

Unesco : Institut international de planification de l'éducation

EDUCATION, EMPLOI ET SALAIRE

au Cameroun



J.-M. Atangana-Mebara

J.-Y. Martin

Ta Ngoc C.

Education, emploi et salaire
au Cameroun

Education, emploi et salaire au Cameroun

J.-M. Atangana-Mebara
CNE - Yaoundé

J.-Y. Martin
ORSTOM - Paris

Ta Ngoc C.
IIPE - Paris

Unesco : Institut international de la planification de l'éducation

Les auteurs sont responsables du choix et de la présentation des faits figurant dans cet ouvrage ainsi que des opinions qui y sont exprimés, lesquelles ne sont pas nécessairement celles de l'Unesco et n'engagent pas l'Organisation.

Publié en 1984 par l'Organisation des Nations Unies
pour l'Éducation, la science et la culture
7 place de Fontenoy, 75700 Paris
Composé et mis en pages dans les ateliers l'IIPE
7-9, rue Eugène-Delacroix, 75116 Paris

Imprimé par Jouve, Paris

ISBN 92-803-2116-1

© Unesco 1984

Préface

L'insertion des sortants du système éducatif dans le monde du travail est devenue un problème préoccupant dans beaucoup de pays notamment en raison de la tendance marquée de ceux-ci à s'orienter principalement vers un emploi salarié. Ce problème se pose de façon relativement spécifique au Cameroun où les négociations sur les salaires se font à l'échelon national et où les barèmes de salaire, à quelques corrections près pour tenir compte des zones géographiques de travail et des secteurs d'activité, sont en principe uniformes pour l'ensemble du pays et pour toutes les entreprises dans le cadre de la classification nationale professionnelle type (CNPT).

L'existence de cette classification renforce la correspondance entre niveau d'éducation et rémunération et influe sur la stratégie d'emploi et sur la politique de recrutement des entreprises. Dans ce contexte, la planification de l'éducation, notamment au niveau de l'enseignement technique et professionnel et à celui de l'enseignement supérieur, ne peut ignorer la pratique des entreprises tant en ce qui concerne les critères et les modalités de recrutement qu'ils utilisent, que les programmes de formation complémentaire qu'elles organisent ou les méthodes de promotion interne qu'elles appliquent.

Cette étude, basée sur une enquête auprès des entreprises et auprès de leurs salariés, s'efforce d'apporter quelques clarifications dans le domaine complexe des relations éducation-emploi, en fournissant des éléments de réponses à quatre types de questions:

Comment s'opère l'insertion des sortants du système éducatif dans la structure d'emploi spécifique au Cameroun?

Quelles sont les politiques de recrutement et d'emploi des entreprises et leur effet sur la stratification du marché de la main-d'oeuvre ?

Quels sont les facteurs qui influent sur l'itinéraire professionnel?

Quels sont les déterminants de la catégorie d'emploi et du niveau de rémunération ?

Le travail de recherche qui fait l'objet de la présente publication est le résultat de la coopération étroite entre le Centre national d'Education du Cameroun, l'Office de la Recherche scientifique et technique d'Outre-Mer et l'Institut international de planification de l'éducation. Nous tenons à remercier vivement le Centre national d'Education pour toutes les mesures qu'il a prises pour faciliter la conduite de cette étude et notamment pour l'organisation des enquêtes auprès des entreprises et de leurs salariés.

Une première version de cette étude a été présentée à l'occasion d'un Atelier de recherche, organisé en 1982 au Centre national d'Education à Yaoundé. Ont participé à cet atelier des représentants du Ministère du plan, du Ministère du Travail et du Ministère de l'Education nationale, des délégués des entreprises et des chercheurs. La variété des groupes représentés à cet atelier ont conduit à des échanges très fructueux. Les observations, commentaires et critiques qui ont été formulés, ont permis de préciser certains aspects des réalités du Cameroun, de mieux comprendre la façon dont les problèmes sont perçus et posés par les différents partenaires. Cet atelier a ainsi contribué à améliorer dans une grande mesure la présente version.

Nous tenons enfin à exprimer notre reconnaissance au BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit) de la République fédérale d'Allemagne pour l'aide financière qu'il a accordée à l'IPE et qui a permis de réaliser ce projet et d'organiser l'atelier de recherche à Yaoundé.

Sylvain Lourié
Directeur, IPE

Table des matières

Introduction	9
1. La problématique de la formation et de l'emploi	13
I. Le context socio-économique	13
II. Le développement de l'enseignement	27
III. Main-d'oeuvre et emploi	37
IV. Les relations entre la formation et l'emploi	51
2. Les objectifs et le déroulement de l'enquête	61
I. Les objectifs de la recherche	62
II. Le déroulement de l'enquête	63
III. Les caractéristiques de l'échantillon	78
3. Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne	87
I. Niveau d'éducation des salariés des entreprises camerounaises	88
II. Niveau d'éducation atteint et diplômes obtenus	90
III. Migrations pour les études	91
IV. Les déterminants du niveau d'éducation des salariés	95
V. La formation extrascolaire des salariés du Cameroun	107
4. La structure des qualifications	115
I. La répartition des emplois qualifiés selon le secteur	116
II. La répartition des emplois qualifiés selon l'âge des employés	125
III. La répartition des emplois qualifiés selon l'origine des travailleurs	129
IV. La répartition des emplois selon les profils éducatifs des travailleurs	138
5. Le passage de la formation à l'emploi	147
I. La recherche du premier emploi	147
II. L'accès à l'emploi	162

6. Mobilité des salariés	189
I. Changements d'entreprise.	190
II. Mobilité à l'intérieur de l'entreprise	205
7. Education, emploi et salaire	219
I. Emploi occupé dans l'entreprise	220
II. Rémunération des salariés	236
Conclusion.	257
I. La structure de l'emploi	257
II. La division du travail et la stratification du marché.	260
III. La question de l'adéquation : correspondances et contradictions	262
IV. Politique de l'éducation et politique de l'emploi.	265
Annexes	267

Introduction

Le point de départ de ce travail est une interrogation des autorités camerounaises sur l'insertion sociale et professionnelle des sortants du système d'enseignement. Vingt ans après l'Indépendance et après une période pendant laquelle le système éducatif a connu une très forte expansion, cette interrogation n'avait rien d'académique car elle était liée à certaines inquiétudes provoquées par la constitution progressive d'un "excédent" de main-d'oeuvre instruite, particulièrement dans les zones urbaines. Plus que par des réalités statistiques dûment évaluées, l'existence de cet "excédent" se traduisait par le retentissement sur l'opinion publique des difficultés, que l'on jugeait croissantes, d'emploi des diplômés. Ces tensions sur le marché de l'emploi ont conduit la société camerounaise dans plusieurs de ses composantes -- l'Etat, les familles qui avaient investi dans la poursuite des études de leurs enfants, les entreprises privées, -- à concevoir un certain doute sur l'adéquation du système éducatif et/ou les capacités d'absorption de l'appareil de production.

Sollicités en tant que chercheurs, nous avons à traduire en objectifs de connaissance ce qui faisait problème, de manière à produire, non pas des solutions, mais des données et des analyses qui pourraient permettre de mieux comprendre la situation et donc éventuellement d'essayer d'y porter remède.

L'interrogation de départ nous a conduit logiquement à nous poser une série de questions, d'une part sur la place historique, économique et sociale du système éducatif et, d'autre part, sur la nature et les mécanismes du marché du travail. Il nous fallait aussi identifier et circonscrire les lieux privilégiés de la correspondance (ou de la mise en relation) formation-emploi ainsi que les lieux et moyens de la régulation.

Nous avons ainsi adopté une double démarche. Nous avons procédé tout d'abord à une approche théorique et macroscopique -- sur la base des données existantes -- afin de poser le schéma des mécanismes globaux et des grandes tendances qui opèrent dans le secteur éducatif et dans le secteur économique. Nous avons ensuite procédé à une approche empirique, afin de voir ce qui se passait dans la réalité concrète et en présument que si l'adéquation

formation-emploi devait se réaliser quelque part, c'était bien dans l'emploi salarié et que ce qu'il fallait donc bien étudier pour mesurer le degré d'adéquation, c'était la qualification des travailleurs salariés. L'étude de cette qualification, i.e., sa nature et la manière dont elle avait été acquise, le lieu où elle était utilisée et la manière dont elle avait réussi à se faire valoir, a constitué l'articulation essentielle de notre démarche empirique. Outre la possibilité de fournir un certain nombre de données sur la base d'un échantillon représentatif, cette démarche devait également nous permettre d'approfondir l'analyse des mécanismes globaux et des grandes tendances et de renvoyer ainsi les questions sur le terrain de la théorie et des choix politico-économiques fondamentaux.

Dans cet ouvrage, nous nous proposons donc d'analyser les relations entre éducation et emploi au Cameroun en nous référant en particulier aux travailleurs du secteur moderne et en mettant l'accent sur les caractéristiques éducatives, les structures d'emploi, les modalités d'obtention de l'emploi, les cheminements géographiques et sociaux des travailleurs et les déterminants de leur niveau d'éducation, du type d'emploi occupé dans l'entreprise et du salaire.

L'étude est basée sur les résultats d'une enquête auprès d'un échantillon national représentatif de 1450 salariés travaillant dans 75 entreprises réparties dans les différentes branches d'activité. Ces entreprises font partie de celles qui, par leur taille et leur volume d'activités, sont tenues de faire une déclaration statistique et fiscale.

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

Cette étude ne porte donc que sur une partie de la population active du Cameroun. Cependant, du point de vue des relations entre éducation et emploi, cette partie constitue une composante très importante car les entreprises du secteur moderne, celles à partir desquelles notre échantillon a été bâti, sont aussi celles qui

sont le plus à même d'absorber les sortants du système éducatif et singulièrement les diplômés des enseignements secondaire et supérieur.

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

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

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

La logique veut que dans le rapport formation-emploi, le premier élément à analyser soit la formation, celle-ci étant censée être acquise dans le système scolaire, donc avant l'arrivée sur le marché du travail. L'analyse des caractéristiques éducatives des salariés, effectuée dans le Chapitre III, nous montre qu'une partie d'entre eux -- minoritaire -- n'est jamais passée par l'école, mais qu'une autre partie -- non négligeable -- a acquis l'essentiel ou le complément de sa qualification dans un cadre extrascolaire, dont l'entreprise où ils travaillent.

Compte tenu des caractéristiques de l'économie camerounaise et en particulier de la répartition de la production et de la main-d'oeuvre dans les trois secteurs d'activité, compte tenu aussi de la technologie généralement utilisée et de l'organisation de la

production par les entreprises, la structure de l'emploi dans son ensemble est caractérisée par une pyramide avec une très large base composée de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés et un sommet très étroit. Ces caractéristiques de la structure seront étudiées en détail dans le Chapitre IV.

Etant donné cette structure de l'emploi, comment s'opère l'insertion des sortants du système éducatif dans la vie active et notamment dans les entreprises du secteur structuré? Nous essayerons de le montrer dans le Chapitre V, en analysant la manière dont ces sortants ont été informés de l'existence des emplois qu'ils recherchent, du temps qu'ils ont mis pour obtenir ce premier emploi, des modalités et de la procédure suivie par les entreprises pour les recruter. Cette analyse a pour but de mettre en lumière les stratégies respectives qui animent les différents acteurs en présence.

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

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

C'est ce que nous tâcherons de montrer dans le Chapitre VI.

Les relations entre éducation et emploi sont complexes et font intervenir toute une série de variables, les unes liées aux caractéristiques propres du salarié, les autres à la nature des entreprises et de leur politique de personnel. C'est pourquoi dans le Chapitre VII, nous avons tenté, à partir de plusieurs analyses de régression multiple, d'identifier les principaux déterminants du niveau d'éducation des salariés, du type d'emploi qu'ils occupent, du montant de la rémunération mensuelle. Nous nous sommes efforcés de montrer, en d'autres termes, quels sont les facteurs principaux qui peuvent influencer sur la variation (entre tous les salariés) de leur niveau d'éducation, du type d'emploi qui leur est confié dans l'entreprise et de leur niveau de salaire, toutes choses qui conditionnent globalement les relations entre la formation et l'emploi.

1. La problématique de la formation et de l'emploi

Il n'est pas nécessaire qu'un plan d'ensemble prenne en compte l'enseignement et l'emploi pour que des liaisons objectives existent entre eux dans la réalité sociale et économique, de même qu'ils disposent d'un degré d'autonomie irréductible à toute planification. Ce qui influe sur leurs relations doit néanmoins répondre à une analyse globale. Ainsi les mécanismes et la structure de l'économie camerounaise, l'histoire du développement éducatif, les caractéristiques de la main-d'oeuvre et la distribution de l'emploi, dans leurs dimensions nationale et régionale, sont autant d'éléments dont la connaissance est indispensable pour tracer une esquisse de la problématique de la formation et de l'emploi au Cameroun. C'est cette démarche préalable que nous nous proposons de suivre dans ce premier chapitre.

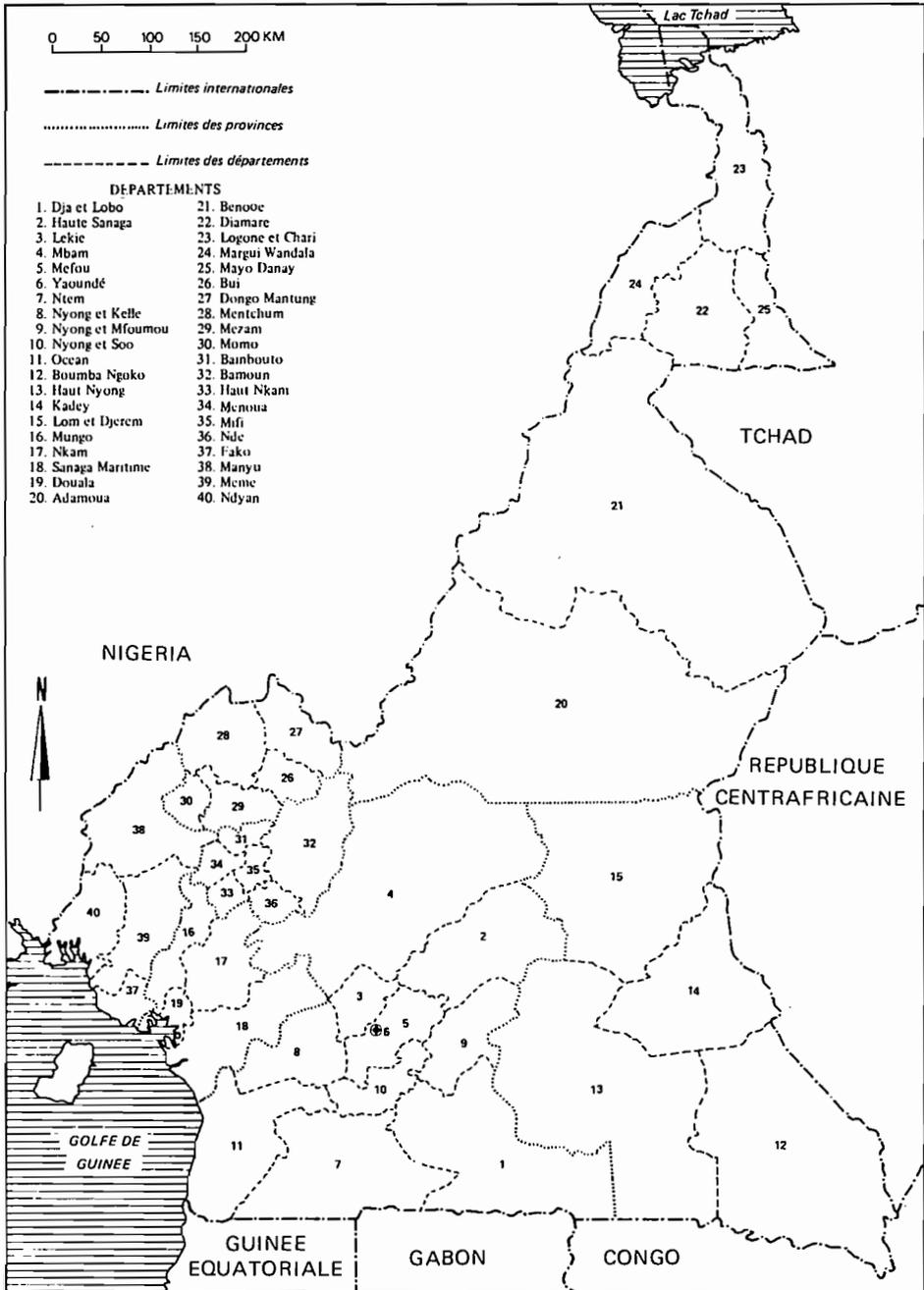
I. LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

A. La dimension régionale

De 1884 à 1960, l'histoire du Cameroun a été marquée par la présence de colonisateurs: les Allemands d'abord, puis les Anglais et les Français. Cette entreprise coloniale a été caractérisée par une mise en valeur sélective des différents ensembles géographiques et sociaux, la proximité de la côte ayant été au départ le grand facteur de discrimination, et les réactions particulières des différents groupes sociaux jouant par la suite un rôle différenciateur, d'autant que l'action administrative et le développement scolaire ont été subordonnés à cette mise en valeur. Les modalités de l'interaction entre Européens et sociétés africaines au Cameroun conduisent ainsi à l'identification d'ensembles typés à la fois sur le plan spatial, historique, sociologique et économique et possédant parallèlement un dynamisme propre (1).

1 Pour plus de détails, voir à ce sujet: J.Y. MARTIN "Différenciation sociale et disparités régionales: le développement de l'éducation au Cameroun", dans G. CARRON et TA NGOC CHAU (Eds.), Disparités régionales dans le développement de l'éducation: diagnostic et politiques de réduction, Paris, Unesco-IIPE, 1980, pp.25-135

Carte 1 : Les départements du Cameroun



Ces ensembles se distribuent en fonction de deux grands axes. Le premier réfère aux deux types de colonisation, c'est l'axe est-ouest, le second réfère à des inégalités de développement, c'est l'axe nord-sud. Le cadre régional joue au surplus sur l'évolution démographique.

1. La diversité est-ouest

Les anciens Etats fédérés du Cameroun Occidental et du Cameroun oriental, institués en 1961, un an après l'Indépendance, ont officiellement disparu depuis 1972. Le premier a été divisé en deux provinces, le Nord-Ouest et le Sud-Ouest, le second en cinq, le Centre-Sud, l'Est, le Littoral, le Nord et l'Ouest. Ces dénominations strictement géographiques ne permettent de mettre en avant aucune spécificité culturelle. De plus, l'Etat camerounais est officiellement bilingue. Cette entreprise d'homogénéisation se porte aussi du côté de l'enseignement, pour tenter d'harmoniser les deux systèmes scolaires hérités de la double colonisation.

Cette unification dans les domaines politique, administratif, et partiellement scolaire, ne peut empêcher que les deux ensembles anglophone et francophone conservent encore leurs particularités héritées de leur passé colonial différent. Le fait le plus important est que deux langues d'enseignement subsistent, le français et l'anglais, chacune restant largement majoritaire dans sa zone d'origine respective. De plus, la culture et le mode de vie introduits par l'un et l'autre colonisateurs continuent à avoir leur incidence dans les rapports sociaux et à servir d'éléments différenciateurs.

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

2. Les disparités nord-sud

A l'Indépendance, les autorités camerounaises se sont trouvées devant une situation de fait, aboutissement de 76 ans de présence coloniale, et caractérisée par de grandes inégalités dans le domaine des transformations économiques, des infrastructures de communications, des équipements de santé et de scolarisation. De très grandes différences existaient également en matière de changements sociaux et culturels. D'un côté les religions occidentales et le mode de vie urbain investissaient l'ensemble des rapports sociaux, de l'autre les religions proprement africaines et les pouvoirs coutumiers continuaient de régir la reproduction des sociétés villageoises. Face à cet "état de la nation", la réalisation

de l'unité nationale a été l'objectif majeur et deux constantes de la politique camerounaise se sont manifestées dès cette époque: le primat du politique sur l'économique et son corollaire, le dosage régional-ethnique dans la représentation politique. Dans le domaine économique, les interventions de mise en valeur ont été prudentes dans les régions les moins avancées, afin de prévenir les bouleversements, pendant que les régions les plus avancées continuaient de polariser les échanges.

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

3. Population

Selon le recensement de 1976, la population totale du Cameroun s'élevait à 7.663.200 habitants, soit une densité moyenne de 16,5 habitants au km².

Cette population est assez inégalement répartie entre les différentes provinces où la densité varie de 3,4 à 74,5 habitants au km² (cf. Tableau 1).

Tableau 1
Répartition et densité de la population selon les provinces

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

Source: Bureau central du recensement, Principaux résultats du recensement de la population et de l'habitat, avril 1976, Yaoundé, 1979.

La problématique de la formation et de l'emploi

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

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

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

La population urbaine se concentre surtout à Douala, qui est le principal centre industriel et commercial, et à Yaoundé la capitale de la République. Il existe, cependant, 15 villes de plus de 20.000 habitants. La distribution de la population urbaine peut se résumer comme suit:

Douala	458 430
Yaoundé	313 720
Autres villes de plus de 20.000 h.	603 000
Villes de moins de 20.000 h.	809 100
Total	2 184 250

Le taux de croissance de la population est estimé à 2,3% par an. Cependant, à cause des migrations des zones rurales vers les zones urbaines, la croissance de la population urbaine est nettement plus élevée et atteint 7% par an, et ce mouvement ne pourra que renforcer l'avance des deux métropoles du pays.

B. L'Economie

1. Structure de l'économie camerounaise

En 1978 le Produit intérieur brut au prix du marché atteignait 940 milliards de francs CFA avec la répartition suivante (cf. Tableau 2).

