OUEST	2	1,1	0,5	+ 0,6
TOTAL CAMEROUN	177	100		
TCHAD	1			
RCA	1			
NON INDIQUES	1			
TOTAL GENERAL	180			

3. LA CITE OUVRIERE D'ALUCAM (BILALANG).

L'usine ALUCAM-SOCATRAL se distingue de son environnement industriel notamment par les hauts salaires qui y sont versés, liés au niveau des catégories et des qualifications professionnels requises.

A la différence des scieries et exploitations forestières, des complexes agro-industriels ou d'usines comme celle de la SODECOTON-KAELE, ALUCAM est une entreprise à fort taux de personnel qualifié (voir tableaux N° 27 ci-dessous et N° 17, p. 144, pour les salaires correspondants).

TABLEAU N° 27 : Répartition des catégories de salaire selon l'entreprise.

(source : fichiers du personnel, 1981, 1982).

ENTREPRISES.

CATEGORIES	ALUCAM (EDEA)	WIJMA (MALIMBA)	SODECOTON (KAELE)
1 - 2 (main d'oeuvre non qualifiée)	0,4 %	43,9 %	43,8 %
3 - 4 (ouvriers, employés)	44,9 %	42,2 %	40,6 %
5 - 6 (qualifiés.	40,1 %	13,3 %	15,2 %
7 et plus (agents de maîtrise et cadres)	14,6 %	0,6 %	0,4 %

L'embauche se fait après une série de "tests psycho-techniques". Sauf exception, les réseaux éventuels d'embauche sont coupés par la présence de cadres européens à la conception et à la réalisation de ces tests. Après l'embauche, les salariés suivent une formation dans un "centre de formation" pendant 3 ou 6 mois selon les besoins. Les agents de maîtrise et cadres Camerounais peuvent suivre des stages dans les usines de Péchiney en France.

Outre la formation scolaire et professionnelle demandée à l'embauche, l'expérience professionnelle, soit sur place par l'intermédiaire des entreprises sous-traitantes, soit dans d'autres entreprises spécialisées (par exemple, cf. tableau n° 23, dans une entreprise de construction ou de montage électrique pour les ouvriers du service électrique : 22 cas d'emplois antérieurs à l'embauche) peut être un critère d'embauche.

Une fois entrée à l'usine, la main d'oeuvre cherche à y rester. ALUCAM connaît une exceptionnelle stabilité de la main d'oeuvre (cf. tableau n° 28). L'endettement des ouvriers est un facteur de cette stabilité.

L'entreprise prête de l'argent à ses salariés pour l'achat de véhicules, de mobiliers ou pour la construction de maison. Le prêt est remboursables par des prélèvements sur les salaires. Si cet endettement lie les salariés à leur employeur (mais ils ne demandent pas mieux), il lie aussi l'employeur aux salariés endettés, pour qui le prêt peut être considéré comme une avance globale de salaire, davantage contraignante pour l'employeur,

TABLEAU N° 28 : Ancienneté du personnel ALUCAM (source : fichier du personnel, 1981)

Années d'ancienneté	Nombre	%	% cumulé
Moins d'un an	49	3,9	3,9
1 an	215	17	20,9
2 ans	129 438	10,2	31,1
3 à 5 ans	94	7,4	38,5
6 à 10 ans	245	19,4	57,9 (médiane à <u>8 ans</u>)
11 à 15 ans	202	16	73,9
16 à 20 ans	70	5,5	79,4
21 à 25 ans	248	19,6	99
Plus de 25 ans	14	1	100
TOTAL indiqué	1 266	100	100
non indiqué	4	-	-

que pour le salarié.

On a ainsi les données suivantes :

Nombre de salariés endettés vis à vis de l'employeur : 563, soit 44,3 % du personnel.

MONTANT DES ENDETTLEMENTS	NOMBRE	%	% CUMULE
Moins de 10 000 F CFA	48	8,5	8,5
de 10 000 à 19 900 F CFA	62	11	19,5
de 20 000 à 29 900 F CFA	35	6,2	25,7
de 30 000 à 39 900 F CFA	38	6,7	32,4
de 40 000 à 49 900 F CFA	45	8	40,4
de 50 000 à 59 900 F CFA	41	7,3	47,7
de 60 000 à 69 900 F CFA	30	5,3	53
de 70 000 à 79 900 F CFA	30	5,3	58,3
de 80 000 à 89 900 F CFA	16	2,8	61,1
de 90 000 à 99 900 F CFA	43	7,6	68,7
de 100 000 à 119 900 F CFA	30	5,3	74
de 120 000 à 149 900 F CFA	44	7,8	81,8
de 150 000 à 199 900 F CFA	38	6,7	88,5
de 200 000 à 249 900 F CFA	15	2,7	91,2
de 250 000 à 299 900 F CFA	15	2,7	93,9
de 300 000 à 399 900 F CFA	10	1,8	95,7
de 400 000 à 499 900 F CFA	11	2	97,7
500 000 F CFA et plus	12	2,1	99,8
TOTAL	563	-	-

La médiane est à 64 000, c'est à dire que la moitié du personnel endetté a plus de 64 000 F CFA d'endettement.

Il faudrait, pour que ces données soient significatives, pouvoir les reporter à chaque salaire (ce que le traitement informatique des données n'a, pour l'instant, pas réalisé), mais on peut déjà les référer aux salaires de base (voir tableau n° 17 en fonction des données du tableau n° 27).

L'existence des cités ALUCAM (celle des cadres, celle des agents de maîtrise, la cité ouvrière et la cité des gardes) est à considérer en rapport avec le relatif haut niveau des salaires directs et indirects (soins, scolarité, sports, avantages sociaux divers) dont bénéficie le personnel ALUCAM. La cité ouvrière est une expression directe de la prise en charge par l'usine du domaine "hors-travail".

La cité ouvrière regroupe 197 maisons, dont 193 habitées, et autant de ménages. Le ménage est une "figure imposée". Il est l'élément principal autour duquel s'organise la gestion du domaine hors-travail.

On présente ci-dessous et sous forme brute les premiers éléments d'un dépouillement qui se poursuit et fera l'objet d'une publication à venir. Ces données sont tirées d'une enquête par questionnaire réalisée au mois de janvier 1983, auprès de 162 ménages de la cité. Le dépouillement (partiel) a été fait sur 100 ménages des quartiers A, B, C, D, E, F et en partie G.

La population totale est évaluée à 1 480 habitants, non compris les visiteurs (évaluation : 44).

Les chefs de ménage des 100 maisons dépouillées se répartissent de la manière suivante :

. Lieux de naissance. (entre parenthèses : les pourcentages concernant l'ensemble du personnel, report tableau n° 24)

- Arrondissement d'Edéa	15	(21,7 %)
" de Dizangué	1	(3,5 %)
" de Ngambé	4	(11 %)
" de Pouma	7	(3,7 %)
" de Mouanké	3	(0,3 %)
- Département de la Sanaga Maritime	<u>30</u>	(43,2 %)
" du Mounjo	4	(2,9 %)
Nkam	5	(2,6 %)
Wouri	5	(4,1 %)
- TOTAL PROVINCE LITTORAL	<u>44</u>	(52,8 %)

- Département du Dja et Lobo	1	(1,2 %)
" de la Haute Sanaga	4	(1 %)
" de la Lékié	7	(4 %)
" du MBAM	6	(5,7 %)
" du Mfoundi	4	(1,7 %)
" du NTEM	1	(0,9 %)
" du Nyong et Kellé	7	(9,1 %)
" du Nyong et Soo	1	(1,1 %)
" de l'Océan	8	(4,3 %)
- TOTAL PROVINCE DU CENTRE-SUD	39	(30,4 %)
- Département du Lom et Djerem	1	(0,3 %)
- TOTAL PROVINCE DE L'EST	1	(1 %)
- Département de Kaélé	4	(2,7 %)
" du Mayo Danay	1	(1,7 %)
- TOTAL PROVINCE DU NORD	5	(5,1 %)
- Département du Mezam	1	(0,1 %)
- TOTAL PROVINCE DU NORD-OUEST	1	(0,2 %)
- Département des Bamouto	2	(1,8 %)
" du Ndé	3	(1,9 %)
- TOTAL PROVINCE DE L'OUEST	5	(9,7 %)
- Département du Mémé	1	(0,5 %)
- TOTAL PROVINCE DU SUD-OUEST	1	(1 %)
- TCHAD	4	(1,7 %)