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

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 2
Répartition du PIB selon les secteurs

	Millions de FCFA	%
Agriculture, Pêche	305 40	34,5
Mines	4 200	0,5
Industrie manufacturière	87 400	9,9
Electricité, eau et gaz	11 700	1,3
Construction et Travaux Publics	46 600	5,3
Commerce	154 100	17,4
Transports et Communications	65 900	7,4
Services Publics	70 700	8,0
Autres services	139 200	15,7
Ensemble des secteurs	885 200	100,0
Droits de douane	54 600	
PIB au prix du Marché	939 800	

Tableau 3
Exportations du Cameroun en 1978

	Millions de FCFA	%
Café	53 596	28,1
Cacao	48 300	25,3
Bois	17 509	9,2
Banane	5 150	2,7
Tabac	4 750	2,5
Coton	3 666	1,9
Caoutchouc	1 495	0,7
Autres produits agricoles	3 244	1,7
Produits agricoles	137 710	72,1
Produits semi-manufacturés	33 862	17,7
Produits manufacturés	7 335	3,9
Produits pétroliers	733	0,4
Autres produits	11 350	5,9
TOTAL	191 010	100,0

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

Notons par ailleurs, que le secteur agricole contribue pour près de 30% aux ressources fiscales, non compris les prélèvements importants effectués par l'ONCPB (Office national pour la commercialisation des produits de base) sur les prix du café et du cacao qui lui ont permis de mobiliser des ressources équivalentes selon les années au tiers ou même à la moitié du budget national. Ces ressources sont utilisées principalement pour le développement économique. A cela s'ajoute le fait que l'agriculture fournit 70% des produits d'exportation et est, indirectement, à l'origine d'une partie équivalente des droits de douane prélevés sur les importations, rendus possibles par cette exportation des produits agricoles. En totalisant toutes ces contributions (directes et indirectes) de l'agriculture aux ressources publiques, on arrive en définitive à une part considérable.

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

Dans le secteur traditionnel, on assiste à une baisse des rendements, due d'abord à un dépérissement des plantations (café, cacao), mais surtout à un vieillissement des actifs agricoles, résultant de l'exode des jeunes vers les centres urbains.

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

Dans le secteur moderne, les entreprises privées avec quelque 33.000 salariés ne contribuent que pour 3 à 4% du PIB. Elles se consacrent essentiellement aux cultures d'exportation (café, banane, hévéa, palmier à huile). Quant aux entreprises publiques, elles utilisent environ 27.000 salariés et contribuent à 4 à 5 % du PIB. Au cours des dernières années l'Etat a surtout investi dans ce secteur.

(b) Le secteur des mines

Il n'a jusqu'à maintenant apporté qu'une contribution modeste au PIB. Depuis 1978 cependant, la production de pétrole atteint 3 millions de tonnes par an, ce qui permet non seulement de faire face à la consommation intérieure mais aussi d'en exporter une partie. Les exportations de produits pétroliers ont été de 730

millions de francs CFA en 1978 (2). Ces exportations sont amenées à s'accroître rapidement dans le futur, notamment avec la mise en exploitation du gisement de gaz de Kribi (estimé à 400 millions de m³).

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

(c) L'industrie

Avec environ 31.000 salariés, le secteur industriel (y compris l'eau, le gaz et l'électricité) contribue pour 11,2% du produit intérieur brut. Dans ce secteur, la première place revient aux industries alimentaires dont le chiffre d'affaires représente environ le tiers de l'ensemble du secteur.

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

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

De 1970 à 1978, le nombre de salariés travaillant dans l'industrie s'est accru seulement de 14.200 à 30.700, soit un accroissement moyen de 2.000 par an, ce qui est extrêmement faible par rapport au nombre de jeunes qui accèdent chaque année au marché de l'emploi.

2 En 1981, la production de pétrole s'est élevée en valeur à 300 milliards de francs CFA, soit 4,3 millions de tonnes. (Voir Jeune Afrique Economie, No. 3, Décembre 1981, p. 63).

(d) Le Bâtiment et les Travaux publics

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

(e) Le secteur tertiaire

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

2. La formation du Capital fixe

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

Tableau 4

Evolution de l'utilisation du PIB

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

(a) Le Code des Investissements

Le Code des Investissements, adopté en 1960 et réadapté en 1966, se caractérise par un libéralisme prononcé et est destiné à attirer les capitaux extérieurs. Il prévoit quatre catégories de régimes fiscaux (A, B, C, D) qui correspondent à des avantages croissants et qui sont attribués selon la nature des entreprises, leur rapports avec les projets du Plan de Développement économique et social et le rôle qu'elles jouent dans l'économie nationale. C'est donc un système gradué d'incitation. Il a facilité l'installation d'un certain nombre d'entreprises au Cameroun. Cependant, les experts nationaux le considèrent aujourd'hui comme dépassé dans la mesure où il ne s'adapte plus aux impératifs de développement économique actuel du pays.

(b) La Société nationale des Investissements

Créée en 1965, la Société nationale des Investissements a pour mission d'effectuer des études pour le développement, d'aider les organismes publics ou privés dans l'étude des projets d'investissement, de contribuer au financement de certains investissements, de mobiliser et d'orienter l'épargne nationale. Par son intermédiaire, l'Etat a surtout cherché à pallier la carence des investissements privés nationaux particulièrement dans le secteur industriel.

On constate malheureusement que la majorité des entreprises à participation de la SNI sont déséquilibrées financièrement (4 602 millions de francs de perte en 1977/78). C'est pourquoi la restructuration et la revitalisation de la SNI sont fortement envisagées en ce moment au Cameroun (3).

(c) La planification

L'instrument essentiel de l'Etat camerounais pour orienter le développement économique et social du pays est le plan quinquennal. A l'image de la doctrine économique prônée par les autorités et qu'elles désignent comme un "libéralisme planifié", le plan est impératif pour le secteur public et para-public et reste indicatif et incitatif pour le secteur privé.

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

3 Ministère de l'économie et du plan, Cameroun, Perspectives 2000, Yaoundé, 1980, p. 178.

La problématique de la formation et de l'emploi

En matière d'investissements, il s'avère que l'action de l'Etat est déterminante. En effet, au cours des années récentes, les investissements publics représentent plus de la moitié de la formation de capital fixe du pays. A partir de 1977, cependant, les investissements privés tendent à croître plus vite notamment à cause du développement du secteur pétrolier mais la part des investissements publics reste majoritaire (cf. Tableau 5).

Tableau 5
Financement des investissements au cours du 3^e et du 4^e plans

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

Le Tableau 6 donne les investissements publics par source de financement et par type d'investissement. Le financement extérieur, constitué principalement par les prêts, continue à jouer un rôle très important puisqu'il couvre 59% des investissements publics. Les entreprises publiques apportent une contribution significative (21%) mais elle porte principalement sur les investissements directement productifs. Le gouvernement central, soit par le budget, soit par les canaux extrabudgétaires, participe pour 17,4% et ses investissements s'orientent principalement vers les services sociaux et l'infrastructure. La part de l'ONCPB reste assez modeste et se concentre uniquement dans le secteur agricole.

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

Tableau 6

Investissements publics par sources de financement et par type

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

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

3. La croissance économique au cours de la période récente

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

On trouvera en annexe l'évolution du PIB par branche d'activité en francs courants et en francs constants de 1976, ainsi que les indices de déflation implicites utilisés pour chacun des secteurs. De ces chiffres, on peut extraire les données globales indiquées dans le Tableau 7.

Au cours du 1er Plan, l'économie a suivi une évolution relativement régulière, donnant un taux moyen de croissance de 4%. Au cours du 2ème Plan, si le résultat global est à peu près le même (4,4% par an), on constate, par contre, une bien plus grande irrégularité avec des années (1971-72 et 1974-75) où le Produit intérieur brut a, en fait, baissé, suivies d'années de forte croissance. Cette instabilité reflète les difficultés économiques connues par d'autres pays et, d'une façon plus générale, la situation économique mondiale. L'appartenance du Cameroun à la zone franc l'expose de surcroît aux effets de la fluctuation du franc sur le marché monétaire.

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

Il est remarquable qu'en dépit de cette croissance et des fluctuations qui viennent d'être notées, la structure du Produit intérieur brut par branche d'activité reste très stable (cf. Tableau 8).

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

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

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 7
Taux de croissance annuelle réelle de l'économie camerounaise
(en francs constants 1976)

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

Source: Voir Annexe

Tableau 8
Répartition en pourcentage du P.I.B selon le secteur d'activité

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

Source: Voir Annexe.

II. LE DEVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT

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

Les problèmes que pose maintenant l'école au Cameroun sont la conséquence des choix opérés au début des années 60. Ces choix doivent être resitués dans leur contexte: l'héritage colonial pour la distribution géographique, les structures, les contenus et les orientations; les courants d'idées de l'époque (Conférence d'Addis Abeba) quant à l'importance accordée à la croissance des effectifs et aux taux de scolarisation; la forte demande sociale dans les zones transformées par la colonisation. Il faut aussi prendre en compte la logique propre de fonctionnement du système, qui le pousse à persévérer dans son être sur la base des impulsions de départ, tandis que se modifie l'environnement: la croissance démographique, les migrations des campagnes vers les villes, la différenciation industrielle (4).

A. Caractéristiques générales

A ne considérer que le développement quantitatif du système scolaire, on peut dire que les pouvoirs publics camerounais peuvent se targuer de résultats remarquables. Par ses effectifs, les investissements qu'il met en jeu et son extension géographique, le secteur scolaire est le secteur le plus développé du pays. Le Ministère de l'Education se trouve ainsi à la tête du poste budgétaire le plus important de l'Etat (20,3% des dépenses courantes en 1975-76), devant les Forces Armées (13,6%). Il est aussi le plus gros employeur (31.329 enseignants en 1977-78), devant la Cameroon Development Corporation (environ 20.000 employés). Il régit enfin la vie quotidienne de 1.395.323 élèves et étudiants (chiffres de 1977-78), soit 19 Camerounais sur 100. De plus, cette croissance scolaire a été très rapide, compte tenu des handicaps de départ. En 20 ans, de 1958 à 1978, les effectifs de l'enseignement primaire

4 Pour plus de détails, on peut lire Salomon NFOR GWEL, Education in Cameroon: Western Precolonial and Colonial Antecedents and the Background of Higher Education, University of Michigan, Ph.D. Dissertation, 1975, 555p.

sont passés de 350.830 à 1.202.840, soit une progression annuelle de 6,4%, le taux de scolarisation des 6-14 ans passant ainsi de 36% à 67%. Pour l'enseignement secondaire, tous ordres réunis, les effectifs sont passés de 10.650 à 175.890, soit une croissance annuelle de 15%. L'enseignement supérieur n'existait pas au Cameroun en 1958. Il y avait néanmoins 904 étudiants inscrits à l'étranger. En 1977-78, il y avait 9.813 étudiants inscrits dans les établissements camerounais d'enseignement supérieur, et le nombre d'inscrits en France était de 3.150 (5).

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

1. Le caractère sélectif du système d'enseignement

Le parcours scolaire de l'élève camerounais est jalonné d'obstacles. Au fil des années, les cohortes de l'enseignement primaire se rétrécissent du fait des redoublements et des abandons. En 1971-72, il a été calculé (6) que pour 1.000 élèves qui entrent en première année d'étude, 489 atteignent la 6^e année et donc 511 avaient abandonné auparavant (cf. Tableau 9).

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

Sur ces 489 rescapés, 173 obtiendront le CEPE et 86 passeront dans l'enseignement secondaire, ce qui correspond à un taux de passage de 17,53% (7).

5 Source: L'exode des compétences des pays en voie de développement vers la France, Paris, Ministère de la Coopération, Etudes et documents No. 35, juillet 1979

6 Source: Unesco, Les déperditions scolaires dans l'enseignement primaire en Afrique, Paris, Unesco, 1975

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

Tableau 9
Cohorte reconstituée

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

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

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

La production de diplômés est à la mesure des sélections successives qui s'exercent: C'est ainsi qu'en 1978:

- a) 45 000 élèves (8) ont obtenu le CEPE
- b) 8 501 élèves (9) ont obtenu le BEPC
- c) 5 230 élèves ont obtenu le Probatoire
- d) 2 120 élèves ont obtenu le Baccalauréat général
- e) 349 élèves ont obtenu le Baccalauréat technique

8 Estimation.

9 Source: Rapport d'Evaluation de la 2e Année du Plan quinquennal.

Education, emploi et salaire au Cameroun

f) 504 étudiants ont obtenu une licence (dont 228 en Lettres, 219 en Droit et Sciences économiques et 57 en Sciences)

g) 43 étudiants ont obtenu le diplôme d'Ingénieur de l'Ecole polytechnique

h) 35 étudiants ont obtenu le Diplôme d'Ingénieur agronome (10).

2. Les inégalités régionales

Selon le Recensement général de 1976, les taux de scolarisation des 6-14 ans étaient les suivants dans les différentes provinces (cf. Tableau 10).

Tableau 10
Taux de scolarisation des enfants de 6 à 10 ans

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

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

Ces taux dessinent trois zones de scolarisation bien distinctes:

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

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

La présentation des inégalités régionales doit être complétée par la distribution des taux de scolarisation de la population des 15-24 ans, âges qui correspondent à la période d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur et par les taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus, qui traduiraient en quelque sorte les acquis du développement scolaire jusqu'à aujourd'hui (cf. Tableau 11).

Nous retrouvons ici - grosso modo - les trois zones identifiées plus haut. Les régions à niveau de scolarisation primaire élevé se manifestent ici de la même manière. A l'inverse, la région Nord se trouve encore plus décalée. Les taux d'analphabètes sont en relation avec l'ancienneté - et donc la profondeur - de la

scolarisation. C'est ce qui expliquerait pourquoi le Littoral aurait moins d'analphabétisme que le Centre-sud et pourquoi il y en aurait plus dans l'Ouest que dans l'Est. Mais le taux d'analphabétisme doit également être mis en rapport avec le taux d'urbanisation, et ceci réfère à un autre aspect des inégalités.

Tableau 11
Comparaison des taux de scolarisation et des taux d'analphabétisme dans les différentes provinces

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

3. Les inégalités entre zones rurales et zones urbaines

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Public	Privé
Enseignement primaire	62,47	37,53
Enseignement secondaire général	50,74	49,26
Enseignement secondaire technique	23,74	76,26
Enseignement supérieur	100,0	

La part du privé dans l'enseignement primaire revient en quasi-totalité à l'enseignement confessionnel. Cela s'explique par l'histoire de la scolarisation au Cameroun où l'école a été introduite par des missionnaires dans les régions côtières. C'est ainsi que dans le Littoral l'enseignement privé est majoritaire (57,0%) tandis que dans le Nord, peu touché par les religions occidentales, il n'y est que pour 15,9%.

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

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

La distribution pour l'enseignement secondaire est donnée dans le Tableau 12.

Tableau 12
Répartition des effectifs dans l'ensemble du secondaire

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

Nous voyons ainsi que pour l'ensemble de l'enseignement secondaire, l'enseignement technique ne rassemble que 27,1% des effectifs. Cette part est encore plus réduite dans le second cycle (25,6%). Malgré les retards, le rythme de croissance des effectifs du technique a été inférieur (13,2% par an) à ceux de l'enseignement général (15% environ). De plus, il y a prédominance des filières commerciales sur les filières industrielles et le taux de réussite aux différents examens est faible. Un rapport du PECTA-BIT de 1979 (11) dresse d'ailleurs un bilan très sévère des systèmes de formations technique et industrielle:

11 BIT, Emploi et développement au Cameroun, Perspectives sectorielles, Addis Abéba, BIT-PECTA, 1979, 169 pages + annexes.

"Rigidité de l'éventail des spécialités, installations vétustes, personnel enseignant insuffisamment qualifié dans les sections industrielles, majorité des établissements privés où les études sont payantes et dont les spécialités sont créées à moindres frais et non en fonction des besoins réels, méthodes d'enseignement désuètes, contenus des programmes dépassés, n'autorisent qu'une médiocre efficacité technique, et compromettent sérieusement la rentabilité externe sur le plan qualitatif."

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

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

Tableau 13
Répartition des étudiants selon les facultés
et les écoles supérieures

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

67,7% des effectifs de l'enseignement supérieur se trouvent ainsi dans des formations littéraires, para-littéraires ou à vocation d'enseignement.

B. Problèmes de planification

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

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

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

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

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

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

III. MAIN-D'OEUVRE ET EMPLOI

Comme le soulignent les auteurs de l'étude du PECTA-BIT (13), sur l'emploi et le développement du Cameroun, les conditions actuelles de l'information, malgré les données du recensement de 1976, rendent encore difficile une analyse détaillée de la situation de l'emploi. On peut, cependant, mettre en évidence un certain nombre de traits qui donnent une image globale assez claire et qui permettent, sinon de poser un diagnostic précis, du moins de dresser la structure et de désigner les déséquilibres les plus flagrants après avoir restitué la dynamique historique et économique dans laquelle ils s'inscrivent.

13 op. cit.

A. Présentation structurelle

1. Population active et population de 15 ans et plus

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

Tableau 14
Répartition de la population de 15 ans et plus

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

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

Tableau 15
Taux d'activité des différentes provinces

	Population active	Population de 15 ans et plus	Taux d'activité
Centre-Sud	558 500	827 818	67,5
Littoral	300 204	497 081	60,4
Nord	772 586	1 247 436	61,9
Est	156 217	200 236	78,0
Ouest	300 685	490 780	61,3
Sud-Ouest	209 132	306 053	68,3
Nord-Ouest	286 071	464 254	61,6
Total	2 583 395	4 033 658	64,0

On voit ainsi les variations s'échelonner entre un maximum de 78% (province de l'Est) et un minimum de 60,4% (Province du Littoral).

Si le taux d'activité du Nord est faible (61,9%), c'est parce que la proportion des personnes de 15 ans ou plus qui sont considérées comme ménagères est élevée. A l'opposé si le taux d'activité de l'Est est élevé (78%) c'est parce que le pourcentage des "ménagères" est très faible. Il semble qu'une certaine ambiguïté a présidé la définition des 'ménagères' et donc le taux d'activité est d'une utilisation délicate.

2. Distribution de la population active par catégorie de travailleurs

Si le taux d'activité s'avère difficilement utilisable, en revanche la distribution de la population active par catégorie de travailleurs nous fournit des indications importantes. Le Tableau 16 montre une prédominance assez massive de travailleurs indépendants (78%), une proportion modeste de salariés (14,9%) et un taux relativement bas (5,9%) de sans-emploi, du moins au regard de l'ensemble de la population active.

Tableau 16
Distribution de la population active
par catégorie de travailleurs

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

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

3. Répartition des travailleurs selon le secteur d'activité

Cette répartition est donnée dans le Tableau 17. Elle montre que le Cameroun reste ainsi un pays à forte dominante agricole: 78,0% des travailleurs se trouvent dans le secteur primaire. Parallèlement, le développement du secteur secondaire (7%) reste relativement faible par rapport au secteur tertiaire qui est deux fois plus important (14,2%), mais n'atteint pas une taille excessive comparativement aux autres pays africains francophones dans lesquels - comme au Cameroun - la fonction publique est le

fournisseur d'emplois le plus important. Nous avons donc ici l'image d'un ensemble relativement équilibré dans lequel les transformations économiques n'ont pas créé de trop grandes distorsions. Cela tient sans doute à la modération qui a présidé à la création d'emplois publics et à la faible extension du tissu industriel (cf. Tableau 17).

Tableau 17
Répartition de la population active selon le secteur d'activité

Secteur primaire		1 898 910	71,0
Industrie	123 937		
Bâtiment et T.P.	46 422		
Secteur secondaire		170 359	7,0
Commerce	106 240		
Transports et Com.	36 067		
Banques et Assurances	5 403		
Services	195 414		
Secteur tertiaire		345 124	14,2
Situation indéterminée		19 316	0,8
POPULATION OCCUPEE		2 433 709	100,0

4. Répartition des salariés selon les branches d'activité

Après avoir donné la distribution de la population active par catégorie de travailleurs, puis la répartition des travailleurs selon le secteur d'activité, il est important de savoir comment se répartissent les travailleurs indépendants et les salariés dans les différentes branches d'activité.

Examinons tout d'abord comment se fait cette distribution à l'intérieur de chaque branche (cf. Tableau 18) (14).

14 Les tableaux disponibles au moment de la rédaction de ce travail ne donnent cette répartition que pour la population active occupée masculine. Quand on sait, en suivant les critères utilisés par le Recensement de 1976, que les travailleurs de sexe féminin représentent 40,8% de la population active occupée totale, les inconvénients sont évidents. Cependant, on sait également que cette population féminine réside pour 85,7% en milieu rural, et que globalement elle se distribue en 61,7% d'indépendants, 34,4% d'aides familiaux et en 3% de salariés (soit 8,6% du total de ces derniers). C'est donc surtout la branche agriculture qui aurait vu sa structure modifiée avec un taux plus élevé de travailleurs indépendants et d'aides familiaux.

Tableau 18

Répartition de la population active selon le statut de l'emploi
et selon le secteur d'activité

	Employeurs	Salariés permanents	Salariés temporaires	Apprentis indépend.	Travailleurs familiaux	Travailleurs
Agriculture	0,6	2,5	3,2	0,2	0,3	13,1
Commerce	1,3	24,5	8,9	0,8	61,6	2,0
Indust. manuf.	0,9	29,3	6,5	8,7	53,1	1,5
Bât. et T.P.	1,2	35,0	20,0	5,1	36,9	1,2
Indus. extract.	3,5	41,7	14,3	-	39,5	1,0
Transp. Entrep.	1,2	57,7	16,84	18,8	0,6	
Services	0,7	70,8	12,7	4,0	10,5	1,3
Elect., gaz, eau	0,6	75,2	8,0	5,5	10,3	0,4
Banques, Assur.	1,2	85,3	8,5	0,7	4,2	0,2

Cette distribution appelle plusieurs commentaires. On constate en premier lieu que dans toutes les branches coexistent deux secteurs, l'un qui utilise la force de travail sous le mode du salariat et qui regroupe donc des employeurs et des salariés, ces derniers entretenant les rapports de travail qui sont régis par des règles d'administration, l'autre qui ne recouvre pas du salariat - du tout au moins pas sous la forme réglementée - et qui regroupe des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux.

La seconde constatation a trait au fait que la place relative de chacun de ces deux secteurs - le secteur moderne et le secteur traditionnel-informel - varie beaucoup selon la branche. Ainsi, le Tableau 19, dans lequel les différentes branches ont été ordonnées selon leur pourcentage de salariés permanents, nous montre combien l'agriculture se distingue des autres branches. On a vu qu'elle regroupait la majorité des actifs (78%). On voit ici que ces derniers sont pour 93,4% des travailleurs indépendants ou familiaux. On voit également que, si des salariés existent dans la branche agriculture, les temporaires y sont plus nombreux (3,2%) que les permanents (2,5%).