Commentaires : Dans l'ensemble, la répartition est à peu près identique dans la cité et dans l'ensemble de l'usine. Une différence de - 6,7 % pour l'arrondissement d'Edéa, - 8,8 % pour l'ensemble de la province du Littoral

ne suffit pas à confirmer la raison "officielle" de la construction de la cité : accueillir en transit les étrangers à la région, immigrés pour leur travail. En fait, l'accès à la cité se fait après inscription sur une liste d'attente ; celle-ci compte actuellement 200 inscrits, c'est à dire autant que de places occupées dans la cité. Le système, de fait, engendre une accession à la cité "à l'ancienneté". De plus, les bonnes garanties morales demandées par la direction sociale de l'usine fait du logement à la cité "Bilalang" (du nom de la rivière voisine) une position relativement valorisée.

Ce "détournement" de la fonction officielle de transit est confirmée par la répartition ethnique des C.M. de la cité : la moitié d'entre eux sont des Bassa ou apparentés, c'est à dire qu'ils sont "chez eux" à Edéa :

. Répartition par groupes ethniques :

- BASSA (Bassa, Bakoko, Banem, Yabassi)	45
- Autres SUD (Ewondo, Boulou, Fang, Yambassa)	29
- LITTORAL (Abo, Duala, Malimba, etc)	10
- OUEST (Bamiléké)	7
- NORD (Moundang, Toupouri)	5
- TOUPOURI Tchadiens	4

. Répartition par catégories de salaires :

- Catégorie 3	2
" 4	15
" 5	59
" 6	17
" 7	5
" 8	1
- non indiquée	1

Commentaires : Les 91 % d'ouvriers qualifiés et 6 % d'agents de maîtrise (anciens ouvriers ou employés "sortis du rang" mais restés dans la cité ouvrière) confirment le niveau élevé des revenus par rapport à l'ensemble de la population ouvrière d'Edéa.

. Taille des Ménages.

767 résidents dans 100 ménages + 23 visiteurs.

Taille moyenne : 7,7 personnes par ménage.

Commentaire : Cette taille moyenne est très importante, si on le compare par exemple :

- à la taille moyenne de l'ensemble des ménages d'Edéa : 4,9
- " " des ménages dont le CM est "ouvrier ou de profession non déterminée" : 5,1
- " " des ménages des campements de la main d'oeuvre de la SAFA-CAM Dizangué : 4

Cette forte taille des ménages de la cité ouvrière, loin d'être le trait d'une "prolétarisation" en soi (près du double de Dizangué, et bien plus grand que les ouvriers d'Edéa dans l'ensemble), est la caractéristique d'une population aisée (catégorie de salaire) et installée de longue date dans sa situation (ancienneté dans l'usine et dans la cité et âge des CM.)

. Structure des ménages.

Chefs de ménage	100			
Conjoints	105	547	15,7 %	82 %
Descendants directs	442		66,3 %	
Ascendants directs	6		9,9 %	
Parents par les femmes	40		6 %	
Parents par les hommes	13	120	2 %	18 %
Parents, parenté non précisée	58		8,7 %	
Sans parenté	3		0,4 %	
TOTAL		667		100 %

Commentaire : Les conjoints et descendants directs représentent la composition "autorisée" par la Direction de l'entreprise. En effet, chaque salarié recevant un logement dans la cité s'engage entre autre, selon le règlement, "à ne loger que les membres de sa famille légalement à sa charge, c'est à dire conjoint et descendant direct".

Il est intéressant de constater ce paradoxe : alors que l'entreprise cherche, par la contrainte du texte et par des contrôles quotidiens du "service social" de l'entreprise, à fabriquer un type de ménage dont la référence occidentale est explicite ("famille légale" et "conjoint" au singulier), c'est essentiellement avec l'élévation des revenus qu'augmente la taille des ménages.