En troisième lieu, on remarque que dans les branches commerce et industries manufacturières, le secteur traditionnel-informel est encore dominant, mais que le salariat y est déjà beaucoup plus important que dans l'agriculture. L'inversion du rapport moderne-traditionnel se fait dans la branche Bâtiment-Travaux publics, mais c'est aussi la branche qui compte le pourcentage le plus élevé de salariés temporaires (20,0%).

La structure de l'emploi selon les branches d'activité présente donc une allure bien différente si l'on tient compte seulement des salariés. La distribution de l'ensemble des salariés dans les différentes branches est indiquée dans le Tableau 19.

Ce tableau sur la structure des activités économiques régies par le salariat met plusieurs faits en évidence. Il permet tout d'abord de souligner que le seul secteur tertiaire (grâce, il est vrai à la branche des Services qui inclut toute la Fonction Publique) (15) fournit 62.6% des emplois salariés.

15 En 1974, les 71.000 agents de la fonction publique se répartissaient ainsi: Titulaires : 18.101 ; Contractuels : 3.034 ; Décisionnaires et auxiliaires : 38.705 ; Agents des collectivités locales : 11.160.

Tableau 19
Répartition des salariés de sexe masculin
(permanents et temporaires) dans les différentes
branches d'activité (1976)

Branches d'activité	Nombre	%	Secteur	%
Agriculture	62 064	18,8	Primaire	18,8
Indus. extractives	656	0,2		
Indus. manufacturières	34 551	10,4		
Electricité, gaz, et eau	1 934	0,6		
Bâtiments et T.P.	24 613	7,4	Secondaire	18,6
Commerce	26 849	8,1		
Transports et Commun.	25 694	7,8		
Banques, Assurances	4 802	1,5		
Services	149 369	45,2	Tertiaire	62,6
TOTAL	330 532	100,0		100,0

Il montre ensuite la faible extension du secteur secondaire (18,6) et donc le caractère restreint de la contribution des industries à l'emploi salarié. Il éclaire enfin le fait que si la branche agriculture comporte le chiffre le plus important de salariés après la branche des Services, il ne représente néanmoins que 18,8% de l'ensemble, alors que la totalité du secteur primaire occupe 78% de la population active, comme nous l'avons vu précédemment.

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

B. L'évolution du marché du travail

Ce sont les colonisateurs allemands qui ont introduit au Cameroun ce rapport économique particulier dans lequel la force de travail devient marchandise et qu'on appelle le salariat. Ils l'ont introduit en premier lieu dans le secteur agricole, en recrutant de la main-d'oeuvre pour les grandes plantations (hévée, palmier à huile) qu'ils ont installées sur les pentes du Mont Cameroun. Très tôt également ils ont recruté - mais ici par la force - des travailleurs pour la construction des routes et des voies de chemin de fer. Plus tard enfin, quand les systèmes de formation qu'ils avaient mis en place ont commencé à produire des individus sachant parler, lire et écrire l'allemand, ils ont recruté des agents subalternes pour le commerce et l'administration. Après 1918, les Français et les Anglais ont poursuivi en gros la même politique

économique, en vertu de laquelle le salariat agricole a continué à se développer, mais en restant circonscrit à quelques cultures et à certaines zones. Le salariat industriel s'est également accru, mais en restant centré sur les infrastructures de transports et de communication, tandis que les emplois commerciaux et administratifs progressaient davantage, du fait de l'intensification des échanges économiques (en particulier l'import-export) et de la densification du tissu administratif colonial. Le Cameroun possédait ainsi en 1950 une structure de répartition de la main-d'oeuvre qui s'est formellement peu modifiée depuis, comme en témoigne le Tableau 20.

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

Tableau 20
Evolution de la répartition de la main-d'oeuvre
selon les secteurs

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

Source : BIT, Main-d'oeuvre: Evaluations 1950-70, projections 1975-2000, Genève, BIT, 1977

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

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

internes de commercialisation, on peut considérer cet exode rural comme un transfert non-contrôlé de main-d'oeuvre sous-, mal- ou non-employée. Nous verrons, d'ailleurs, plus loin la situation de l'emploi dans les différentes provinces et dans les deux grandes villes. Le développement rural implique des interventions complexes qui ne peuvent, à tout le moins, avoir de résultats qu'à moyen ou long terme. Il est donc loisible de penser que les courants migratoires actuels ne se modifieront pas à brève échéance, que le pourcentage de la main-d'oeuvre du secteur rural continuera son mouvement de baisse et que les villes continueront de grossir d'une main-d'oeuvre en disponibilité, les uns vivant d'expédients, les autres innovant dans le secteur informel.

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

Le troisième courant est celui qui est impulsé par les pouvoirs publics. Nous avons déjà évoqué le rôle que veut jouer l'Etat camerounais dans la régulation des flux de capitaux (Code des Investissements, Société nationale des Investissements, etc.). Nous voulons parler ici de ses interventions dans le domaine de l'emploi. Dans ce domaine, l'action publique s'est exercée principalement dans deux directions : la création d'emplois dans le secteur qui ressortissait directement à son autorité et la réglementation des rapports de travail sur l'ensemble du pays. N'étant pas, comme le capital privé, dans la logique de la maximisation des profits, les emplois publics ont crû de manière régulière, quoique modérée, depuis l'Indépendance. Cependant, les budgets ne sont pas extensibles à l'infini et il y a des équilibres internes à respecter. Outre les créations d'emplois et l'organisation des zones et barèmes de salaires, il y a eu aussi la moralisation des rapports employeurs-employés par l'institution de l'inspection du travail, la

couverture sociale des travailleurs par la création de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), la régulation du fonctionnement des activités de production par l'adoption des conventions collectives et enfin et surtout l'apparition en 1970 - année pivot dans les rapports privé-public - de la Classification professionnelle nationale type, issue du système hiérarchique de la fonction publique, et qui établit, à l'intérieur d'une échelle en 12 catégories, des correspondances entre l'emploi occupé et la qualification/formation des travailleurs.

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

C. Géographie de l'emploi et inégalités

1. Variations régionales des différentes catégories de travailleurs

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

Tout d'abord les variations provinciales du taux de salariat suivent la même ligne que celle du taux d'urbanisation (16). Ceci est pleinement vérifié pour les extrêmes, le Nord et le Littoral, et pour les deux grandes villes, Yaoundé et Douala, qui possèdent des taux très élevés de salariés (62,7% et 55,7%, respectivement). Le parallélisme est moins parfait pour les situations intermédiaires, mais celles-ci ne déforment pas l'image de l'ensemble. Nous verrons plus loin que tout cela est à mettre en rapport avec le degré de diversification économique, étant entendu que les emplois salariés sont l'apanage des zones urbaines.

La seconde remarque a trait au taux de non-salariés, c'est-à-dire de travailleurs indépendants. Il est évident que la notion de travailleur indépendant ne recouvre pas les mêmes réalités selon que l'on se trouve en zone rurale ou en zone urbaine.

16 Voir supra p.32

Tableau 21

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

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Est	Total	Douala	Yaoundé
CHIFFRES ABSOLUS										
Non salarié	421 326	137 689	135 098	702 365	229 145	250 981	138 794 2	015 398	28 853	16 484
Salarié et ass.	101 448	13 980	120 121	42 141	27 165	31 701	48 890	385 446	74 196	53 660
Employeurs	1 165	179	3 506	2 115	1 011	814	2 734	11 974	1 096	542
Situation ind.	4 625	497	2 248	5 904	2 916	2 243	2 458	20 891	1 255	1 220
Population occupée	59 014	152 345	260 973	752 525	260 237	285 739	192 876 2	433 709	105 400	71 905
Cherche un emploi	29 486	3 872	39 231	19 860	25 834	14 946	16 256	149 686	27 975	13 684
Population active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132 2	583 395	133 375	85 609
EN POURCENTAGE										
Non salarié	75,4	88,1	45,0	90,9	80,1	83,5	66,4	78,0	21,6	19,3
Salarié et ass.	18,2	8,9	40,0	5,5	9,5	10,5	23,4	14,9	55,7	62,7
Employeurs	0,3	0,1	1,2	0,3	0,4	0,3	1,3	0,5	0,8	0,6
Situation ind.	0,8	0,3	1,1	0,8	1,0	0,7	1,2	0,8	0,9	1,4
Population occupée	94,7	97,5	86,9	97,4	91,0	95,0	92,2	94,2	79,0	84,0
Cherche un emploi	5,3	2,5	13,1	2,6	9,0	5,0	7,8	5,8	21,0	16,0
Population active	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ainsi les 90,9% de non-salariés du Nord ont toutes les chances d'être en majorité des travailleurs agricoles. En revanche, les 21,6% de non-salariés de Douala et les 19,3% de Yaoundé sont vraisemblablement les petits artisans, commerçants et autres prestataires de service du secteur dit informel.

Enfin, dernière remarque, l'addition des pourcentages respectifs des non-salariés, des salariés et des catégories minoritaires que sont les employeurs et les indéterminés aboutit à la détermination d'un taux de population occupée. L'utilisation de ce taux, et bien entendu celle de son corollaire, le taux de chômage, doit être faite avec prudence. On observe ainsi une très grande variation d'une région à l'autre, et une première lecture de ce tableau permettrait de conclure que le taux d'occupation est une fonction inverse du taux d'urbanisation, l'Est et le Nord se retrouvant ainsi avec les taux les plus élevés de population occupée, tandis que Yaoundé et Douala présentent les taux les plus faibles. Il est plus éclairant de rapporter le taux de demandeurs d'emploi non pas à la population active totale mais à la population de salariés. Et l'on parvient ainsi à des constatations étonnantes. La proportion des demandeurs d'emplois par rapport aux salariés est de 37,7% à Douala et de 25,5% à Yaoundé. Mais que dire alors du Nord où cette proportion est de 47,1%, de l'Ouest où elle passe à 47,9% et surtout du Nord-Ouest où elle atteint 95%. Cela veut dire que dans cette dernière province, il y a presque autant de demandeurs d'emploi que de salariés. Ces remarques mettent en lumière certaines inégalités régionales dans le domaine de l'emploi, en soulignant en particulier que certaines régions peuvent être doublement défavorisées, en connaissant à la fois un taux élevé de sous-emploi et un faible développement du salariat. L'étude de la répartition des salariés par province apporte d'ailleurs des précisions supplémentaires quant à ces inégalités.

2. Répartition des salariés selon les provinces

Compte tenu des variations régionales de la proportion de salariés dans la population active, la distribution de la population de salariés selon les provinces est assez différente de la population active. La lecture du Tableau 22 nous montre que les trois provinces du Littoral, du Centre-Sud et du Sud-Ouest absorbent 70,2% de la population salariée alors que leur part dans la population active est plus modeste.

Le contraste est parfait entre par exemple le Nord qui absorbe 29,9% de la population active et seulement 10,9% des salariés et le Littoral qui rassemble seulement 11,6% de la population active mais en revanche 31,2% des salariés. Tout cela rend compte de l'inégale répartition des lieux de production industrielle et des différences

dans l'intensité des échanges économiques, les provinces côtières bénéficiant en la matière de leur localisation géographique dans le cadre d'une économie encore très dépendante de ses relations avec les pays industrialisés. Ces inégalités seront rendues encore plus évidentes à travers l'analyse de la répartition par provinces de la population active selon les branches d'activité.

Tableau 22
Répartition des salariés selon les provinces

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

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

Le Tableau 23 est en quelque sorte un état de la diversification économique des différentes provinces. On constate ainsi que d'une province à l'autre la population active est très diversement répartie dans les différentes branches d'activité.

Deux provinces se dégagent qui se caractérisent par leur faible niveau de diversification économique : l'Est et le Nord. Ces deux régions possèdent en commun un secteur agricole beaucoup plus important que la moyenne nationale (respectivement 88,9% et 89,9%), avec à l'inverse, logiquement, un secteur non agricole beaucoup moins développé mais gardant toutefois les proportions nationales à savoir que le secteur tertiaire y est deux fois plus important que le secteur secondaire. Si l'on se reporte à la page 44, on peut constater que ces deux régions présentent une répartition en secteurs très proche de celle que présentait le Cameroun en 1950. A l'opposé se trouve la province du Littoral, qui est la moins agricole du pays, et de beaucoup, et qui connaît le plus fort développement dans toutes les branches du secondaire et du tertiaire (sauf la branche des services, où elle est devancée par le Sud-Ouest).

Tableau 23
Répartition de la population active selon les différentes
provinces et selon les secteurs d'activités économiques

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud-Ouest	Total
CHIFFRE ABSOLU								
Agriculture	393 971	135 411	124 848	676 553	195 749	237 549	134 829	1 898 910
Industries	26 580	2 976	35 238	15 392	24 928	10 274	8 549	123 937
Bâtiment et T.P	13 315	1 102	10 935	8 606	5 665	4 817	1 982	46 422
Commerce	20 987	4 272	31 765	9 825	9 825	8 093	10 953	106 240
Transp. Ent. Com.	8 178	607	17 242	3 357	1 768	3 056	1 859	36 067
Banque Assurances	1 291	56	3 001	301	176	323	255	5 403
Services	58 523	7 667	37 786	23 932	19 126	18 255	32 125	197 414
Non déterminé	6 169	254	578	3 619	3 000	3 372	2 324	19 316
Population occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 23	285 739	92 876	2 434 709
EN POURCENTAGE								
Agriculture	74,5	88,9	47,8	89,9	75,2	83,1	69,9	78,0
Industries	5,0	2,0	13,5	2,0	9,6	3,6	4,4	5,1
Bâtiments et T.P	2,5	0,7	4,2	1,1	2,2	1,7	1,0	1,9
Commerce	4,0	2,8	12,0	2,8	3,8	2,8	5,7	4,4
Transp. Ent. Com.	1,5	0,4	6,6	0,4	0,7	1,1	1,0	1,5
Banque Assurance	0,2	-	1,1	-	0,1	0,1	0,1	0,2
Services	11,1	5,0	14,5	3,2	7,3	6,4	16,7	8,1
Non déterminé	1,2	0,2	0,2	0,5	1,2	1,2	1,2	0,8
Population occupée	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Education, emploi et salaire au Cameroun

Quant aux autres provinces, qui se situent à un niveau intermédiaire de diversification économique, on constate que le Centre-Sud se rapproche structurellement du Littoral, tout en gardant un fort secteur agricole, qu'en revanche l'Ouest ressemblerait davantage à l'Est et au Nord, et que les deux provinces anglophones présentent une sorte de paradoxe : le Nord-Ouest a un secteur secondaire équivalant au tertiaire, à cause d'un fort développement de la branche industrie (presque deux fois la moyenne nationale), tandis que le Sud-Ouest possède un secteur tertiaire cinq fois plus important que le secteur secondaire, à cause d'un fort développement de la branche Services (elle aussi deux fois la moyenne nationale).

Si l'on rapproche maintenant ce tableau de celui de la distribution régionale des différentes catégories de travailleurs, on constate que les provinces qui sont les moins diversifiées sur le plan économique sont également celles où le salariat est le moins développé (le Nord et l'Est). Le raisonnement vaut à l'inverse pour le Littoral. Ce rapprochement permet aussi de comprendre le paradoxe des deux provinces anglophones : le relatif développement du secteur secondaire dans le Nord-Ouest (11,8%) tient plus au nombre élevé de travailleurs indépendants (80,1%) c'est-à-dire des artisans, qu'à l'extension du salariat (9,5%); pour le Sud-Ouest, le pourcentage élevé du secteur tertiaire (23,5%), et en particulier des Services (16,7%), rapproché de celui, également élevé, des salariés (23,4%), induit qu'il y a dans cette province une implantation importante de l'emploi public. Ce raisonnement vaut également pour le Centre-Sud, où se trouve la ville de Yaoundé. Cette dernière compte un pourcentage très élevé de salariés (62,7%), dans une province qui reste très agricole (74,5%) et dans laquelle le secteur secondaire n'est que légèrement plus développé (7,5%) que la moyenne nationale (7%). Cela tient au fait que Yaoundé, capitale politique et administrative du Cameroun, possède la plus forte concentration d'emplois publics du pays.

IV. LES RELATIONS ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

Pour tout ce qui touche aux relations entre la formation et l'emploi au Cameroun, il est difficile de se faire une idée autre qu'approximative, l'information dont on dispose étant soit trop globale, soit ancienne, soit limitée à certains secteurs. L'opinion la plus répandue actuellement est celle qui consiste à faire le constat d'une inadéquation totale et à faire le procès du seul système d'enseignement auquel on attribue une absence complète d'adaptation, en oubliant un peu vite les services qu'il a rendus par rapport aux objectifs majeurs qui lui avaient été assignés: la

construction nationale, le développement de la conscience de la citoyenneté, sans parler de la réduction de l'analphabétisme. le système de formation se trouve de la sorte au coeur d'une contradiction majeure qui fait qu'en le marquant d'une culpabilité totale, on l'investit dans un même mouvement d'un pouvoir qu'il ne peut posséder. Il se trouve parallèlement investi d'une fonction idéologique: quand on le rend responsable de l'exode rural - lequel est bien réel - on occulte par là même les réalités de l'univers agricole, les conditions de vie des paysans et la décentration permanente en regard du monde des villes. Quand on le rend responsable du chômage, et en particulier du chômage des diplômés (17), on néglige en même temps de parler des contraintes d'un développement de type libéral et des laissés pour compte de la loi du marché. Nous n'avons pas la prétention de clore ici ce débat national. Nous voulons simplement lui fournir des bases plus objectives.

Nous nous proposons de donner un aperçu de l'évolution historique dans le domaine des relations entre la formation et l'emploi, pour arriver ensuite à l'identification des secteurs-clés de leur mise en rapport.

17 Le recensement de 1976 apporte quelques précisions sur cette question. On dispose en particulier d'un tableau sur la variation du taux de chômage selon les grands groupes de diplômés pour le sexe masculin:

	%
Sans diplôme	5,7
Ensemble des diplômés	16,4
Diplômés Cycle primaire	18,6
Diplômés Enseignement secondaire:	
- 1er cycle: technique	6,3
- 1er cycle: général	11,7
- 2e cycle:	6,7
Diplômés enseignement supérieur:	
- 1er et 2e degrés	2,3
- 3e degré	2,4
Ensemble	7,2

Il apparaît donc que le chômage est plus élevé chez les diplômés que chez les nondiplômés (mais ces derniers sont, par définition, moins déterminés à chercher un emploi salarié) et le taux le plus élevé se trouve chez les diplômés de l'enseignement primaire.

A. L'évolution des relations

On a coutume de dire que du temps de la colonisation, l'enseignement était parfaitement adapté aux besoins de l'emploi dans la mesure où il en était dépendant (18).

La présence d'une administration européenne et la faible diversification économique n'impliquaient que la formation d'une élite locale restreinte servant d'intermédiaire - administratif ou commercial - avec les populations sous domination européenne. Il semble toutefois que cette situation - où l'emploi est posé en termes de rareté de l'offre de travail - n'ait généralement prévalu que jusqu'en 1945, date vers laquelle elle commence à s'infléchir sous l'influence de différents facteurs qui font que le problème tend à se poser de plus en plus en termes d'excès d'offre : croissance de la population, de la scolarisation et de l'exode rural.

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

L'explosion scolaire que le Cameroun a connue après l'Indépendance dans le cadre d'un système d'enseignement inchangé si ce n'est dans ses objectifs politiques, et dans le cadre d'une économie qui, bien que progressant, n'a jamais connu de croissance spectaculaire comparable, fit que les distorsions devinrent de plus en plus évidentes. Le développement de l'éducation précédait manifestement le niveau de développement économique. Les produits du système d'enseignement - qui touche la majorité de la population - sont essentiellement destinés au secteur moderne de l'économie, et ce secteur ne peut tous les absorber, étant donné qu'il est - on l'a vu - minoritaire dans l'ensemble national. Dès 1967, on songea à réformer l'enseignement primaire afin qu'il n'introduisit plus cette rupture avec le milieu d'origine des élèves et qu'il participe à son développement. La majorité de la population du Cameroun vivant en milieu rural, on a appelé cette réforme "ruralisation". Cependant, cette réforme n'a pas atteint le stade de

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

la généralisation. Parallèlement, afin de planifier les flux des différentes filières de formation, on mit en place un service d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. On projette actuellement d'organiser un dispositif de professionnalisation des enseignements secondaire et supérieur. Cependant, l'augmentation de sa masse lui donnant de plus en plus d'inertie au sens physique du terme, il apparaît qu'en définitive le cours du système est très difficile à modifier. Pour pallier cette difficulté, et dans le but de freiner le courant de migrations vers les villes et d'alléger la pression sur l'emploi, les pouvoirs publics ont multiplié les initiatives éducatives extrascolaires et n'organisent plus qu'une seule session aux différents examens de l'enseignement secondaire comme tentative de régulation des flux.

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

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

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

Le premier secteur, et le plus important pour le nombre des travailleurs, est celui qui correspond aux activités indépendantes de production agricole. On considère que le système d'enseignement, tel qu'il est conçu actuellement, non seulement ne contribue pas à la modernisation des activités - c'est-à-dire, dans l'optique officielle, à l'amélioration de leur productivité - mais encore contribue à en détourner une partie de plus en plus grande de la jeunesse. Le problème se complique dans la mesure où l'inadéquation de la formation transmise se double d'une extension insuffisante: de vastes zones du territoire national sont encore sous-scolarisées. Autrement dit, le système de formation, s'il n'était investi d'autres fonctions politiques et idéologiques, serait inutile et même néfaste du strict

point de vue économique. Non seulement l'école n'est pas nécessaire à la reproduction simple du secteur agricole, mais encore elle l'entrave. Ce secteur requerrait des formations globales et spécifiques qui n'existent pas ou sont insuffisamment développées. C'est cette spécificité même, contradiction face à l'école unique qui fait problème. L'importance accordée aux initiatives extrascolaires permet en quelque sorte de contourner ce monolithe qu'est le système d'enseignement. Les buts poursuivis par les ZACC (zones d'activités communautaires et culturelles), ZAPI (zones d'actions prioritaires intégrées) et surtout par le Service national d'Action civique sont à la fois politiques et économiques: on cherche à revitaliser ponctuellement le secteur rural et l'on fixe en même temps les jeunes à la campagne, en ponctionnant à l'occasion dans les groupes des désœuvrés urbains.

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

Le troisième secteur est celui qui correspond à ce que l'on appelle le secteur moderne, ou structuré ou institutionnalisé. Nous préférons la troisième appellation, car elle désigne bien un secteur où les emplois ressortissent au système institutionnalisé des catégories, qualifications, salaires et rapports de travail. C'est le secteur où sont établies a priori des correspondances théoriques entre formations, emplois et salaires, et dont la fonction publique a servi de prototype, par le truchement de la Classification professionnelle nationale type. Pour chaque branche d'activité, il existe une convention collective qui établit de manière précise et adaptée les correspondances pour chacune des 12 catégories de la CPNT. Tous les salariés du secteur privé et para-public

appartiennent à une catégorie particulière. Cette appartenance catégorielle est fonction du niveau de formation et/ou de l'expérience professionnelle et de la fonction exercée. Elle sert de base au calcul du salaire. C'est vers ce secteur institutionnalisé que sont orientées toutes les formations du système éducatif.

Nous avons vu plus haut le développement des différentes branches de ce secteur et l'inégale distribution géographique des emplois salariés. Nous avons pu également donner un aperçu des inégalités régionales en matière de scolarisation et nous constatons un parallélisme entre les régions à haut développement scolaire et les régions à forte concentration d'emplois salariés. L'adéquation formation-emploi ne serait-elle que celle des inégalités régionales ?

C. La structure des emplois du secteur moderne et son évolution

Les données relatives à cette structure et à la manière dont elle se modifie nous sont fournies par plusieurs documents du Ministère de l'Economie et du Plan. Elles permettent de dresser différents états de la structure professionnelle dans le secteur privé et para-public entre 1965 et 1980.

Tableau 24
Evolution de la structure professionnelle
entre 1965 et 1980

Niveau d'emplois	1965	1971	1974	1980
Cadres et tech. supérieurs	1,1	3,4	3,1	4,6
Techn. et agents de maîtrise	4,1	3,5	3,4	5,2
Employés et ouvr. qualifiés	11,8	11,3	13,9	16,5
Sous-total qualifiés	17,0	11,3	13,9	16,5
Employés et ouvr. spécialisés		32,4	26,0	35,4
Manoeuvres		49,4	53,6	38,3
Sous-total non-qualifiés	83,0	81,8	79,6	73,7
ENSEMBLE	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau confectionné à partir des données du Ministère de l'Economie:

- Le IIIe Plan quinquennal 1971-1976, p.420, pour l'année 1966.
- L'emploi et la main-d'oeuvre au Cameroun, Etudes et enquêtes statistiques, No.1, p.52, pour l'année 1971
- Le IVe Plan quinquennal, 1976-1981, p. 69, pour l'année 1974
- Le Ve Plan quinquennal, 1981-1986, Tome V, pour l'année 1980.

Deux traits particulièrement importants se manifestent. Le premier est celui du recours massif à une main-d'oeuvre sans qualification (catégories 1 à 4 de la Classification professionnelle nationale type), le second est celui de l'augmentation régulière, mais lente, de la capacité d'absorption par l'économie camerounaise de travailleurs qualifiés (de 17% à 26,3% en 15 ans). Le Tableau 24 nous le montre.

Toutefois, ce tableau doit être nuancé, car il regroupe l'ensemble des travailleurs sans distinction de nationalité. La physionomie change si l'on isole les différents groupes. Ainsi, lorsque l'on ne considère que les salariés camerounais, la proportion de travailleurs qualifiés baisse de 20,4 à 18 en 1974 et de 26,3 à 24,5 en 1980. On voit apparaître alors une double structure, celle des salariés camerounais et celle des salariés expatriés, et dont les profils sont inverses. Le Tableau 25, valable pour 1974, permet de bien identifier ces différences.

Les salariés camerounais ne représentent que 15,91% des cadres supérieurs, les Européens y entrant pour 81,0%. On observe donc une concentration des nationaux dans les bas niveaux de qualification et une concentration des "expatriés" dans le haut de la gamme. Ce fait traduit la dépendance, toujours très grande, du secteur moderne camerounais au capital et à la technologie européens et une "camerounisation" encore peu avancée (19) de l'encadrement. Mais il réfère aussi à la situation inverse qui prévaut dans le secteur public (qui regroupait 71 000 employés en 1974), lequel a réalisé une camerounisation quasi-totale de son encadrement et continue à prélever tous les ans un fort contingent de sortants des enseignements secondaire et supérieur.

19 En 1974, un pays comme la Côte-d'Ivoire avait un pourcentage d'emplois qualifiés dans le secteur privé et para-public de 26,8 (contre 20,4 au Cameroun), mais parmi ces personnels qualifiés seulement 57,6 étaient des nationaux pour la Côte-d'Ivoire et 82,2% pour le Cameroun.

Tableau 25

Répartition des salariés selon la nationalité et selon
la catégorie d'emploi

Niveau	Camerounais		Autres africains		Autres nationalités(a)		Total	
		%		%		%		%
Cadres supérieurs	307	0,1	58	1 564	20,9	1 929	0,9	
Techniciens supérieurs	1 248	0,6	-	3 755	50,2	5 003	2,2	
M.O. qualifiée	29 693	14,3	583	455	6,1	30 731	13,9	
M.O. spécialisée	56 322	27,1	1 170	48	0,6	57 540	26,0	
M.O. banale	113 976	55,0	4 485	188	2,5	118 649	53,6	
TOTAL	207 348	100,0	6 454	7 748	100,0	221 370	100,0	

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

Source: Document du IVe Plan, p. 169

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

2. Les objectifs et le déroulement de l'enquête

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

C'est dans cette perspective que nous avons conçu cette recherche. La méthode utilisée a été celle de l'enquête par questionnaire sur échantillon. Nous allons aborder dans ce chapitre la manière dont nous avons circonscrit le champ de l'investigation et les objectifs que nous lui avons donnés, puis nous évoquerons quelques questions de méthodologie à travers l'analyse du déroulement de l'enquête elle-même: la confection de l'échantillon, les questionnaires et leurs différents passages. Nous terminerons ce chapitre par une brève présentation des caractéristiques de l'échantillon.

I. LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

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

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

Par manque de moyens, nous avons en définitive circonscrit notre étude aux entreprises privées, para-publiques et publiques où nous pouvions néanmoins retrouver toutes les catégories de travailleurs et tous les types de formation et de qualification, dans le cadre d'un marché du travail certes régi par des règles officielles (Classification nationale professionnelle type et conventions collectives) en matière de critères de recrutement, de classification et de salaires, mais en définitive moins réglementé que la fonction publique, pour préserver une certaine latitude aux choix des employeurs.

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

Objectifs pratiques

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

Objectifs théoriques

Les questions que nous nous sommes posées sont autant de questionnements sur les théories du marché du travail, afin de vérifier justement leur pouvoir explicatif sur les faits que nous voulons mettre en lumière. Poser la question de l'adéquation entre la formation et l'emploi n'équivaut pas à la question du seul ajustement de l'offre et de la demande dans le cadre d'un marché abstrait hors du temps et de l'histoire, parfaitement transparent et où jouerait une concurrence parfaite. Elle signifie aussi pour nous, prendre en compte une dynamique de relations réciproques et une somme de déterminations individuelles et collectives, nées du hasard de la géographie ou de la logique de l'économie marchande, où les stratégies des entrepreneurs ne coïncideraient pas forcément avec celles des employés, et où la division du travail pourrait correspondre à la segmentation du marché. Dans le cas particulier du Cameroun, cela revient à nous demander si la distribution inégale des savoirs (un système de formation hyper-sélectif inégalement réparti dans l'espace national) et la concentration des emplois salariés dans certaines zones privilégiées n'induisent pas une organisation régionale et catégorielle du marché du travail, laquelle segmentation constituant la structure de reproduction d'une division particulière du travail: une division technique qui tend à devenir une division sociale.

II. LE DEROULEMENT DE L'ENQUETE

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

- a) d'une part procéder à la constitution d'un échantillon national d'entreprises par branches et d'employés par catégories. Donner à cet échantillon un caractère national nous paraissait nécessaire, afin d'appréhender théoriquement les principaux facteurs pouvant intervenir dans le fonctionnement du marché du travail, en particulier les facteurs régionaux, sectoriels et catégoriels, et pour donner à notre enquête une représentativité d'ensemble, en couvrant toutes les branches de l'activité économique et toutes les catégories de travailleurs,
- b) d'autre part élaborer les instruments de recherche requis pour réaliser cette investigation particulière dans le secteur moderne de l'économie, notre but étant de savoir qui appartient à ce secteur et comment on peut y accéder, étant entendu que c'est vers lui que doivent se porter de manière spécifique les sortants du système de formation.

Nous nous proposons maintenant de présenter la procédure que nous avons suivie pour confectionner cet échantillon. Nous parlerons ensuite des instruments d'enquête et de la manière dont ils ont été élaborés et utilisés.

A. La confection de l'échantillon

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

1. Echantillon d'entreprises

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

Les objectifs et le déroulement de l'enquête

En recoupant ces deux documents, il a été possible de reconstituer une liste unique comportant 582 entreprises et un effectif total de 120.758 salariés (1).

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

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

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

Cet échantillon d'entreprises, par ailleurs, a été stratifié selon les principaux secteurs d'activité économique pour s'assurer que tous ces secteurs soient représentés. Le nombre d'entreprises de l'univers et de l'échantillon est donné dans le Tableau 26.

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

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

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 26
Composition de l'univers et de l'échantillon
selon le secteur d'activité

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

2. Echantillon de salariés

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

Comme l'échantillon d'entreprises a été effectué avec une probabilité proportionnelle à la taille, pour rétablir la représentativité des salariés, le taux de sondage des salariés à enquêter a été calculé de façon inversement proportionnelle à la taille des entreprises. En d'autres termes, plus une entreprise est grande, plus forte est sa probabilité d'être retenue dans l'échantillon, mais en même temps plus faible est la proportion de ses salariés qui seront enquêtés. De façon plus précise, les taux de sondage pourraient être calculés comme l'indique le Tableau 27.

2 Voir infra pp.78-82

Les objectifs et le déroulement de l'enquête

Tableau 27

Proportion des salariés enquêtés selon la taille de l'entreprise

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

Tableau 28

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

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

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

Catégorie 1-2	Manoeuvres
Catégorie 3-4	Ouvriers spécialisés
Catégorie 5-6	Ouvriers et employés qualifiés
Catégorie 7-9	Cadres de maîtrise et cadres moyens
Catégorie 10-12	Directeurs et cadres de direction

En appliquant un taux unique de sondage à chacune de ces catégories, on aurait dans l'échantillon un nombre très élevé de salariés de la catégorie 1-2 et au contraire un nombre insignifiant de salariés de la catégorie 10-12, nombre en tout cas insuffisant pour les besoins de l'analyse. C'est pourquoi il a été décidé d'utiliser un taux de sondage plus faible pour les catégories 1-2 (manoeuvres) et nettement plus élevé pour les catégories 10-12 (directeurs et cadres de direction). On trouvera dans le Tableau 28 la proportion détaillée des salariés enquêtés.

La composition de l'échantillon finalement obtenu est indiquée dans le Tableau 29.

Tableau 29
Composition de l'échantillon selon les
catégories de salariés

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

Comme on peut le voir, le taux de sondage réel est légèrement différent du taux de sondage théorique. Ceci provient principalement de deux raisons: la première est que dans certains cas, il n'a pas été possible d'appliquer strictement le taux de sondage, soit parce que le nombre d'entreprises d'une taille déterminée est trop faible, soit parce que le nombre de salariés d'une catégorie donnée est trop réduit. La deuxième raison est que l'enquête auprès des salariés n'a pas été possible dans 4 entreprises sur les 77 retenues dans l'échantillon. Une entreprise, en effet, est

tombée en faillite (SICAB, Société industrielle camerounaise du Bois); une entreprise (Chaussures Bata) a refusé le deuxième passage de l'enquête concernant les salariés; dans deux entreprises enfin (la SAFACAM et la Société camerounaise d'équipement), l'enquête n'a pas pu être effectuée en temps voulu à cause des difficultés d'accès au lieu de production.

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

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

Comme nous l'avons indiqué, il existe 12 catégories de salariés et chacune comporte 6 échelons (A, B, C, D, E et F) (3). Les rémunérations, d'autre part, varient selon la zone géographique (zone 1, zone 2, zone 3) et selon le secteur d'activité (secteur primaire, secteur secondaire et tertiaire I, secteur tertiaire II) (4). Le tableau 30 donne à titre d'illustration la rémunération mensuelle au 1er décembre 1979, de la zone 1, par catégorie et par échelon, pour le secteur primaire (qui correspond aux rémunérations les plus faibles) et pour le secteur tertiaire II qui correspond aux rémunérations les plus élevées.

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

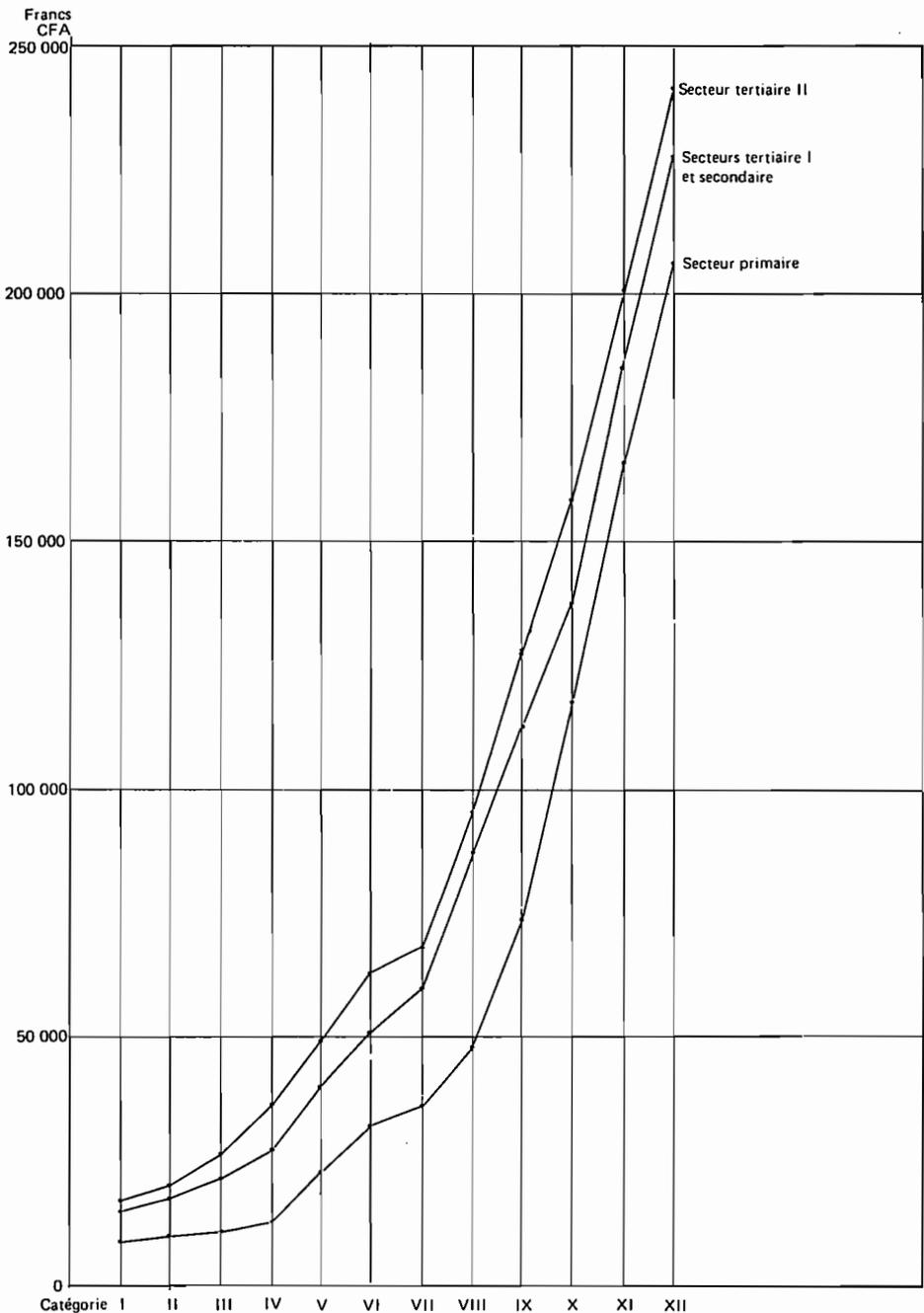
4 On trouvera dans l'annexe I les informations détaillées concernant la délimitation des zones géographiques et concernant la composition du secteur primaire, secteur secondaire et tertiaire I et tertiaire II.

Tableau 30

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

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

Graphique 1 : Salaire mensuel selon la catégorie et le secteur



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

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

B. Les instruments d'enquête

Notre enquête a véritablement commencé quand nous avons procédé à différents entretiens avec les responsables patronaux du secteur privé (Chambre de Commerce et d'Industrie, GICAM, Syndustriam, SCIEC) et avec des responsables de la CNPS (Caisse nationale de Prévoyance sociale), organisme qui assure la couverture sociale des salariés. Ces entretiens avaient pour but, outre la mise à jour de notre univers d'entreprises, d'exposer les objectifs et les méthodes de notre recherche et d'en faire valoir l'intérêt et la validité avant de nous introduire dans les entreprises. Ces contacts avec les responsables patronaux nous ont également permis d'élaborer le guide d'entretien avec les dirigeants d'entreprise, lequel guide a servi de base à notre premier questionnaire, celui concernant les entreprises. A l'occasion de ce premier passage dans les firmes, qui consistait en un entretien avec le directeur ou le chef du personnel et le dépôt du questionnaire, nous avons commencé à ébaucher le second questionnaire, celui concernant les employés, qui s'est ainsi affiné par tests successifs et qui a été administré lors d'un second passage avec le concours d'une équipe d'enquêteurs. En correspondance avec notre problématique, ces questionnaires devaient également être recevables par ceux auxquels ils étaient destinés, et c'est la raison pour laquelle nous avons suivi une telle procédure. Nous allons présenter maintenant ces deux questionnaires, et la manière dont se sont déroulés les deux passages d'enquête au cours desquels ils ont été administrés.

1. Le questionnaire entreprise

Ce questionnaire devait, de notre point de vue, systématiser l'ensemble des informations que nous voulions posséder sur chacune

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

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

La première rubrique (13 questions), la plus importante en volume, rassemble des questions d'ordre général sur l'entreprise elle-même : la date de création; l'adresse du siège social, pour savoir en particulier si le siège est au Cameroun ou à l'étranger; l'existence et la répartition régionale des différents départements ou filiales; la forme juridique (SA, SARL, etc.); le régime fiscal, c'est-à-dire le régime d'agrément au Code des Investissements (cf. supra pp.12-13); le montant et la répartition du capital social afin de connaître la part du privé et du public, qu'il soit camerounais ou étranger, l'activité principale et éventuellement les activités annexes; le chiffre d'affaires des deux derniers exercices; le volume de l'emploi; et enfin la répartition catégorielle des employés permanents, avec pour chaque catégorie la distribution hommes-femmes, nationaux-expatriés et la masse salariale. Ces informations nous ont permis de reconstituer la structure des qualifications, le degré de camerounisation de l'encadrement et les salaires correspondants, cet ensemble pouvant être mis en rapport avec le volume et la répartition du capital.

La deuxième rubrique (6 questions) concerne la politique de recrutement de l'entreprise : les exigences de départ en matière de formation scolaire et/ou de qualification professionnelle, les

5 Cf. un modèle en Annexe III.

modalités habituelles de recrutement, l'opportunité d'assurer un équilibre provincial, la rareté de l'activité.

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

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

2. Le premier passage d'enquête

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

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

3. Le questionnaire Employés

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

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

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

La seconde rubrique porte sur la situation professionnelle actuelle. Les questions qu'elle regroupe devaient enregistrer de

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

manière précise le lieu de travail, la fonction exercée, la catégorie, l'échelon, le salaire et les avantages et primes éventuelles.

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

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

La cinquième et dernière rubrique porte sur la formation ou le perfectionnement en cours d'emploi. Elle visait à identifier la durée des formations acquises dans et/ou hors de l'entreprise depuis le recrutement et leur incidence éventuelle sur la classification.

4. Le second passage d'enquête

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

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

L'intervention dans les entreprises avec une équipe d'enquêteurs était plus délicate qu'un simple entretien avec les responsables. Beaucoup d'entreprises s'y sont prêtées encore de très bon gré, certaines ayant même tout organisé pour ce second passage. Il y eût cependant à lever des réticences plus nombreuses que la première fois, mais le fait que le questionnaire soit imprimé nous a finalement beaucoup aidés. Dans une certaine mesure, il était garant de sérieux. Nous avons quand même essuyé un refus et un demi-échec (7), dûs en définitive aux conditions de travail imposées aux ouvriers de ces entreprises et qui ne souffraient pas d'interruption, même brève : selon le niveau de scolarisation et la richesse de l'histoire professionnelle de l'employé, la durée de l'enquête pouvait aller de 15 à 30 minutes. Ce refus, le temps limité qui était le nôtre, les difficultés de circulation et l'organisation de certaines firmes ont fait que nous n'avons pu faire passer le questionnaire employés dans quatre entreprises (8). Un problème annexe s'est parfois posé, celui du choix du lieu d'enquête pour les firmes comportant plusieurs points de production. Le budget minimum qui était le nôtre nous a contraints de choisir le point le plus aisément accessible. C'est la raison pour laquelle, dans le cas de deux entreprises en particulier (CICAM et Brasseries du Cameroun), nous avons enquêté à Douala et non à Garoua dans la province du Nord.

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

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

7 Dans ce cas nous n'avons pu interroger que la moitié de l'effectif prévu.

8 Voir supra p.69

III. LES CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Avant d'aborder l'analyse des processus de passage de la formation à l'emploi, qui sera faite dans les chapitres suivants, nous voulons présenter ici les principales caractéristiques de notre échantillon, telles qu'elles ressortent des deux questionnaires. Compte tenu des méthodes que nous avons utilisées pour confectionner notre échantillon d'entreprises et notre échantillon d'employés, les données de notre enquête devraient fournir une image correcte des principales caractéristiques du secteur moderne côté entreprises et côté employés. Pour la commodité du lecteur, nous nous proposons de restituer maintenant cette image.