Pas de variations significatives de la taille moyenne des ménages en fonction des groupes ethniques :

Groupes BASSA	7,1
" SUD	8,8
" LITTORAL	7,6
" OUEST	7
" NORD	8

Evolution nette selon les catégories de salaire des CM :

Catégorie 3 : 4 personnes par ménage

" 4 : 7,5	"	"
" 5 : 7,6	"	"
" 6 : 8,1	"	"
" 7 : 8,4	"	"

(catégorie 8 : 1 seul ménage de 13 personnes).

Ces dernières données infirment totalement la prétendue tendance à la formation de ménages restreints de type occidental dans les catégories socio-professionnelles les plus aisées. En l'occurrence, les ménages les plus nombreux à la cité sont ceux des agents de maîtrise.

On comprend mieux la taille des ménages en les référant à leur structure et à leur insertion, non plus dans le cadre (construit) de l'usine et de la cité, mais dans celui (pré-existant) du tissu familial.

. Activité des descendants directs des CM. de la cité ne vivant pas chez leurs propres parents.

ACTIVITE	MASCULIN	FEMININ	ENSEMBLE
Enseignement	34	13	47
Salariés sect. secondaire	6	-	6
" " tertiaire	1	4	5
Couturières	-	2	2
Sans emploi et non indiqué	4	21	25
TOTAL	45	40	85

Commentaire : Considérant les élèves comme étant à la charge d'amis et parents des chefs de ménage, on a 47 personnes (34 hommes et 13 femmes) prises en charge (logement et nourriture), plus une partie (à évaluer) des personnes "sans emploi" ou "non indiqué", à la recherche d'un emploi, etc ... également pris en charge.

Rapporté au nombre de personnes à charge des ménages de la cité on a : 120 personnes à la charge des ménages pour 47 descendants des ménages de la cité pris en charge à l'extérieur : soit 2,5 "entrées" pour 1 "sortie".

Le rôle des salariés d'ALUCAM dans leur cadre familial apparaît ainsi comme un élément de leur utilisation du salaire, et de la taille et composition de leurs ménages malgré les pressions de l'usine pour contrôler la vie dans la cité. Référés à leur famille, les ouvriers de la cité ALUCAM "donnent" plus à la "solidarité familiale" qu'ils ne reçoivent d'elle.

Cela est confirmé par le fait que 80 % des chefs de ménage de la cité se sont rendus à leur village d'origine dans l'année précédant l'enquête, et 31 % dans le mois précédant l'enquête (la plupart, il est vrai, pour les fêtes de fin d'année toutes proches).

Ainsi, si le ménage contraint (par la direction de l'usine) apparaît comme une modalité possible du rapport des salariés à l'usine (modalité référée aux expériences et idéologies occidentales de la fin du XIXème siècle), le cadre familial, villageois, ethniques, apparaît comme une autre modalité possible, de la mise au travail, entendue aussi bien comme forme de recrutement (par réseaux) que comme gestion du domaine "hors travail".

CONCLUSION.

Deux formules de mise au travail salarié se dégagent de cette étude.

L'une, que l'on pourrait appeler "ethnique", se caractérise notamment par le fait que l'employeur laisse fonctionner des réseaux familiaux, villageois ou ethniques pour l'embauche d'une main d'oeuvre peu ou pas qualifiée (catégories 1 et 2 surtout). A l'intérieur des unités de production, l'organisation du travail repose elle-même sur l'initiative de quelques ouvriers "sortis du rang". La pénétration dans l'usine du domaine "hors travail" est rendue possible par une qualification faible ou acquise sur le tas. A la limite (cas de l'usine SODECOTON à Kaélé, au Nord Cameroun), la place à l'usine fait partie du patrimoine familial. Ainsi, en cas de décès d'un ouvrier, priorité est accordée à sa famille qui propose un parent pour le remplacer. L'ancrage familial et rural de cette catégorie d'ouvriers est finalement sa principale caractéristique, soit par le fait des migrations de travail temporaires (travail dans les plantations industrielles ou des agro-industries en saison sèche, et travail sur sa propre terre, au village, de mai à octobre), soit par le fait de l'implantation rurale de l'usine.

Pour l'entrée à l'usine proprement dite, cette formule "ethnique" se retrouve dans l'existence des réseaux ethniques (à la scierie WIJMA, par exemple, pour l'embauche des Bamoun), ethnico-régionaux (Moundang et Toupouri parmi les gardes d'ALUCAM), familiaux (embauche sur proposition de la famille à la SODECOTON-Kaélé).

Cette formule se retrouve aussi (et c'est une composante des réseaux) dans la figure des recruteurs, personnages qui, dans la lignée des notables de l'époque coloniale associés aux services de la main d'oeuvre, courent les villages et vantent les bienfaits du salaire mensuel, du logement fourni par la société et de la ville toute proche ou accessible (les sorties en ville dans les cars ou camions de la société) pour amener du personnel à l'usine et toucher une prime de recrutement (c'est le cas, notoire, dans la plantation SAFACAM de Dizangué et sans doute ailleurs).

Enfin, cette formule n'est pas absente de l'embauche par les entreprises sous-traitantes, dans la mesure où celle-ci embauche elles-mêmes au jour le jour en "laissant faire" le recrutement par des réseaux de relations inter-personnelles.

ALUCAM est l'exemple caractéristique d'une seconde formule qu'on peut appeler "technique" dans laquelle les entreprises demandent un personnel qualifié (pas de recrutement en-dessous de la catégorie 3) et un encadrement nombreux (diplômé ou formé par des stages internes). Les salaires sont élevés et le personnel est exceptionnellement stable. En même temps, la construction par l'entreprise de plusieurs cités pose d'une façon particulière le problème des rapports travail/hors travail. La cité ouvrière d'ALUCAM dont l'occupation, l'architecture, l'hygiène et les loisirs sont décidés, contrôlés ou encadrés par l'employeur, indique une pénétration directe de l'usine dans le domaine privé.

Pour l'embauche, ALUCAM recourt principalement aux tests "psycho-techniques" contrôlés par des Européens ("coopérants" privés détachés de PECHINEY-FRANCE pour des périodes généralement de 2 ou 4 ans, rarement plus, ce qui devrait les prémunir du paternalisme colonial...); mais la société admet aussi (au moins jusqu'à une période récente de remise en cause) le "réseau" de Nordistes dans le service des gardes, réseau datant de 1958, époque à laquelle l'entreprise se sentait menacée par les mouvements indépendantistes importants en pays Bassa. La société embauche aussi après une "pré-sélection" dans les entreprises "sous-traitantes" qui travaillent sur place.

ALUCAM confirme à sa façon la "segmentation" du marché du travail dans la mesure où cette entreprise ne gère (dans et hors-travail) que sa main d'oeuvre qualifiée, et non la main d'oeuvre "banale" (catégorie 1 et 2) pourtant nombreuse, qui travaille à sa production et représente en fait le quart du personnel total de l'usine.

Il y a bien deux formules - au moins - de gestion de la main d'oeuvre qui renvoient, non pas à deux types d'entreprises, mais à deux grandes catégories d'ouvriers ou deux positions sur le "marché du travail".

Cependant, la fabrication par ALUCAM d'un modèle ouvrier qu'on peut analyser, plutôt qu'en terme d'"aristocratie ouvrière", en terme de mise en place d'un référent ouvrier, cette fabrication idéologique/ sociale ne va pas de soi. Le rapport entre un mode de vie "ouvrier" et l'existence d'un salaire n'est pas direct. Il est médiatisé, à ALUCAM, par la construction idéologique du "ménage" ouvrier, qui elle-même fait référence aux idéologies sociales et urbanistiques de la fin du XIXème siècle en Europe. Mais les difficultés et mésaventures de la mise en place de ce modèle et particulièrement la taille et composition des ménages de la cité ouvrière, montrent qu'une autre médiation tend à s'installer, en ré-introduisant dans la vie ouvrière les idéologies et pratiques pré-industrielles, familiales, ethniques, plus ou moins référés au monde rural. Les retours réguliers au village, l'importance numérique des "tontines" ("Ndjangui") par clan, ethnie village ou région d'origine (et même par atelier ou service), la part importante des redistributions de salaire dans la famille "étendue" (directement sous forme d'aide financière ou indirectement par l'accueil de parents chez soi) sont à mettre en balance avec la prolifération d'objets domestiques "modernes" dans des intérieurs pleins de sens : réfrigérateurs, chaînes Hi-fi, salons avec fauteuils, divan et table basse, diplômes scolaire des enfants et diplôme du travail du chef de ménage accrochés, sous verre, aux murs, etc ...