A. Les caractéristiques des entreprises

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

1. Chronologie des créations d'entreprises

On peut distinguer quatre périodes dans cette chronologie : avant la deuxième guerre mondiale, depuis 1945 jusqu'à l'Indépendance, depuis l'Indépendance jusqu'à 1969 et depuis 1970. Le Tableau 31 donne la répartition des entreprises selon leur date de création.

Tableau 31
Répartition des entreprises selon leur
date de création

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

Les objectifs et le déroulement de l'enquête

Ce tableau rend bien compte du rythme de développement du secteur moderne: peu d'implantations industrielles avant 1945, un gros effort d'investissement effectué par les colonisateurs après la seconde guerre mondiale, une croissance certaine depuis l'Indépendance, mais sans explosion de l'industrialisation (9).

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

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

2. Localisation du siège social

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

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

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

Tableau 32
Répartition du siège social des entreprises de l'échantillon
selon les provinces et les départements

Province	Département	Nombre d'entreprises	%
Littoral	Mungo	3	4,1
	Sanaga Maritime	2	2,7
	Wouri (Douala)	45	61,6
Centre-Sud	Dja et Lobo	1	1,4
	Haute Sanaga	1	1,4
	Mfoundi (Yaoundé)	13	17,8
	Nyong et Kelle	1	1,4
	Ocean	3	4,1
Etranger	France	3	4,1
		<u>73</u>	<u>100</u>

3. Taille des unités de production

La taille des entreprises de l'échantillon va de 11 employés à 20 000, avec la distribution comme l'indique le Tableau 33. (10).

Tableau 33
Répartition des entreprises selon leur taille

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

10 Cette distribution ne reflète pas les caractéristiques de l'univers. En effet, comme nous l'avons indiqué le tirage des entreprises a été effectué avec une probabilité proportionnelle à la taille, voir supra pp.63-71.

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

4. La répartition du capital

La répartition du capital est indiquée dans le Tableau 34.

Tableau 34
Répartition des entreprises selon la propriété du capital

Répartition	Nombre d'entreprises	%	
100% Privé étranger	25	34,2	
Majorité Privé étranger	19	26,0	60,2
100% Privé Camerounais	3	4,1	
Majorité Privé Camerounais	5	6,8	10,9
100% Public étranger	1	1,4	
Majorité Public étranger	1	1,4	2,9
100% Public camerounais	5	6,8	
Majorité Public étranger	10	13,7	20,5
Non réponse	4	5,6	
TOTAL	73	100,0	

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

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

La répartition du capital en fonction de la taille des entreprises apporte un éclairage supplémentaire. Le Tableau 35 montre que le capital privé étranger domine surtout des entreprises de taille moyenne (il n'a le monopole que dans une seule entreprise de plus de 1.000 salariés). En revanche, c'est vers les entreprises de grande taille que se porte préférentiellement le capital public camerounais (Tableau 35).

Tableau 35
Répartition des entreprises selon l'origine du capital
et selon la taille des entreprises

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

B. Les caractéristiques des employés

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

1. Etat-civil

(a) Répartition par sexe et par âge

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

emplois considérés comme spécifiquement féminins: secrétariat par exemple, ou petits travaux demandant de la rapidité et de la précision (12).

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

(b) Lieu de naissance

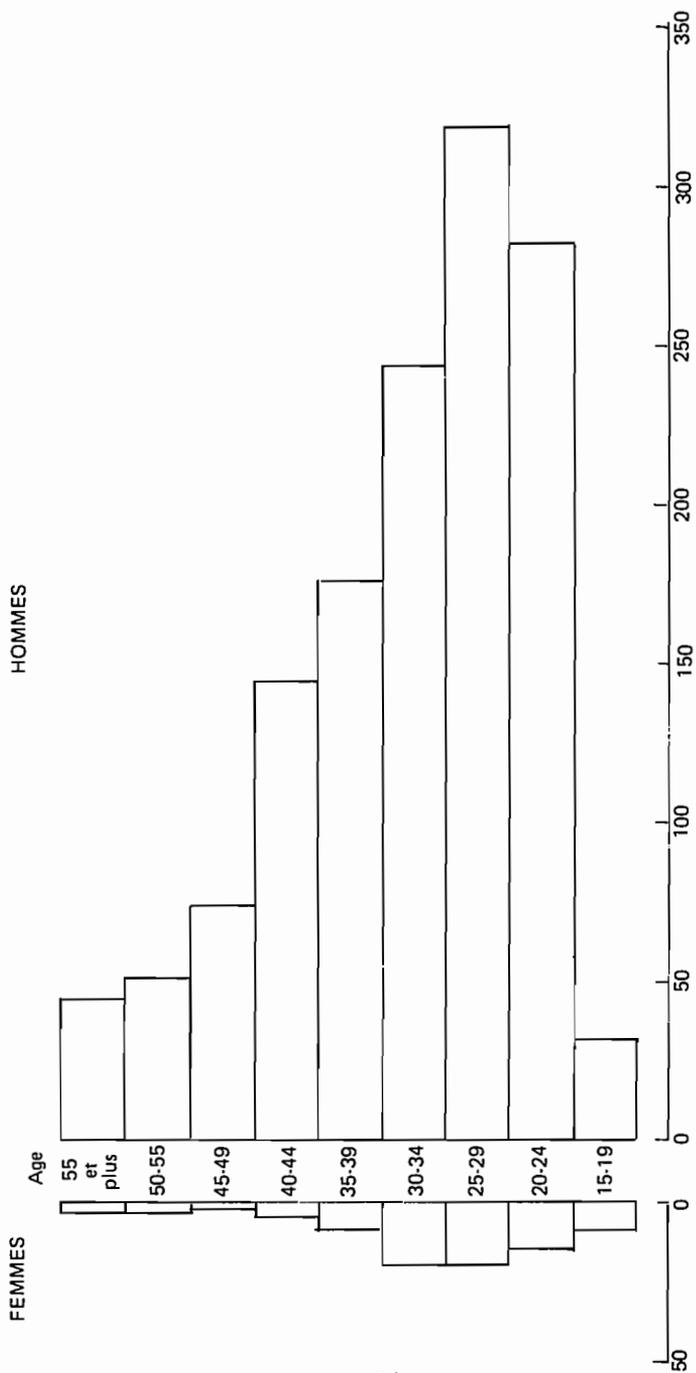
Toutes les provinces du pays sont représentées dans les lieux de naissance, mais 3 provinces regroupent à elles seules 73,1% des salariés: le Littoral (25,1%), le Centre-Sud (29,4%) et l'Ouest (18,6%). Viennent ensuite le Nord-Ouest (14,6%), le Sud-Ouest (6,6%), le Nord (3,3%) et l'Est (2,4%).

La distribution des lieux de naissance par département apporte des précisions supplémentaires: sur 40 départements au total, seulement deux n'apparaissent pas, et ce sont les plus excentrés par rapport à Douala: le Logone et Chari, à l'extrême Nord, et le Boumba-Ngoko, à l'extrême Sud-Est.

Les trois départements les plus représentés sont en revanche les plus proches (s'il était possible) de Douala, et mitoyens: la Sanaga-Maritime (8,8%) le Wouri (Douala) (7,1%) et le Mungo (5,1%). Par ailleurs, le département de Yaoundé, le Mfoundi, est beaucoup moins représenté (2,0%) que les départements limitrophes du Centre-Sud, le Mbam (5,4%), la Léké (4,6%), le Nyong-et-Kellé (4,2%) qui connaissent de fortes densités démographiques tout comme certains départements de l'Ouest, la Mifi (4,2%) et le Ndé (3,7%).

12 Selon le recensement de 1976 sur un nombre total de salariés permanents et temporaires de 363.793, le nombre de femmes est de 31.343 soit 8,6% (cf. Chapitre I, p.40.) Notre échantillon ne porte que sur les salariés des entreprises astreintes à la déclaration statistique et fiscale. Le fait que le pourcentage de femmes de notre échantillon soit un peu plus faible que celui du recensement semble indiquer que le pourcentage de salariées femmes est plus élevé dans la fonction publique et dans les petites entreprises (non astreintes à la déclaration statistique et fiscale).

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



2. Evolution professionnelle

(a) L'ancienneté dans l'entreprise

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

Tableau 36
Répartition des salariés de l'échantillon selon
l'ancienneté dans l'entreprise

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre	% des salariés
0 année	46	10,1
1 année	170	11,7
2 années	217	14,0
3 années	128	8,8
4 années	110	7,6
5 années	75	5,2
De 6 à 10 années	272	18,8
De 11 à 20 années	241	16,6
Plus de 20 années	90	6,2
NR	2	0,4
Total	1449	100,0

(b) La mobilité de l'emploi

Cette ancienneté toute relative des employés dans leur entreprise actuelle, comparée à l'ancienneté beaucoup plus importante de l'ensemble des entreprises elles-mêmes suggère qu'il existe une mobilité assez forte de l'emploi. Ceci semble confirmé par le fait que 40,7% des salariés en sont à leur deuxième, troisième ou quatrième emploi, comme on peut le voir dans le Tableau 37.

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

Tableau 37
Répartition des salariés de l'échantillon selon le nombre
d'emplois qu'ils ont eus

1er emploi	59,3
2ème emploi	25,6
3ème emploi	9,7
4ème emploi ou plus	5,4
	<hr/>
	100,0

3. Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne

Avant d'aborder le problème complexe des relations éducation-emploi, nous nous proposons dans un premier temps d'analyser le niveau d'éducation des salariés du secteur moderne. La notion d'éducation est prise ici dans son sens large et englobe aussi bien la formation scolaire proprement dite que l'apprentissage suivi avant le recrutement dans l'entreprise ou la formation en cours d'emploi, reçue soit au sein de l'entreprise soit à l'extérieur de celle-ci.

A partir des informations recueillies au cours de notre enquête, nous essaierons d'apporter quelques éléments de réponses aux questions suivantes:

- a) Quel a été le cursus scolaire des salariés du secteur moderne?
- b) A quel type de diplôme a-t-il conduit?
- c) Dans quelle mesure la poursuite des études a-t-elle entraîné des migrations?
- d) Dans quelle mesure certains facteurs, comme le sexe, l'âge, le milieu familial, la province d'origine, ont-ils influé sur le niveau d'éducation?
- e) Quelles sont les promotions suivies en cours d'emploi?
- f) Quelles sont les relations entre cette formation en cours d'emploi et le niveau d'éducation atteint avant l'insertion dans l'emploi?

I. NIVEAU D'EDUCATION DES SALARIES DES ENTREPRISES CAMEROUNAISES

Sur la base de notre échantillon et après avoir appliqué un système de pondération approprié, (1) le niveau d'éducation des salariés des entreprises camerounaises peut être estimé comme suit :

Tableau 38
Niveau d'éducation des salariés du Cameroun

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Pas d'enseignement	97	7,1	12	15,8	109	7,5
Primaire incomplet	134	9,8	6	7,9	140	9,7
Primaire complet	498	36,4	15	19,7	513	35,5
1er cycle secon. incomplet	269	19,6	9	11,8	278	19,2
1er cycle secon.complet	231	16,9	23	30,9	254	17,6
2ème cycle secon. incomp.	79	5,8	6	7,9	85	5,9
2ème cycle secon. comp.	35	2,6	2	2,6	37	2,6
Enseignement supérieur	27	2,0	3	3,9	30	2,1
Total	1 370	100,0	76	100,0	1 446	100,0

Cette répartition des salariés des entreprises camerounaises selon le niveau d'éducation appelle les commentaires suivants :

- a) La proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement primaire est élevée (45,2%); celle de ceux qui ont suivi le premier cycle de l'enseignement secondaire (soit partiellement, soit complètement) est également forte (36,8%).

1 Au Cameroun, comme d'ailleurs dans tous les pays, le nombre de salariés diminue rapidement au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des fonctions: le nombre des manoeuvres est très élevé alors que celui des cadres supérieurs est très faible. Si on appliquait un taux de sondage identique pour chacune des catégories, on aurait dans l'échantillon très peu de cadres supérieurs. Pour avoir suffisamment d'unités dans chaque catégorie de fonctions et avoir ainsi suffisamment de degrés de liberté pour l'analyse, nous avons utilisé un taux de sondage plus faible pour les manoeuvres et plus élevé pour les cadres supérieurs. C'est pourquoi, pour retrouver les caractéristiques de l'univers, il faut appliquer à l'échantillon un système de pondération approprié. Pour plus de détails concernant la confection de l'échantillon et le système de pondération utilisé voir supra pp.64-71.

Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne

- b) Par contre, le pourcentage de ceux qui ont complété le 2ème cycle de l'enseignement secondaire (2,6%) et de ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur (2,1%) est assez faible.
- c) Sans doute, et nous le verrons, (2) la structure des salariés par niveau d'éducation varie énormément d'un secteur d'activité à l'autre. Il n'en reste pas moins vrai qu'en moyenne et compte tenu de la politique de recrutement des entreprises, le niveau d'éducation des salariés du secteur structuré n'est pas très élevé. (3)
- d) Par ailleurs, le secteur structuré n'emploie qu'une faible partie de la population active. Selon le recensement de 1976, les salariés permanents sont au nombre de 268.801 et représentent 10,4% de la population active. L'univers à partir duquel notre échantillon a été confectionné recouvre un peu plus de la moitié des salariés permanents, le reste étant constitué soit par des membres de la fonction publique, soit par des salariés des entreprises non soumises à la déclaration statistique et fiscale, c'est-à-dire par exemple les salariés des entreprises de type familial à faible effectif ou les employés de maison.
- e) Si on rapproche les deux faits qui viennent d'être mentionnés, on se doit de constater que même avec une extension relativement rapide du secteur structuré, la capacité d'absorption des nouveaux diplômés est assez limitée.

2 Voir infra pp.230-231

3 Ce niveau reste, cependant, supérieur à celui de l'ensemble de la population active. D'après le recensement de 1976, la répartition de la population active selon le niveau d'enseignement est la suivante :

	Nombre	%
Pas d'enseignement	1 696 107	61,5
Enseignement coranique	100 893	3,7
Enseignement primaire	774 814	28,1
Enseignement secondaire général	114 920	4,2
Enseignement secondaire technique	41 667	1,5
Enseignement supérieur	19 913	0,7
Niveau non déterminé	9 525	0,3
	<hr/>	<hr/>
	2 757 899	100,0

II. NIVEAU D'EDUCATION ATTEINT ET DIPLOMES OBTENUS

Comme on peut s'y attendre le niveau d'éducation obtenu ne coïncide pas toujours avec le diplôme le plus élevé obtenu.

Dans notre enquête, les diplômes recensés sont les suivants:

- a) Certificat d'Etudes Primaires ou correspondant à la fin des études primaires;
- b) Brevet d'études du premier cycle et Certificat d'aptitude professionnelle ou correspondant à la fin des études du premier cycle secondaire;
- c) Baccalauréat et Brevet de technicien ou General Certificate of Education correspondant à la fin du 2ème cycle secondaire;
- d) Brevet de technicien supérieur, licence, maîtrise, ingénieur, et Doctorat correspondant à l'enseignement supérieur.

Le Tableau 39 croise le niveau d'éducation et le diplôme le plus élevé :

Tableau 39
Répartition en pourcentage des salariés selon le niveau d'éducation et le diplôme le plus élevé obtenu

	Primaire Compl.	1er cycle sec. Incomp	2e cycle sec. Compl.	3e cycle sec. Incomp	4e cycle sec. Compl.	Ens. supér.
Aucun diplôme	48,4	11,8	5,9	2,9	1,1	-
Cert.étud.prim.	50,5	82,5	59,0	30,6	6,2	-
Brev.1er cycle	0,1	1,0	10,3	43,2	7,1	1,8
C.A.P.	0,6	4,5	22,2	14,4	4,5	-
Brev. de tech.	0,1	-	0,7	2,1	8,2	2,2
Baccaulauréat	0,3	0,2	1,9	6,8	72,2	22,2
B.T.S	-	-	-	-	-	23,2
Licence, Mait.	-	-	-	-	-	28,1
Ingénieur, Doct.	-	-	-	-	-	13,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les chiffres soulignés se rapportent aux diplômes correspondant au niveau d'éducation indiqué. A tous les niveaux, on note une proportion plus ou moins importante de personnes qui n'ont pas obtenu le diplôme voulu. Pour ceux qui ont terminé l'enseignement

primaire, près de la moitié ne sont pas titulaires du Certificat d'études primaires. Ce taux est assez proche de ce que nous avons vu dans le Chapitre I quand nous avons étudié les caractéristiques du système éducatif (4).

En ce qui concerne ceux qui ont abandonné leurs études au cours du 1er cycle secondaire, le pourcentage des certifiés est beaucoup plus élevé. Ceci s'explique par le fait qu'il y a une sélection sévère au niveau de l'entrée dans le 1er cycle secondaire. Le taux de transition du primaire au secondaire est en effet assez bas.

Quant à ceux qui ont terminé le 1er cycle secondaire, on peut s'étonner que la proportion de diplômés soit très faible. Une explication possible est que ceux qui ont suivi avec succès ce cycle ont tendance à continuer leurs études et que ne rentrent dans le marché du travail que ceux dont les perspectives de réussite scolaire ne sont pas très brillantes. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par la proportion nettement plus élevée de BEPC et de CAP parmi ceux qui ont un 2ème cycle incomplet de l'enseignement secondaire.

Pour ce qui est de ceux qui ont terminé le 2ème cycle de l'enseignement secondaire, la proportion de bacheliers est très élevée (72,2%). Il faut se rappeler ici que ne sont considérés comme ayant complété le 2ème cycle du secondaire que ceux qui ont suivi effectivement la classe de terminale. Or, le passage de la 1ère à la terminale est relativement étroit et est sanctionné en fait par un examen probatoire.

Notons enfin qu'une certaine partie des salariés ont obtenu des diplômes supérieurs au niveau d'éducation qu'ils ont fréquenté. Le pourcentage, cependant, reste assez modeste et correspond à ceux qui, après avoir abandonné l'école, ont continué à étudier seuls pour pouvoir passer les diplômes d'Etat.

III. MIGRATIONS POUR LES ETUDES

La raison principale de ces migrations provient de l'organisation du réseau scolaire et la répartition territoriale des centres d'enseignement. Comme nous l'avons vu (5), pour des raisons liées au développement passé du système éducatif, les possibilités d'accès

4 Voir supra pp.27-37

5 Cf. Chapitre I

à l'éducation ne sont pas les mêmes selon les provinces et les départements. Le Tableau 40 donne la proportion des salariés, selon le dernier niveau d'enseignement suivi et selon la province de naissance.

Tableau 40
Proportions des salariés selon le dernier niveau d'enseignement suivi et selon la province de naissance

Province de naissance	Pas d'études	Ens. prim. seulement	Ens. secon. seulement	Enseignement supérieur
Nord	36,5	55,5	6,8	1,2
Nord-Ouest	22,0	56,2	21,1	0,7
Est	17,3	56,2	25,6	0,7
Sud-Ouest	9,0	68,0	22,2	0,8
Ouest	6,8	50,1	41,5	1,6
Littoral	3,6	29,4	63,7	3,3
Centre-Sud	0,6	49,0	50,4	2,0

Il convient d'analyser ces rapports avec précaution. D'une part, il ne s'agit pas de ceux qui ont terminé chacun de ces niveaux d'études, mais de ceux qui les ont suivis sans les avoir nécessairement achevés avec succès. D'autre part, il ne s'agit pas de la population dans son ensemble mais des salariés des entreprises du secteur structuré, tels qu'on peut les étudier à travers un échantillon.

Bien entendu, le niveau d'éducation des salariés des entreprises du secteur structuré peut être assez différent de celui de la population active. Dans notre échantillon, en effet, nous n'avons retenu que les entreprises qu'elles soient privées, para-publiques ou d'Etat. Par contre, nous avons laissé de côté l'ensemble des services publics aux niveaux national, provincial et départemental et, en particulier, le secteur de l'éducation, qui emploient une proportion élevée de ceux qui sont diplômés de l'enseignement secondaire ou supérieur.

On notera que c'est dans le Littoral que la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur est la plus élevée. C'est dans cette province, pour des raisons historiques, que le développement de l'éducation a eu lieu le plus tôt. Dans le Centre-Sud, la proportion des salariés qui n'ont pas suivi d'études est très faible (seulement 0,6%); par contre, la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire et supérieur est un peu en retrait par rapport au Littoral. Toutefois,

il semble que la meilleure explication soit liée aux possibilités d'emplois offertes par la fonction publique dont il n'est pas tenu compte ici. Yaoundé, chef-lieu de la province du Centre-Sud, est aussi et surtout la capitale administrative du Cameroun et abrite, de ce fait, le siège de tous les ministères. On peut donc supposer à bon droit que nombre de diplômés des enseignements secondaire et supérieur, originaires du Centre-Sud, se sont portés préférentiellement vers les carrières administratives. De la même manière, c'est à Douala, chef-lieu de la province du Littoral que les possibilités d'emploi dans le secteur privé sont les plus importantes. Dans le Nord, le Nord-Est et l'Est, et à un degré moindre, le Sud-Est, le niveau d'études des salariés semble être plus bas. Notons cependant que dans le Nord, en dépit d'une proportion relativement faible de ceux qui ont suivi l'enseignement secondaire (6,8%), une proportion plus élevée parvient à suivre des études supérieures. On pourrait mettre ce trait au compte d'une rétention plus grande à partir de l'enseignement secondaire, mais ce serait surtout à mettre à l'actif de la politique d'équilibre régional, en particulier pour les cadres du secteur para-public, ce qui aboutit à une sur-représentation des originaires du Nord diplômés du supérieur, non par rapport à la population totale, mais par rapport à la population scolarisée dans l'enseignement supérieur.

A. Migrations pour l'enseignement primaire et secondaire

Comme nous l'avons indiqué dans ce document, les migrations ont été mesurées en calculant pour chaque province la proportion de ceux qui ont suivi soit l'enseignement primaire, soit l'enseignement secondaire, dans une province autre que leur province de naissance.