C'est dans la combinaison de ces éléments divers qu'est en train de se constituer un référent ouvrier, dont le sens est, sans doute, d'identifier un des pôles de la mise au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Michel AGIER, 1983 : Commerce et sociabilité. Les négociants soudanais du quartier Zongo de Lomé (Togo), 317 p., ORSTOM, Paris.
- J.C. BARBIER, G. COURADE, J. TISSANDIER, 1980 : Complexes agro-industriels au Cameroun, ORSTOM, Paris.
- J.C. BARBIER, G. COURADE, P. GUBRY, 1981 : "L'exode rural au Cameroun", Cahiers ORSTOM - Sciences Humaines, vol. XVIII, n° 1, 1981-82, pp. 107-147.
- Jean-Pierre BERTRAND, Lena LAVINAS, 1984 : Quelques remarques à propos de la notion de marché capitaliste du travail, 21 p. multig., CREDAL/INRA.
- Danielle BLEITRACH, Alain CHENU, 1979 : L'usine et la vie. Luttés régionales : Marseille et Fos, Maspéro, Paris.
- B.I.T., 1979 : Emploi et développement au Cameroun, perspectives sectorielles, BIT, 169 p. + annexes, Addis-Abeba.
- Jacques CHAMPAUD, 1973 : Mom, terroir bassa, 62 p., ORSTOM (ASASS), Paris.
- Henri COING, 1982 : La ville, marché de l'emploi, 307 p., P.U.G., Grenoble.
- Jean COPANS, 1982 : "Les classes ouvrières d'Afrique noire. Bibliographie sélectionnée, classée et commentée", Cahiers d'Etudes Africaines, 81-83, XXI-1-3, pp. 405-429.
- Benjamin CORIAT, 1979 : L'atelier et le chronomètre, C. Bourgeois éditeur, Paris.
- Benjamin CORIAT, 1980 : "Ouvriers et automates. Procès de travail, économie du temps et théorie de la segmentation de la force de travail", in J.P. de Gaudemar, 1980, pp. 41-76.
- Georges COURADE, 1979 : Victoria-Bota, croissance urbaine et immigration, 125 p., ORSTOM, Paris.
- Georges COURADE, 1980 : Les plantations d'Unilever au Cameroun ou la croissance d'une firme multinationale dans une région marginale, 126 p., in : BARBIER, COURADE, TISSANDIER, 1980.
- Jean-Louis DONGMO, 1982 : "La main d'oeuvre du complexe agro-industriel de la Socapalm à Mbongo", Revue de Géographie du Cameroun, Université de Yaoundé, vol. III, n° 1, pp. 57-66.
- Mbengue DIWOUTA, 1979 : La main d'oeuvre de la plantation de Dizangué (Cameroun), 121 p. multig., Université de Yaoundé.
- Jean-Paul de GAUDEMAR, 1979 : La mobilisation générale, Ed. du Champ Urbain, Paris.
- Jean-Paul de GAUDEMAR, 1980 (ed) : Usines et ouvriers. Figures du nouvel ordre productif (et l'article : "De la fabrique au site : naissance de l'usine mobile", pp. 13-40).
- René GOUELLAIN, 1975 : Douala, ville et histoire, 402 p., Institut d'ethnologie, Paris.

P. GUBRY, S. NDOUMBE-MANGA, A. TABI-ABODO, 1982 : Population et planification du développement au Cameroun, 33 p. multig., DGRST, Yaoundé.

Jacques GUILBOT, 1948 : Petite étude sur la main d'oeuvre à Douala, 76 p., IFAN, Yaoundé.

Léon KAPTUE, 1978 : Travail et main d'oeuvre au Cameroun sous régime français, 1916-1952, approche historique, 331 p., multig., Université de Yaoundé.

Georges KING, 1979 : La main d'oeuvre industrielle du complexe Alucam-Socatral, 36 p. multig., Université de Yaoundé.

Yves MARGUERAT, 1976 : "Activités de production et de transformation de type industriel", planches et commentaires in : Atlas du Cameroun, ORSTOM, Paris.

Alain MARIE, 1982 : "Marginalité et conditions sociales du prolétariat urbain en Afrique. Les approches du concept de marginalité et son évaluation critique" Cahiers d'Etudes Africaines, n° 81-83 (Villes africaines au microscope), XXI, 1-3, pp. 347-374.

Théophile MBANDJOCK, 1979 : Emploi et population à Edéa, Université de Yaoundé.

Claude MEILLASSOUX, 1975 : Femmes, greniers et capitaux, Maspéro, Paris.

Ministère de l'Economie et du Plan : IVè Plan quinquennal de développement économique, social et culturel, 1976-1981.

Ministère du Travail et de la Prevoyance Sociale, 1977-1982 : Le Monde du Travail, revue trimestrielle d'informations, n° 1, 5, 8, 11, 14, 18, 19, 20, 21.

Alain MORICE, 1982a : "L'empire de l'empirisme", in I. DEBLE et P. HUGON, eds. : Vivre et survivre dans les villes africaines, Paris, PUF (col. Tiers-Monde), pp. 257-279.

Alain MORICE, 1982b : Les forgerons de Kaolack : travail non salarié et déploiement d'une caste au Sénégal, Paris, EHESS, 350 p.

Norbert NYEMEK, 1980 : Structuration de l'espace par l'industrie, le cas d'Edéa, 92 p. multig., Université de Yaoundé.

Joseph NZOUANGO, 1979 : L'exploitation forestière dans le secteur de Kribi, étude géographique, 137 p. multig., Université de Yaoundé.

Alfred SCHWARTZ, 1980 : Eléments pour une étude de l'emploi au Togo à l'horizon du quatrième plan quinquennal (1981-85), 106 p. multig., ORSTOM-Ministère du Plan, Lomé.

Pierre VELTZ, 1983 : "Fordisme, rapport salarial et complexité des pratiques sociales" in Critiques de l'Economie politique, n° 23-24, La Découverte/Maspéro Paris.

TABLE DES MATIERES.

INTRODUCTION : TRAVAIL SALARIE ET TRAVAIL NON SALARIE	1
1. A propos des études sur le "secteur informel" dans les villes africaines	2
2. Eléments d'une problématique de la mise au travail salarié	16
CHAPITRE 1 : LE MARCHE DU TRAVAIL SALARIE INDUSTRIEL ET AGRO-INDUSTRIEL AU CAMEROUN	23
1. La constitution du marché du travail (approche historique)	23
1.1. Mise en valeur et mise en ordre (1884-1944)	24
1.2. Développement industriel et mise au travail (1944-1984)	38
2. Les ouvriers salariés de l'industrie et de l'agro-industrie (délimitations statistiques)	61
2.1. Le problème des sources et des classifications	61
2.2. Position du travail salarié	75
3. Annexe	126
CHAPITRE 2 : PASSAGES AU SALARIAT	137
1. Lara	138
1.1. Présentation générale	138
1.2. Les migrations de travail	142
1.3. Le salaire sans migration	152
2. Bipindi	158
2.1. Présentation du village	158
2.2. Migrations	161
2.3. Préparations au départ	167
CHAPITRE 3 : EDEA	174
1. Entreprises et salariés	175
2. Les bassins de main d'oeuvre d'Edéa	181
3. La cité ouvrière d'ALUCAM	200
CONCLUSION	210