Tableau 41
Proportion de salariés ayant effectué leur enseignement dans une province autre que leur province de naissance

Province de naissance	Enseignement primaire	Enseignement secondaire
Nord	6,2	5,0
Ouest	28,5	72,4
Est	20,6	39,4
Nord-Ouest	17,4	39,9
Sud-Ouest	6,4	18,2
Littoral	11,2	13,8
Centre-Sud	8,1	25,3
Ensemble	13,9	30,7

Les proportions données dans le Tableau 41 ne peuvent être interprétées sans préalables. L'échantillon des salariés à partir duquel ces proportions sont extraites est composé de personnes ayant de 15 à plus de 60 ans.

Elles ont donc suivi leur enseignement primaire ou leur enseignement secondaire à des dates très différentes. Or, depuis l'Indépendance, le réseau scolaire s'est développé très rapidement. Les proportions précédentes ne reflètent donc pas la situation actuelle concernant les migrations résultant de la nécessité de poursuivre des études. Elles ne constituent, en fait, qu'une caractéristique des salariés travaillant dans le secteur structuré. Ceci étant précisé, il est intéressant de noter que c'est pour les salariés originaires de l'Ouest que l'on trouve les proportions les plus élevées (aussi bien pour l'enseignement primaire que pour l'enseignement secondaire) de ceux qui ont dû changer de province pour effectuer leurs études. Ces proportions sont également assez élevées pour l'Est et pour le Nord-Ouest. Dans le Nord, par contre, la proportion de ceux qui quittent leur province pour poursuivre leurs études est faible. Cette situation n'est pas étonnante. On ne pouvait en effet s'attendre à un taux élevé de migrations extra-provinciales pour les études de la part des salariés originaires du Nord, alors que parmi eux la proportion de ceux qui ont suivi des études primaires et surtout secondaires, est également très faible (6).

B. Migrations pour l'enseignement supérieur

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'étude des migrations de province à province ne présente pas beaucoup d'intérêt dans la mesure où les centres d'enseignement supérieur sont concentrés à Yaoundé, et dans une mesure moindre à Douala. En revanche, elle l'est pour les migrations internationales car une proportion significative de salariés ayant suivi des études supérieures l'ont fait à l'étranger. Le Tableau 42 donne en pourcentage la répartition de ces salariés selon l'endroit où ils ont suivi leurs études supérieures.

Ainsi, une très forte proportion de salariés font leur études supérieures au Cameroun même, soit complètement, soit partiellement (81,7%). S'agissant des études à l'étranger, c'est l'Europe (principalement la France et l'Angleterre) qui vient en tête. Assez peu de salariés ont fait leurs études dans un autre pays d'Afrique, d'Amérique ou d'Asie. L'influence culturelle des deux anciennes métropoles continue donc à se faire sentir, entretenue qu'elle est par de multiples médiations, dont la moindre n'est pas les

6 Voir supra pp.30-32

Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne

langues en vigueur dans les deux systèmes d'enseignement (francophone et anglophone).

Tableau 42
Pourcentage des salariés ayant suivi des études supérieures selon l'endroit où ces études ont eu lieu

Au Cameroun uniquement	71,6 %
Au Cameroun et en Europe	7,5 %
Au Cameroun et en Afrique	1,3 %
Au Cameroun et dans un autre pays	0,7 %
En Europe	1,3 %
En Afrique	3,8 %
Dans un autre pays	3,8 %
TOTAL	100,0 %

IV. LES DETERMINANTS DU NIVEAU D'EDUCATION DES SALARIES

Dans ce qui précède, nous avons essayé de montrer quel est le profil éducatif des salariés du Cameroun. Mais il s'agit là d'une image statique qui ne tient pas compte de l'évolution du temps ni des caractéristiques propres des salariés. Il serait intéressant, par conséquent, de pousser l'analyse un peu plus loin et d'étudier les relations qui existent entre le niveau d'éducation d'une part et d'autres variables telles que le sexe, l'âge, la province de naissance, le milieu familial.

A. Niveau d'éducation selon le sexe

Lorsque l'on se limite seulement aux salariés du secteur moderne, la comparaison des niveaux d'éducation des deux sexes est assez délicate et doit être interprétée avec prudence. En effet, le nombre de femmes qui sont salariées du secteur structuré est très faible, elles ne représentent que 5,3% du total. Ce pourcentage est plus faible que celui des femmes dans l'ensemble des salariés permanents qui est de 9,6% (7). Ceci semble vouloir dire que le pourcentage de femmes salariées est plus élevé dans la fonction

7 Le recensement de 1976 donne les chiffres suivants pour les salariés permanents :

Hommes	243 057	90,4
Femmes	25 744	9,6
	268 801	100,0

L'univers à partir duquel notre échantillon a été tiré se compose de 128.291 salariés.

publique et dans les entreprises non astreintes à la déclaration statistique et fiscale. L'accès des femmes à l'emploi salarié du secteur structuré est ainsi très limité. Ceci étant dit, le niveau d'éducation des femmes travaillant dans ce secteur n'est pas très différent de celui des hommes. Il aurait même tendance à être légèrement supérieur. C'est ainsi que la proportion des femmes ayant terminé le 1er cycle du secondaire est plus élevée que celle des hommes (30,3% contre 16,9%). Il en est de même pour celles qui ont suivi un enseignement supérieur (3,9% contre 2,0%). Par contre, le pourcentage de ceux qui n'ont suivi aucun enseignement est bien plus élevé chez les femmes que chez les hommes (15,8% contre 7,1%). Si on mesure le niveau d'enseignement en se basant sur le nombre d'années d'études, les chiffres sont les suivants :

Tableau 43
Nombre moyen d'années d'études selon le sexe

	Hommes	Femmes
Nombre moyen d'années d'études	7,15	7,53
Ecart type	3,27	4,16
Coefficient de variation	0,457	0,552

On vérifie ainsi que le niveau d'éducation des femmes salariées du secteur structuré est légèrement supérieur à celui des hommes avec cependant une dispersion plus grande, comme le laissaient d'ailleurs prévoir les pourcentages précédemment cités. Nous avons vu que l'accès des femmes à ce secteur était très limité. Cela voudrait-il dire que la raison en est, pour une part, qu'elles doivent y faire face à un surcroît d'exigences?

B. Niveau d'éducation des salariés selon l'éducation des parents

Comme de nombreuses études l'ont montré, il existe une certaine relation entre le niveau d'éducation des enfants et celui de leurs parents. Dans le cas des salariés du Cameroun, cette relation est indiquée dans le Tableau 44.

Notons tout d'abord que le nombre de salariés dont le père n'a suivi aucun enseignement est de 827, soit 57,6% de l'échantillon. Par contre, le nombre de salariés qui n'ont aucune éducation est seulement de 110, soit 7,7% de l'échantillon. Ces deux pourcentages donnent une idée de l'amélioration du niveau d'éducation d'une génération sur l'autre résultant du développement du système éducatif.

Tableau 44

Niveau d'éducation du salarié et niveau d'éducation du Père

Niveau d'éducation du père	Niveau d'éducation du salarié						Enseig. Total
	Pas d'éduc.	Prim. Incompl.	Prim. Compl.	1er cycle Secon.	2ème cycle Secon.	supér.	
EN CHIFFRES ABSOLUS							
Pas d'éducation	105	111	318	239	48	6	627
Primaire incomplet	5	19	122	180	32	12	370
Primaire complet et +	0	10	68	109	42	11	240
Total	110	140	508	528	122	29	1 457
EN POURCENTAGE							
Pas d'éducation	95,5	79,3	62,6	45,3	39,3	20,7	57,6
Primaire incomplet	4,5	13,6	24,0	34,1	26,2	41,4	25,7
Primaire complet et +	0,0	7,1	13,4	20,6	34,4	37,9	16,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

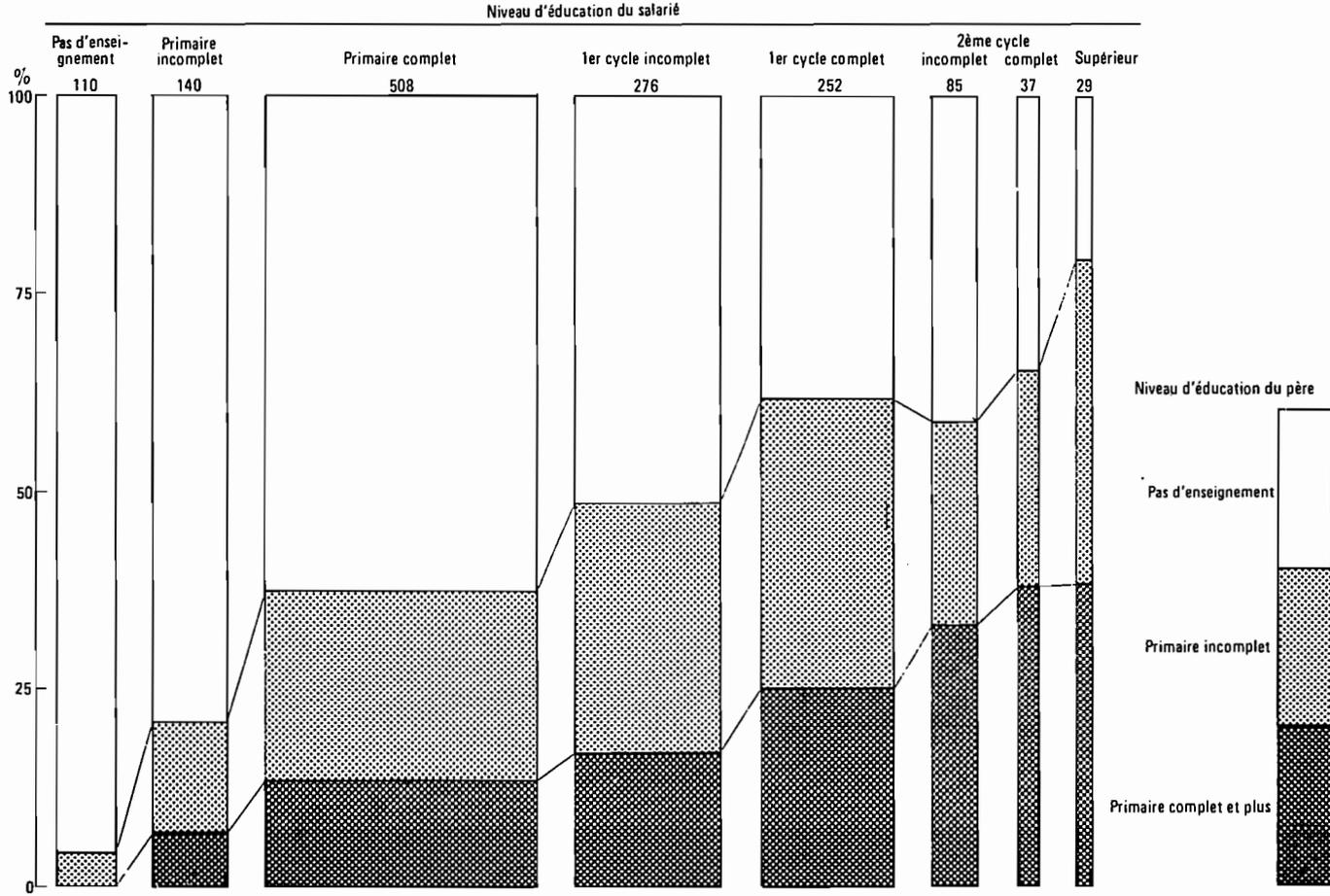
Si on considère maintenant le groupe de salariés dont le père n'a aucune éducation et que l'on suit ce groupe à travers les différents niveaux d'éducation atteints, on constate qu'il est très fortement représenté parmi les salariés qui n'ont aucune éducation. En effet, 95,5% des salariés qui n'ont aucune éducation ont un père qui n'a aussi reçu aucune éducation. Cette proportion diminue régulièrement au fur et à mesure que l'on remonte les niveaux éducatifs. Parmi les salariés ayant suivi un enseignement supérieur par exemple, le pourcentage de ceux dont le père n'a reçu aucune éducation est seulement de 20,7%.

A l'inverse, si on considère le groupe de ceux dont le père a un enseignement primaire complet ou plus, on constate que leur pourcentage s'accroît régulièrement au fur et à mesure que l'on remonte les niveaux d'éducation. Alors qu'il n'y en a aucun parmi le groupe des salariés n'ayant aucune éducation, leur proportion atteint 37,9% dans le groupe des salariés ayant suivi un enseignement supérieur. Il existe ainsi une certaine relation entre le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père. En d'autres termes, la probabilité de parvenir à l'enseignement supérieur est beaucoup plus faible pour un salarié dont le père n'a suivi aucune éducation que pour un salarié dont le père a suivi un enseignement primaire complet ou plus.

Le graphique ci-contre s'efforce de montrer cette relation en distinguant pour chaque niveau d'éducation des salariés la proportion de ceux dont le père n'a aucune éducation, un enseignement primaire incomplet, un enseignement primaire complet ou plus. Dans la mesure où les effectifs des salariés varient beaucoup selon le niveau d'éducation, on a représenté les rectangles correspondant aux différents niveaux d'éducation avec une largeur proportionnelle aux effectifs de chacun de ces niveaux. Les surfaces ainsi représentées sont donc proportionnelles aux effectifs des salariés selon leur niveau d'éducation et selon le niveau d'éducation de leur père.

Une autre manière de montrer les relations entre le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père consiste à calculer, pour chaque niveau d'éducation du salarié, un indice de sélectivité. Cet indice est égal au rapport entre la proportion des salariés de ce niveau d'éducation dont le père à un niveau d'éducation donné et la proportion correspondante pour l'ensemble de l'échantillon. Dans le cas, par exemple, des salariés dont le père n'a aucune éducation, on constate que leur proportion parmi les salariés qui n'ont aucune éducation est de 95,5% alors que leur proportion dans l'échantillon est de 57,6%. L'indice de sélectivité est donc égal à $95,5/57,6$ c'est-à-dire 1,6580.

Graphique 3 : Niveau d'éducation du salarié par rapport au niveau d'éducation du père



Si on passe à l'enseignement supérieur, on observe que la proportion des salariés dont le père n'a aucune éducation est seulement de 20,7% et l'indice de sélectivité est alors de $20,7/57,6 = 0,3594$. On peut ainsi dire que les salariés dont le père n'a aucune éducation sont sur-représentés parmi les salariés n'ayant suivi aucune éducation et sous-représentés parmi ceux ayant atteint l'enseignement supérieur. Le Tableau 45 donne les indices de sélectivité correspondant à chaque niveau d'éducation.

Tableau 45
Indice de sélectivité selon le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation de son père

Niveau d'éducation du père	Niveau d'éducation des salariés					
	Pas d'éduc.	Prim. Inc.	Prim. Compl.	1er Cycle	2ème Cycle	Ens. Sup.
Pas d'éducation	1.6580	1.3767	1.0868	0.7865	0.6823	0.3594
Primaire incomplet	0.1751	0.5292	0.9339	1.3268	1.0195	1.6109
Primaire complet et plus	0.0000	0.4251	0.8024	1.2353	2.060	2.2695

On vérifie ainsi la situation exactement inverse des salariés dont le père n'a aucune éducation et ceux dont le père a eu un enseignement primaire ou plus. Parmi les salariés ayant un faible niveau d'éducation, les premiers sont sur-représentés alors que les seconds sont sous-représentés. Parmi les salariés ayant un niveau élevé d'éducation, au contraire, les premiers sont sous-représentés tandis que les seconds sont sur-représentés. C'est ainsi, par exemple, que la probabilité d'atteindre l'enseignement supérieur est 6,3 fois plus élevée pour un salarié dont le père a suivi un enseignement primaire complet ou plus que pour un salarié dont le père n'a suivi aucune éducation.

En appliquant la même démarche au niveau d'éducation de la mère, on obtient des résultats assez analogues. Il faut noter, cependant, que dans la mesure où la proportion des mères n'ayant aucune éducation est très forte (83,4%), l'indice de sélectivité, bien que décroissant dans cette catégorie, varie moins que dans le cas des pères. Par contre, l'indice de sélectivité varie beaucoup dans la catégorie des mères qui ont suivi un enseignement primaire ou plus. Ici encore la probabilité d'atteindre l'enseignement supérieur est 4,2 fois plus grande pour un salarié dont la mère a suivi un enseignement primaire complet que pour un salarié dont la mère n'a aucune éducation.

C. Niveau d'éducation et âge du salarié

Le niveau d'éducation varie de façon assez sensible avec l'âge du salarié. Ceci résulte du fait que le développement de l'éducation s'est accéléré depuis le début des années 50 et particulièrement depuis l'Indépendance. Le développement a donc bénéficié plus aux générations jeunes qu'aux générations plus âgées.

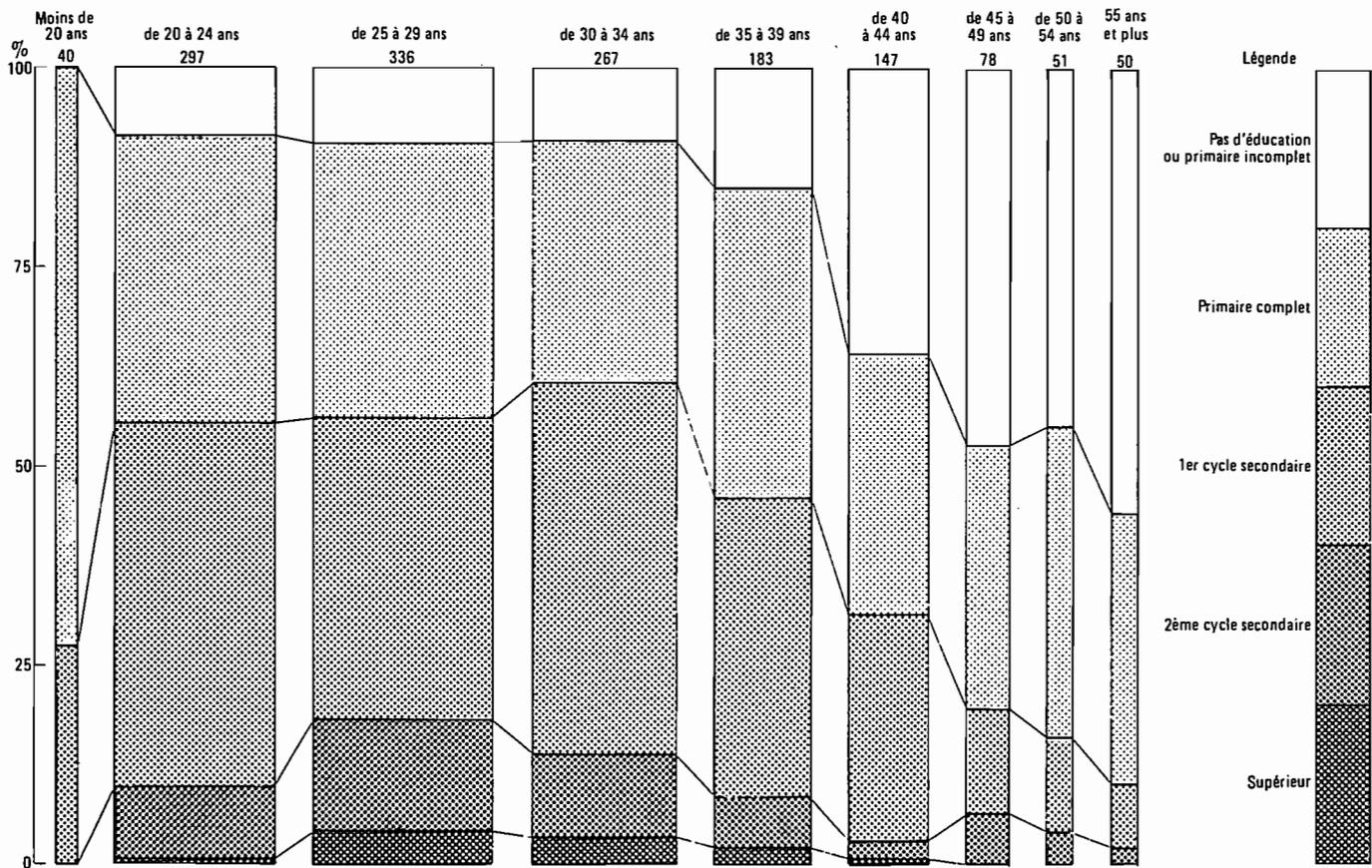
Le groupe de salariés de moins de 20 ans est un groupe un peu à part. Son effectif (40) est nettement inférieur à celui du groupe 20 à 24 ans ou à celui de 25 à 29 ans. Compte tenu de l'âge, ce groupe se compose essentiellement de ceux qui ont quitté l'enseignement à un âge relativement jeune. Il n'est donc pas étonnant de ne pas y trouver de salariés qui ont suivi par exemple un enseignement supérieur. Notons cependant que, dans ce groupe, tous les salariés ont au moins un enseignement primaire complet. La proportion de ceux qui ont un premier cycle secondaire (incomplet ou complet) est assez faible.

Dans le groupe de salariés de 20 à 24 ans commencent à apparaître ceux qui ont suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur. Etant donné, cependant, la durée des études, on peut dire qu'une certaine proportion du groupe de 20 à 24 ans se trouve encore dans le système éducatif et notamment dans l'enseignement supérieur. Ceci explique que la proportion de salariés qui ont suivi l'enseignement supérieur est très faible dans ce groupe de 20 à 24 ans. Le groupe de 25 à 29 ans donne un éventail plus complet de tous les niveaux du système éducatif et on observe en particulier que la proportion de ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur est nettement plus élevée que celui du groupe précédent.

Si on compare maintenant ce groupe de 25 à 29 ans avec des groupes plus âgés, on peut voir que son niveau d'éducation est supérieur. Si on prend, par exemple, les salariés qui n'ont suivi aucune éducation ou qui ont un enseignement primaire incomplet, on voit que leur proportion qui est de 9,5% dans ce groupe de 25 à 29 ans va s'accroître progressivement pour atteindre 56,0% dans le groupe de plus de 55 ans. Inversement, si on considère les salariés qui ont suivi le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'enseignement supérieur, on constate que leur proportion va diminuant.

Le graphique ci-après permet de voir de façon plus complète les rapports entre niveau d'éducation et âge. Pour conserver les proportions, la largeur de chaque rectangle est proportionnelle à l'effectif de chaque groupe d'âge.

Graphique 4 : Niveau d'éducation selon l'âge



D. Niveau d'éducation et province de naissance

Le niveau d'éducation des salariés varie de façon assez substantielle selon la province de naissance. Le graphique ci-après donne une illustration de cette situation.

Notons tout d'abord que la répartition des salariés selon les provinces de naissance est très différente de la répartition de la population. Les provinces du Centre-Sud, du Littoral, de l'Ouest et du Nord-Ouest, sont fortement représentées; par contre le Nord et l'Est ne donnent que des effectifs relativement faibles. Ceci résulte des disparités régionales dans le développement du secteur moderne au Cameroun, disparités dont l'origine remonte à l'époque coloniale, comme nous l'avons montré précédemment, et qui ont conduit à une répartition très inégale des entreprises selon les provinces.

S'agissant des différences dans le niveau d'éducation des salariés, on constate que le pourcentage de ceux qui n'ont suivi aucune éducation est très élevé dans la province du Nord et du Nord-Ouest. Il est très faible dans le Littoral et dans le Centre-Sud. Cette différence entre le Nord et le Sud s'observe également pour les autres niveaux d'éducation.

Lorsque l'on compare le Littoral et le Centre-Sud qui sont tous les deux des provinces où le niveau d'éducation des salariés est élevé, on constate une différence intéressante dans le Centre-Sud; la proportion de ceux qui n'ont suivi aucune éducation est infime et celle de ceux qui ont terminé l'enseignement primaire est élevée. Mais si on passe au niveau du 2ème cycle secondaire et de l'enseignement supérieur, les pourcentages sont nettement plus élevés pour le Littoral que pour le Centre-Sud. Ceci semble montrer que le développement de l'éducation a été très rapide dans le Centre-Sud mais qu'il a un caractère plus récent que dans le Littoral.

Si on mesure le niveau d'éducation en tenant compte du nombre moyen d'années d'études, on obtient les résultats donnés dans le Tableau 46. Ce nombre moyen d'années d'études est très faible pour la province du Nord par comparaison avec celui des autres provinces. C'est aussi dans la province du Nord que la dispersion est la plus forte. Ceci résulte en partie de la proportion relativement élevée de ceux qui n'ont suivi aucune éducation. L'écart entre le Nord et le Littoral est substantiel puisqu'en moyenne un salarié provenant du Littoral a cinq années d'enseignement de plus qu'un salarié provenant du Nord.

Graphique 5 : Niveau d'éducation selon la province de naissance

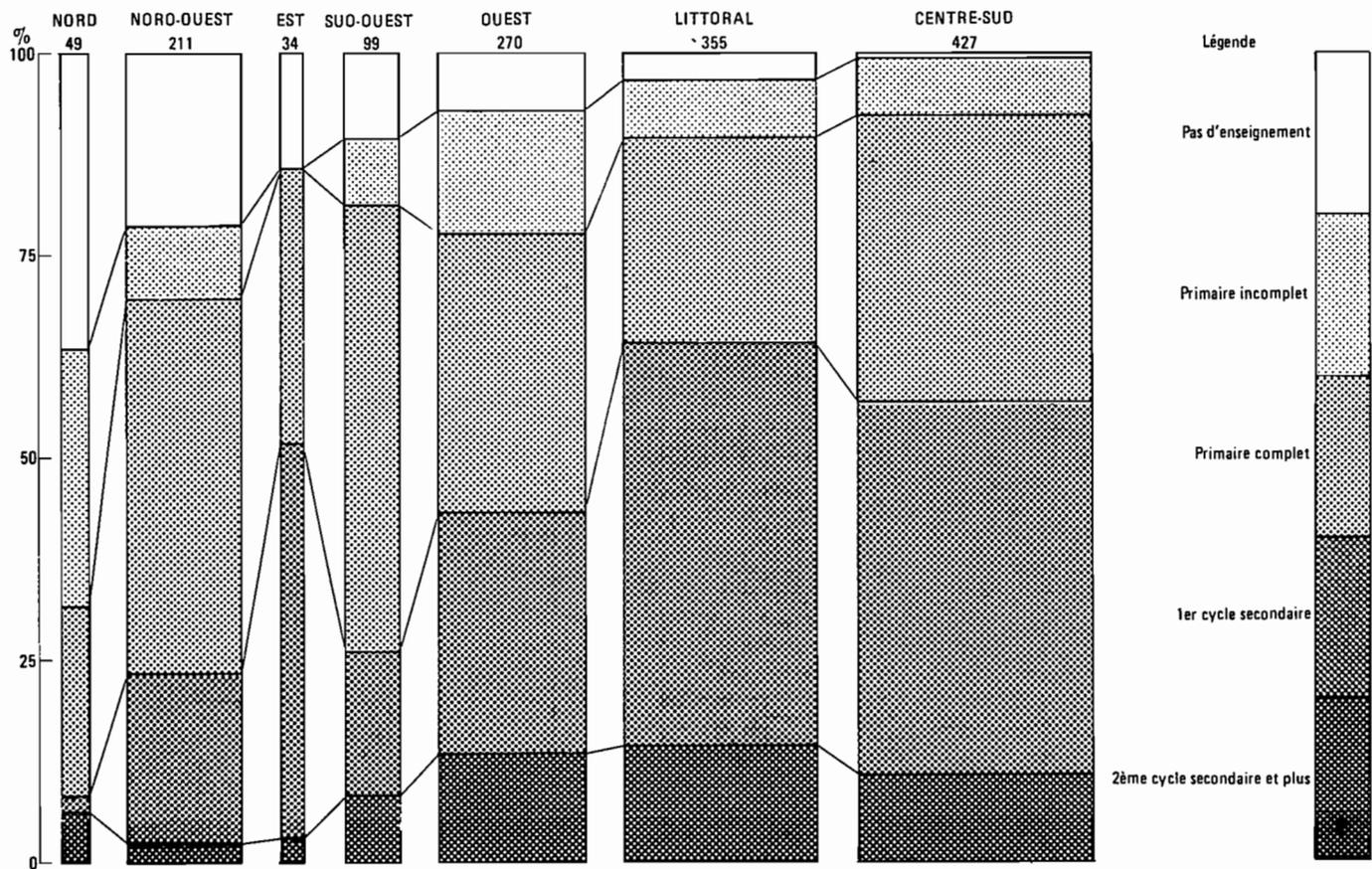


Tableau 46
 Nombre moyen d'années d'études des salariés selon
 la province de naissance

	Moyenne	Ecart-type	Coefficient de variation
Nord	3,06	3,64	1,1895
Nord-Ouest	5,32	3,36	0,6316
Sud-Ouest	6,24	2,92	0,4678
Est	6,49	3,16	0,4869
Ouest	7,18	3,34	0,4652
Centre-Sud	7,89	2,64	0,3346
Littoral	8,26	3,15	0,3814
Ensemble	7,17	3,32	0,4630

Les chiffres précédents doivent, bien entendu, être interprétés dans un certain cadre. Ils ne se rapportent pas à l'ensemble des salariés, mais seulement aux salariés des entreprises du secteur structuré. Il est probable que, si en plus des entreprises, nous avions aussi tenu compte de l'ensemble de la fonction publique (aux niveaux national, provincial et départemental), nous arriverions à un niveau d'éducation plus élevé.

Par ailleurs, notre échantillon se rapporte à des salariés ayant de 15 à 60 ans. Ils ont donc suivi leur scolarisation à des dates très différentes. Les disparités observées entre les provinces au point de vue du niveau d'éducation reflètent donc beaucoup plus les disparités dans le développement de l'éducation au cours des 40 dernières années que celles que l'on observe actuellement dans l'espace national. Ces disparités subsistent néanmoins, on l'a vu (8).

Jusqu'ici, nous avons essayé de montrer les relations entre le niveau d'éducation et différentes caractéristiques des salariés en croisant les variables deux à deux. Une telle analyse permet de voir plus clairement les relations et dans quel sens elles jouent. Elle ne permet pas de mesurer de façon précise l'influence relative de chacune de ces variables dans la détermination du niveau d'éducation.

C'est pourquoi nous avons effectué une régression multiple utilisant comme variable dépendante le niveau d'éducation du salarié (mesuré par le nombre d'années d'études atteint) et comme variable indépendante le niveau d'éducation du père, l'âge du salarié, la province de naissance et le sexe.

8 Voir supra pp.30-32

L'âge du salarié a été traité comme une variable continue. Par contre, le niveau d'éducation du père, la province de naissance et le sexe ont été traités sous forme de pseudo variable dichotomique (dummy variable). En ce qui concerne le niveau d'éducation du père, on a distingué deux groupes: celui des salariés dont le père n'a suivi aucune éducation (57,6%) et celui des salariés dont le père a suivi un niveau d'enseignement primaire ou plus. Une variable dichotomique a pu ainsi être créée pour le groupe de scolarisés, le groupe de nonscolarisés servant de groupe de référence. De la même façon, on a créé six variables dichotomiques pour les salariés qui sont nés respectivement dans les provinces du Nord-Ouest, de l'Est, du Sud-Ouest, de l'Ouest, du Centre Sud et du Littoral, le groupe de ceux qui sont nés dans le Nord servant de groupe de référence.

Cette régression multiple a donné les résultats suivants :

Coefficient de régression multiple	R	=	0,52172
	R2	=	0,27220
	F	=	53,969

Compte tenu de la taille de l'échantillon et du nombre de variables introduites dans la régression, cette valeur de F correspond à une relation très significative (probabilité de non signification inférieure à 0,1%).

Si on détaille des variables, on obtient les coefficients suivants donnés dans le Tableau 47.

Tableau 47
Coefficients relatifs à la régression sur
le nombre d'années d'études

Variabes	Coef. de rég.B	Coef. de rég. stand.	R2	Varia. de R2
Père scolarisé	1,4889	0,2203	0,12039	0,12039
Age	-0,0843	-0,2731	0,17585	0,05545
Né dans le Nord-Ouest	1,8079	0,1911	0,20975	0,03390
Né dans le Littoral	4,3085	0,5551	0,22109	0,01134
Né dans le Centre Sud	3,9118	0,53442	0,22304	0,01323
Né dans l'Ouest	3,6122	0,44166	0,25340	0,01907
Né dans l'Est	2,8485	0,21315	0,26213	0,00873
Né dans le Nord-Ouest	1,8079	0,19105	0,27160	0,00947
Sexe masculin	0,3797	0,02521	0,27220	0,00060

Ces résultats peuvent être interprétés de la façon suivante : 27,2% de la variance dans le nombre d'années d'enseignement atteint par le salarié peut être "expliqué" par cette régression. Dans "l'explication" de cette variance, le niveau d'éducation du père participe pour 12,0%, l'âge pour 5,5%, la province de naissance pour 9,6%. Le sexe par contre explique une partie infime de la variance.

On peut sans doute regretter que cette régression "n'explique" que 27,4% de la variance dans le nombre d'années d'enseignement. Ceci provient du fait que nous n'avons retenu dans la régression que les caractéristiques concernant le salarié. Nous n'avons par contre aucune variable concernant la qualité du service éducatif (9). Cette étude en effet porte sur les relations qui existent entre éducation et emploi et non sur les déterminants du niveau d'éducation. On verra d'ailleurs que, lorsque ces relations seront analysées, la proportion de la variance qui peut être expliquée est nettement plus élevée. Il n'en reste pas moins vrai que dans le cas du Cameroun, le niveau d'éducation du père et la province de naissance jouent un rôle qui est loin d'être négligeable dans la détermination du niveau d'éducation du salarié. L'âge joue également un rôle important. Notons que dans ce cas, le coefficient de régression est négatif, c'est-à-dire que - toutes choses égales par ailleurs - le nombre d'années d'études décroit avec l'âge et reflète le développement rapide du système éducatif au cours des années récentes. En ce qui concerne le fait que la variable sexe contribue très peu à la variance dans le nombre d'années d'études, il convient de souligner à nouveau que la population que nous étudions est la population salariée des entreprises du secteur structuré et non la population totale. Or, dans cette population salariée, le pourcentage des femmes n'est que de 5,3%. Le niveau d'éducation des rares femmes qui peuvent y accéder n'est pas très différent de celui des hommes. Comme nous l'avons vu, à fonction égale, le niveau d'éducation des femmes tend à être supérieur à celui des hommes.

V. LA FORMATION EXTRASCOLAIRE DES SALARIÉS DU CAMEROUN

Dans ce qui précède, nous nous sommes limités au niveau d'éducation stricto sensu, c'est-à-dire à la formation scolaire. Pour une proportion importante de salariés, cependant, cette éducation

9 Dans la plupart des études, même en tenant compte des variables scolaires, on ne parvient guère à expliquer plus de 50% de la variance.

scolaire est complétée par d'autres types de formation plus directement orientés vers l'emploi.

Ces types de formation peuvent être regroupés en trois grandes catégories.

- a) L'apprentissage professionnel préalable à l'insertion dans le marché du travail.
- b) La formation en cours d'emploi organisé par l'entreprise.
- c) La formation en cours d'emploi organisée à l'extérieur de l'entreprise.

A. L'apprentissage professionnel

Sur les 1450 salariés de notre échantillon, 366 - soit plus du quart - ont suivi un apprentissage professionnel. Comment cet apprentissage s'articule-t-il avec l'enseignement scolaire d'une part et avec l'insertion dans l'emploi d'autre part? Afin d'y répondre, nous essaierons de voir quel est le niveau d'éducation de ceux qui suivent cet apprentissage, quelle est sa durée, quelle est sa spécialisation, quel est le secteur d'activité vers lequel s'orientent les sortants.

Si l'on tient compte du niveau d'éducation, on constate que l'apprentissage en tant que moyen d'insertion dans le monde du travail ou d'accès à l'emploi salarié est surtout important pour ceux qui ont suivi l'enseignement primaire. La proportion de salariés ayant suivi un apprentissage avant d'être embauché dans une entreprise du secteur moderne est en effet la suivante:

Tableau 48
Proportion des salariés ayant suivi un apprentissage professionnel
selon le niveau d'éducation

	%
Aucune éducation	17,4
Primaire incomplet	34,3
Primaire complet	33,7
Premier cycle secondaire incomplet	19,4
Premier cycle secondaire complet	19,3
Deuxième cycle secondaire incomplet	14,9
Deuxième cycle secondaire complet	8,1
Ensemble	25,1

Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne

L'éventail des spécialités couvert par l'apprentissage est relativement large. Il y a cependant une certaine concentration dans les techniques industrielles (mécanique, électricité, tôlerie, plomberie, etc.), dans la conduite d'engins et dans les techniques du bois et du bâtiment.

Tableau 49
Répartition des différentes spécialités de
l'apprentissage professionnel

	Nombre	%
Techniques industrielles	111	20,5
Conduite d'engins	72	19,8
Techniques du bois et du bâtiment	55	15,1
Couture - tailleur	47	12,9
Techniques commerciales	47	12,9
Divers	33	9,1
TOTAL	364	100,0

La durée de cet apprentissage varie selon la spécialité. Elle est en moyenne d'un à deux ans mais peut dépasser quatre ans.

Tableau 50
Durée de l'apprentissage selon la spécialité

	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	Total
Techniques industrielles	28,7	17,4	32,2	24,7	100,0
Conduite d'engins	59,2	28,8	4,6	7,4	100,0
Techniques du bois et du bâtiment	20,5	50,6	12,3	16,6	100,0
Couture - tailleur	15,8	64,4	10,7	9,1	100,0
Techniques commerciales	67,4	23,7	3,9	5,0	100,0
TOTAL	39,9	31,4	15,0	13,7	100,0

Ceux qui ont suivi un apprentissage professionnel s'orientent principalement vers l'agriculture industrielle (ce qui n'est pas surprenant, compte tenu de l'importance numérique de cette branche), mais on trouve aussi une proportion importante dans le bâtiment et les travaux publics, les transports et entrepôts, dans l'industrie textile et dans les exploitations forestières.

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 51
Répartition de ceux qui ont suivi un apprentissage dans
les différents secteurs d'activité

	Nombre	%
Agriculture industrielle	95	26,1
Exploitation forestière	28	7,7
Industrie textile	30	8,2
Industrie du cuir	12	8,3
Bâtiment et Travaux publics	48	13,2
Commerce	42	11,5
Transports et Entrepôts	30	8,2
Autres secteurs	66	18,1
TOTAL	364	100,0

Cet apprentissage joue un rôle important surtout pour ceux qui n'ont pas suivi d'enseignement formel et pour ceux qui n'ont que l'enseignement primaire. Il influe nettement sur la catégorie d'emploi. A niveau d'éducation identique, ceux qui ont suivi un apprentissage professionnel ont tendance à avoir un emploi supérieur.

Tableau 52
Répartition en pourcentage des différentes catégories
d'emploi selon le niveau d'éducation et l'apprentissage

	Man- Ouvrier -oeuvre spécial.	Ouvrier qualifié	Cadre moyen	TOTAL	
Ni enseignement, ni apprent.	88,4	7,9	3,3	0,4	100,0
Apprentissage seulement	39,6	50,6	7,9	1,9	100,0
Primaire sans apprentissage	63,2	25,6	9,2	2,0	100,0
Primaire avec apprentissage	45,2	40,9	11,9	1,7	100,0

B. La formation en cours d'emploi organisée par l'entreprise

Cette formation est aussi assez importante puisque 16,4% des salariés de notre échantillon ont pu en bénéficier. Il faut souligner cependant que cette formation est organisée principalement pour ceux qui ont déjà un niveau d'éducation.

Ces cours organisés par l'entreprise sont en général de courte durée. Plus de la moitié d'entre eux ont une durée inférieure à 6 mois. D'une façon générale, ces cours semblent avoir donné satisfaction. Près des trois-quarts des salariés qui les ont suivis ont

Caractéristiques éducatives des salariés du secteur moderne

indiqué qu'ils ont obtenu de bons résultats. Parmi ceux qui ont estimé que ces cours étaient de peu d'intérêt, la très grande majorité (62,0%) l'ont attribué au fait que l'objectif unique était de les adapter à la tâche qui leur était confiée. Le manque de pertinence des cours, leur durée trop brève constituent d'autres raisons qui sont données.

Tableau 53
Proportion des salariés ayant suivi des cours de formation
organisés par l'entreprise selon le niveau d'éducation

	%
Pas d'enseignement	2,7
Primaire incomplet	10,0
Primaire complet	14,4
Premier cycle incomplet	12,9
Premier cycle complet	23,6
Deuxième cycle incomplet	28,2
Deuxième cycle complet	35,1
Enseignement supérieur	50,0

C. La formation en cours d'emploi à l'extérieur de l'entreprise

Près de 20% des salariés suivent ou ont suivi des cours organisés à l'extérieur de l'entreprise. Pour l'essentiel, il s'agit de cours du soir ou de cours par correspondance.

Tableau 54
Répartition des salariés selon les cours suivis
à l'extérieur de l'entreprise

	Nombre	%
Cours du soir	129	53,5
Cours par correspondance	61	25,3
Cours de l'AFCA	11	4,6
Cours de la Chambre de Commerce	6	2,5
Institut de banque	2	0,8
Autres cours	32	13,3
	241	100,0

Ici aussi la proportion de ceux qui suivent ces cours tend à s'accroître avec le niveau d'enseignement sauf pour ceux qui ont complété l'enseignement secondaire ou qui ont suivi l'enseignement

Education, emploi et salaire au Cameroun

supérieur. Il semble donc que ces cours ont pour principal but d'achever les études générales et de préparer des examens permettant une promotion dans l'emploi.

Tableau 55
Proportion des salariés ayant suivi des cours organisés hors de l'entreprise selon le niveau d'éducation

	%
Aucune enseignement	1,5
Primaire incomplet	3,5
Primaire complet	8,5
Premier cycle incomplet	17,2
Premier cycle complet	31,1
Deuxième cycle incomplet	44,7
Deuxième cycle complet	23,4
Enseignement supérieur	26,6

Contrairement à ce que nous avons vu pour les cours organisés par l'entreprise, le pourcentage de satisfaction est assez faible (37,1%). Ce pourcentage, cependant, varie selon le type de cours. Les cours de l'AFCA ont de loin le taux de satisfaction le plus élevé (81,8%), alors que les cours du soir sont assez peu populaires (28,5%).

Tableau 56
Taux de satisfaction selon le type de cours

	%
Cours du soir	28,5
Cours par correspondance	45,0
Cours de l'AFCA	81,8
Cours de la Chambre de Commerce	33,3
Autres cours	41,4
ENSEMBLE	37,1

La formation extrascolaire recouvre ainsi des formes variées et joue un rôle qui est loin d'être négligeable. Ce rôle cependant est assez différent pour les trois catégories que nous avons distinguées.

L'apprentissage qui se fait dans les petites entreprises ou dans les entreprises du secteur non formel intéresse principalement ceux qui ont un niveau d'enseignement relativement bas (primaire incomplet ou complet). Il forme à un métier mais requiert une

durée relativement longue. Il facilite l'accès aux entreprises du secteur moderne dans des emplois d'ouvriers spécialisés ou qualifiés.

La formation organisée par l'entreprise s'adresse à des salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé (enseignement secondaire). Pour des raisons évidentes, cette formation est plus orientée vers les besoins de l'entreprise. Dans certains cas, son objectif est seulement de familiariser (au cours d'une période courte) le salarié avec une tâche précise. Dans d'autres, elle permet d'acquérir un complément véritable de compétence.

La formation suivie à l'extérieur de l'entreprise est de caractère plus hétérogène. Dans certains cas, elle est organisée par l'entreprise elle-même dans le cadre de sa politique de formation du personnel. Il en est ainsi par exemple des programmes de formation de l'Association pour la Formation des Cadres, de la Chambre de Commerce ou de l'Institut des Banques. D'une façon générale, ce type de programme donne satisfaction.

Dans d'autres cas, la formation suivie résulte d'une initiative propre du salarié (cours du soir, cours par correspondance). Les résultats ici sont moins satisfaisants mais ils ne doivent pas être très différents de ceux des autres clientèles de ce genre de programme.

Comme nous l'avons vu au cours du chapitre, le niveau d'éducation des salariés des entreprises du secteur moderne présente un caractère assez particulier qui doit être relativement différent de celui de l'ensemble de la population active. La proportion de ceux qui n'ont suivi aucune éducation est très faible (7,%) et parmi ceux-ci une part notable ont suivi un apprentissage avant d'être recrutés par leur entreprise.

Ceux qui ont suivi l'enseignement primaire ou le premier cycle de l'enseignement secondaire constituent la très grande majorité des salariés (82%). Le pourcentage, bien entendu, baisse fortement au niveau du 2ème cycle de l'enseignement secondaire (8,5%) et surtout au niveau de l'enseignement supérieur (2,1%). Cette structure reflète dans une très grande mesure celle de la structure des emplois qui sera analysée dans le chapitre suivant.



4. La structure des qualifications

En dépit de la multiplicité des définitions et du flou dont elle est entourée (1) la qualification semble unanimement reconnue comme étant à la charnière du système éducatif et du monde de la production. Ainsi, par exemple, la plupart des conventions collectives au Cameroun stipulent que "l'attribution d'une catégorie professionnelle à un travailleur est fonction, d'une part des caractéristiques de l'emploi proposé, d'autre part de la qualification requise pour tenir cet emploi, cette qualification pouvant résulter soit d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme technique reconnu par la réglementation en vigueur, soit d'une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique sur le tas". (2).

Cette disposition va dans le sens de la distinction introduite par certains auteurs entre la "qualification de l'emploi", définie comme "les savoir-faire et connaissances nécessaires pour occuper cet emploi", et la "qualification individuelle", "résultante des savoir-faire et connaissances acquis soit par la formation soit par l'expérience professionnelle" (3).

Dans le cas du Cameroun où les "savoir-faire et connaissances nécessaires" pour occuper un emploi sont déterminés par la réglementation (CNPT et conventions collectives), nous considérerons comme qualifiés les emplois reconnus comme tels par les textes en vigueur.

¹ On peut lire à ce sujet P.NAVILLE dans Essai sur la qualification du travail. Librairie Marcel Rivière et Cie. Paris, 1956.

² Voir par exemple les conventions collectives des industries polygraphiques (art.17), des Boulangeries (art.15), des Hôtels-Restaurants (art.18), ou du Commerce (art.17).

³ Alain GOY, "Examen des facteurs d'évolution à long terme des qualifications" dans La qualification du travail: de quoi parle-t-on? Commissariat Général au Plan. Documentation Française, Paris, 1978, p.131.

Délaissant le débat théorique (4), nous voulons, à travers l'analyse de la structure des qualifications, atteindre un double objectif. Il s'agit d'une part de relever les branches et secteurs d'activités plus susceptibles que d'autres d'absorber l'offre de travail qualifié en provenance du système éducatif (principalement) et de faire ressortir, s'ils existent, les emplois "réservés"; il s'agit d'autre part de dégager la portée réelle de la CNPT et des conventions collectives, repères légaux et inévitables pour toute étude sur les relations formation-emploi dans le secteur moderne du Cameroun.

A cet effet, nous nous proposons dans les pages suivantes d'examiner la répartition des emplois qualifiés selon le secteur d'activité, selon l'âge des travailleurs, selon leur origine et selon leurs profils éducatifs.

I. LA REPARTITION DES EMPLOIS QUALIFIES SELON LE SECTEUR

Pour l'analyse de cette répartition, nous utiliserons essentiellement un indicateur:

- le taux de qualification de l'emploi, défini comme le rapport entre la main-d'oeuvre qualifiée (Q) et l'emploi total (E) de l'entreprise, de la branche ou du secteur économique, soit Q/E .

Nous étudierons la distribution des emplois qualifiés selon le secteur et la branche d'activité des entreprises, selon l'âge, et selon l'origine des travailleurs.

Au niveau global, le taux de qualification de l'emploi (Q/E) dans le secteur privé et para-public camerounais est relativement bas. Il ressort en effet de notre échantillon d'entreprises que les emplois qualifiés ne représentent que 24,6% de la main-d'oeuvre. Le reste occupe des emplois qui ne requièrent aucune formation (45,1%) ou qui n'en exigent qu'un minimum (30,3%).

La structure des emplois dans le secteur moderne est la suivante (en pourcentage):

⁴ Sur les contenus des emplois et les critères retenus pour classer tel ou tel emploi parmi les qualifiés.

La structure des qualifications

- Cadres	1,5
- Agents de maîtrise	6,3
- Main-d'oeuvre qualifiée	16,8
- Main-d'oeuvre spécialisée	30,3
- Main-d'oeuvre banale	45,1
TOTAL	100,0

Mais, comme on pourra le noter dans la suite de l'exposé, cette structure varie d'un secteur à l'autre, d'une branche à l'autre.

Des données fournies par les employeurs sur la répartition de leur personnel, il ressort que les secteurs d'activités les plus susceptibles d'absorber l'offre de travail qualifié en provenance du système éducatif sont principalement le tertiaire et dans une moindre mesure le secondaire. En effet, le taux de qualification de l'emploi (Q/E) varie dans les trois secteurs de la manière suivante: (5).

	Q/E
- Primaire	10%
- Secondaire	30%
- Tertiaire	48%

Lorsqu'on compare ces taux de qualification de l'emploi avec ceux d'une période antérieure (année 1971 par exemple), on observe une évolution différente d'un secteur à l'autre comme le montre le Tableau 57.

On note ainsi que la qualification s'est considérablement améliorée dans le secteur tertiaire, moyennement dans le secondaire et faiblement dans le primaire. Ces évolutions procèdent de facteurs divers qu'il convient d'examiner secteur par secteur, branche par branche.

5 A signaler que nous avons inclus la branche des bâtiments et travaux publics dans le secteur secondaire conformément à la CITICAM (la CITI camerounaise), alors que l'enquête de 1974 avait intégré cette branche dans le tertiaire. Il semble que cette industrie mérite une place à part. A ce sujet, on peut lire: W.P. Strassmann, "Emploi et productivité dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics du Tiers-Monde" dans Essais sur l'emploi, (sous la direction de W. Galenson) Genève, BIT, 1971, pp.157-176.

Tableau 57
Evolution du taux de qualification de la main-d'oeuvre
par secteur (1971-1980)

Secteur/Année	1971+	1980++	Evolution
Primaire	7	10	+3
Secondaire	22	30	+8
Tertiaire	27	48	+21
Ensemble	18	25	+7

+ Taux calculés à partir de L'emploi et la main-d'oeuvre au Cameroun, op.cit. p.56.

++ Données obtenues des chiffres recueillis auprès des chefs d'entreprises de notre échantillon.

A. Dans le secteur Primaire, il ne faut pas perdre de vue deux faits historiques particulièrement significatifs: d'une part la quasi-totalité des grosses plantations industrielles existant aujourd'hui datent de l'époque coloniale; d'autre part, l'abondance d'une main-d'oeuvre bon marché (que l'on pouvait même utiliser de force) et de terres vierges ne pouvaient inciter les gros planteurs d'alors qu'à une agriculture extensive utilisant peu les machines et du matériel modernes, et davantage de manoeuvres.

Ceux qui ont hérité de ces plantations au moment de l'indépendance se sont ainsi trouvés 'prisonniers' de modes de production qu'ils ne pouvaient que difficilement modifier. Dans ces grandes plantations, (dont certaines - les plus grosses - appartiennent à l'Etat) il ne faut pas s'attendre à une forte mécanisation du travail, ni par conséquent à une amélioration considérable du taux de qualification de la main-d'oeuvre. Dans les entreprises agro-industrielles qui ont généralement vu le jour après l'indépendance, le problème se pose en d'autres termes. Si certaines cultures se prêtent mal à une mécanisation avancée (tabac, canne à sucre...), la transformation de ces produits et leur commercialisation peuvent, si elles sont importantes entraîner une certaine modification de la répartition des qualifications et ouvrir davantage les portes de cette branche d'activité aux diplômés du système éducatif.

Il en est de même de l'exploitation forestière, et dans une certaine mesure de l'élevage qui semblent particulièrement indiqués pour des projets intégrés (forêts-bois, élevage-lait...).

La structure des qualifications

Malgré ces possibilités, le secteur primaire, dont la contribution à l'emploi salarié ira en diminuant (passant selon les prévisions du Ve Plan de 33% en 1980/1981 à 30,5% en 1985/1986) continuera à offrir davantage d'emplois non qualifiés que qualifiés, et ce d'autant plus que la plupart des entreprises de ce secteur sont liées à un marché international incertain et qu'elles éviteront par conséquent d'accroître leurs coûts fixes en recrutant plus de personnel qualifié qu'actuellement.

B. Dans le secteur Secondaire. Si on classe les entreprises selon leur taux de qualification, on peut distinguer deux grands groupes d'entreprises, celles dont le taux est supérieur ou égal à 45% et celles dont le taux est nettement plus faible.

Tableau 58
Répartition des entreprises industrielles selon la branche d'activité et le taux de qualification de la main-d'oeuvre

1er Groupe (Q/E \geq 45)		2e Groupe (Q/E \leq 35)	
Branche d'activité	Q/E	Branche d'activité	Q/E
Industrie extractive (Pétrole)	87	Industrie alimentaire	24
Industrie chimique	48	Boissons et Tabacs	26
Industrie métallurgique	54	Industrie textile	20
Electricité, eau	51	Industrie du cuir	32
Autres industries manufacturières	45	Bois et meubles	25
		Papier et impression	30
		Bâtiments et T.P.	17

Globalement, on peut dire que l'on trouve d'un côté les branches d'activités traditionnellement consommatrices de main-d'oeuvre qualifiée, de l'autre, un ensemble hétérogène de branches et d'entreprises où la part des emplois non qualifiés est supérieure à celle des emplois qualifiés.

En réalité, l'analyse en termes de branche d'activité doit être dépassée; on peut en effet retrouver dans une même branche (fabrication de papier et impression par exemple), deux entreprises ayant des Q/E diamétralement opposés (64 pour l'une et 22 pour l'autre) (6). C'est surtout les modes de production mis en oeuvre

⁶ D'autant plus que pour les besoins de notre enquête, nous avons dû regrouper certaines branches d'activités.

par les entreprises qui semblent pouvoir apporter une explication aux différences dans le taux de qualification de l'emploi.

Dans une étude comparative des structures d'emploi de certains pays, F. Caillods trouve parmi les secteurs utilisant une forte proportion de main-d'oeuvre qualifiée, en dehors des industries de pointe comme les industries chimiques, des branches comme le gaz, l'eau et l'électricité, les industries extractives (exploitation du pétrole ou des phosphates) (7).

Ce n'est donc pas un hasard si ce sont les mêmes branches d'activités qui ont les taux de qualification de l'emploi les plus élevés au Cameroun. On peut suggérer que ce sont généralement des entreprises qui, soit utilisent les technologies les plus modernes (fabrication de la pâte à papier ou des engrais, exploitation du pétrole, production d'aluminium...), soit en plus de leur équipement moderne, ont un service commercial très développé (Electricité, gaz et eau).

On observe que toutes ces entreprises 'gèrent une portion stable de la demande'. En effet, les entreprises qui exportent tout ou partie de leur production n'éprouvent pratiquement pas de difficultés d'écoulement du fait que ce sont des filiales de grands groupes industriels européens (pétrole, aluminium, pâte à papier); celles qui produisent pour le marché local essentiellement jouissent d'un monopole de droit (électricité, eau).

Il apparaît par conséquent normal que ces entreprises investissent dans des machines et équipements très modernes, voire sophistiqués, assurées qu'elles amortiront leurs dépenses sans problème. Considérons un instant que l'intensité en capital du processus de production d'une entreprise puisse se mesurer par le rapport entre le capital social et l'effectif des employés (K/L) (8), on observe que les entreprises que nous avons identifiées plus haut comme utilisant des technologies très modernes ont un K/L nettement supérieur à celui des entreprises où le taux de qualification de la main-d'oeuvre est surtout dû à l'exploitation commerciale. Ainsi par exemple, dans l'industrie de la pâte à

7 Elle y classe également l'administration publique et les institutions financières. Voir F. CAILLODS, Analyse comparative des structures d'emploi, rapport de synthèse intérimaire. Document de travail IPE/Unesco, Paris, 1978, p.48.

8 Nous sommes conscients du caractère très approximatif de cet indicateur; on aurait élaboré un indicateur plus correct en rapportant les immobilisations brutes aux effectifs, mais, nous ne disposons pas de cette information.

La structure des qualifications

papier, K/L est égal à environ \$53.000 alors que dans l'électricité, il est de \$8.000; de même, dans l'industrie d'aluminium et l'exploitation du pétrole, K/L est respectivement égal à environ \$30.000 et \$11.000, alors que dans la production et la distribution de l'eau, la valeur de K/L atteint à peine \$3.900.

Et si l'on désagrège le taux de qualification de l'emploi, on s'aperçoit que dans certaines entreprises, l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) est nettement important, et dans d'autres, ce sont les employés/ouvriers qualifiés qui prédominent, comme l'indique le Tableau 59.

Tableau 59
Répartition en pourcentage du personnel qualifié des entreprises à Q/E élevé

Activités	Personnel d'encadrement+	Personnel ouvrier	Q/E
Pétrole	54,4	35,8	90,2
Electricité	29,6	36,6	66,2
Pate à papier	28,9	35,4	64,3
Aluminium	19,7	43,0	62,7
Engrais	22,5	37,2	59,7
Eau potable	23,2	25,5	48,7

+ il s'agit des cadres et des agents de maîtrise.

On remarque par ailleurs que la plupart des unités industrielles créées au cours des dernières années ont un taux de qualification de l'emploi élevé.

A titre d'illustration, notre enquête révèle que le pourcentage moyen de cadres dans l'effectif total varie selon l'année de création de l'entreprise; il est plus élevé dans les firmes de création récente que plus anciennes.

Période de création	Pourcentage d'encadrement
Avant 1945	8
De 1945 à 1959	9
De 1960 à 1969	10
De 1970 à 1975	13
Après 1975	11

Ce peut aussi être là un indicateur de la modernité de leurs processus de production.

A l'inverse, les entreprises industrielles où la main-d'oeuvre est essentiellement banale ou spécialisée peuvent être considérées comme utilisant des technologies 'capital saving' ou du moins n'utilisant pas les équipements les plus modernes.

Plusieurs éléments nous incitent à le croire. On peut d'abord noter que certaines de ces entreprises datent de 15 ou 20 ans, voire plus (1948 pour l'une d'entre elles). Ensuite, ce sont généralement des entreprises de petite taille (moins de 200 employés pour 70% d'entre elles) relevant d'initiatives individuelles. Enfin, ce sont des firmes qui, même si du fait de leur ancienneté sur le marché ont maîtrisé une parcelle de la demande, doivent faire face à une concurrence pouvant à tout moment les mettre en difficulté (cas de la confection industrielle, de l'industrie du bois...).

Pour toutes ces raisons, il y a lieu de soutenir que la plupart des entreprises industrielles ayant un faible taux de qualification de la main-d'oeuvre n'utilisent pas les techniques les plus modernes souvent difficiles à acquérir, à entretenir et à amortir. Celles de ces entreprises industrielles qui se sont équipées en matériel moderne ont manifestement choisi les techniques les plus simples, facilement assimilables par des travailleurs ayant un niveau d'éducation peu élevé. Dans ce type d'entreprise, le travail de production est très parcellisé et consiste en une série de gestes faciles à exécuter. Dans le cas particulier des entreprises de construction, une partie importante du travail repose encore sur l'utilisation de la force ou l'habileté humaine, et ce dans la plupart des pays en développement. Par ailleurs, le caractère souvent irrégulier de la demande qui leur est adressée oblige les entreprises du bâtiment et des travaux publics à recruter pour la durée 'du chantier'; ils préfèrent alors embaucher des travailleurs ayant de l'expérience mais ne possédant pas les diplômes (source d'exigences salariales plus grandes) et qui peuvent par conséquent être classés à des niveaux de catégorie et de salaire inférieurs à leur qualification réelle. (9). Dans cette branche d'activité où l'on peut à tout moment être frappé par le chômage, les travailleurs n'ont que peu de choix et acceptent généralement d'être sous-classés.

9 On a vu des travailleurs obligés de falsifier leur certificat de travail (indicateur de leur qualification) afin d'obtenir un emploi correspondant à une catégorie ou des échelons inférieurs à ceux indiqués sur le certificat de travail.

Manifestement, ce ne sont pas les entreprises de ce second groupe qui peuvent expliquer l'accroissement du taux de qualification de la main-d'oeuvre observé dans le secteur secondaire entre 1971 et 1980. Cette amélioration de la qualification résulte de l'implantation de nouvelles industries consommatrices de technologies modernes et du développement des industries utilisant traditionnellement une forte proportion de main-d'oeuvre qualifiée (électricité, eau, exploitation de pétrole...). Et l'on peut penser que les améliorations futures de la qualification dans ce secteur résulteront de cette double évolution, nouvelles unités et développement des entreprises 'traditionnelles'.

C. Dans le secteur tertiaire où près de la moitié de la main-d'oeuvre occupe des emplois qualifiés, il existe des disparités importantes dans la structure des emplois tant entre les branches d'activité qu'à l'intérieur de certaines branches.

Ainsi, si les institutions financières tranchent par l'homogénéité de leur taux de qualification de l'emploi (supérieur à 60%), dans les autres branches, notamment le commerce d'une part, les transports et les entrepôts d'autre part, les variations dans la proportion de personnel qualifié vont du simple au double d'une entreprise à l'autre. A l'analyse, il ressort que la structure des emplois dans les entreprises est aussi fonction (comme dans les autres secteurs d'activités), des moyens mis en oeuvre pour produire et vendre ces services.

Dans la branche des institutions financières, le travail est complexe et délicat, il nécessite par conséquent du personnel qualifié pour l'exécution et du personnel très qualifié pour le contrôle et la coordination. Bien plus, la politique commerciale très décentralisée de ces entreprises ne peut que conduire à un renforcement de l'encadrement (agents de maîtrise notamment): à titre d'illustration, les deux banques de notre échantillon comptent respectivement 27 et 26 agences en 1980 réparties sur presque toutes les régions du Cameroun, et la petite entreprise d'assurances (63 employés) a quand même trois agences. De même, le personnel d'encadrement qui représente 33,2% des effectifs, est dominé par les agents de maîtrise (23,6%). Le développement du réseau bancaire au Cameroun depuis une dizaine d'années est certainement pour beaucoup dans l'amélioration considérable du taux de qualification de la main d'oeuvre dans le tertiaire entre 1971 et 1980. Les entreprises des transports, entrepôts et transit y ont sans doute aussi significativement contribué par le biais notamment du transport aérien qui a pris un essor remarquable à partir de 1971 (date de création de la compagnie nationale). On sait en effet que le transport aérien est basé sur des technologies de plus en plus

sophistiquées et par une organisation suffisamment décentralisée du service commercial. Dans les autres types de transports, les techniques ont peu ou pas du tout évolué; la structure d'emploi n'a été que légèrement modifiée: les employés et ouvriers qualifiés (conducteurs, mécaniciens...) restent le groupe majoritaire parmi les 'cheminots' et dans les entreprises de transports routiers. Les entreprises de transit et d'entrepôts, qui brassent généralement des quantités importantes d'argent, se caractérisent par une prépondérance et une diversification du 'travail de bureau' (comptables, déclarants en douane, experts...); elles sont obligées par conséquent de faire appel à plus de personnel qualifié que de main-d'oeuvre banale. En général, lorsqu'elles ont besoin d'une masse de manoeuvre, elles recourent aux 'temporaires' qui ne manquent jamais.

Quant aux entreprises commerciales, leur organisation particulière du travail font qu'elles n'ont que peu de caractères communs. Cependant, on a remarqué que les sociétés qui représentent et/ou vendent du matériel industriel importé employaient davantage de main-d'oeuvre qualifiée que les autres (vente de bois ou commerce général); dans la plupart des cas, elles ont un service après-vente remarquablement étoffé en ouvriers qualifiés.

Les petites entreprises commerciales dans lesquelles le travail est encore organisé presque de manière artisanale, ont un faible taux de qualification de la main-d'oeuvre.

Dans certains pays en développement, le commerce est considéré comme un des secteurs qui font appel à une 'grosse proportion de main- d'oeuvre non qualifiée' (10).

En récapitulant, on se rend compte que le secteur tertiaire doit le taux élevé de qualification de sa main-d'oeuvre principalement aux institutions financières, moyennement aux entreprises de transports et de transit, et à un degré moindre aux firmes commerciales.

10 F. CAILLODS, op.cit. p.47.

11 En dehors de l'auteur susmentionné (p.43) on peut lire A. D'IRIBARNE et M. de VIRVILLE "Les qualifications et leurs évolutions" dans La qualification du travail: de quoi parle-t-on ? op. cit., p.31

Si l'on admet comme le suggèrent de nombreux auteurs (11) que l'évolution de la qualification du travail est 'le résultat de l'interaction entre deux systèmes qui se développent plus au moins indépendamment, le système éducatif et le système productif', alors, au vu de l'évolution sectorielle du taux de qualification de l'emploi salarié au Cameroun, on peut affirmer que le développement du système éducatif a davantage influencé la structure des qualifications dans le secteur tertiaire que dans les deux autres (secondaire et primaire), et que même à l'intérieur de ce secteur, certaines branches en ont plus bénéficié que d'autres.

Ceci confirme le fait que le système éducatif camerounais prépare plus aux 'emplois de bureau' qu'aux emplois techniques de production.

En conclusion de ce sous-chapitre, on peut retenir qu'en 1980/1981, le secteur moderne privé et para-public emploie plus de main-d'oeuvre qualifiée qu'il y a six ans; cette amélioration de la qualification est surtout le fait du secteur tertiaire et à un moindre degré du secteur secondaire. L'analyse sectorielle nous a permis de suggérer que l'utilisation d'une proportion plus ou moins grande de personnel qualifié était fonction des modes de production utilisés par les entreprises, certaines s'équipant en matériels très modernes, d'autres se cantonnant dans des technologies simples, fortes consommatrices de main-d'oeuvre banale ou spécialisée.

II. LA REPARTITION DES EMPLOIS QUALIFIES SELON L'AGE DES EMPLOYES

Sur un plan global, il convient d'abord de souligner que la main-d'oeuvre du secteur moderne privé et para-public est plutôt jeune. En effet, 60% des salariés de notre échantillon ont moins de 35 ans et l'âge moyen se situe autour de 32 ans et demi (avec un écart-type de 10,34); ce sont à peu près les mêmes chiffres qu'avait révélé l'enquête emploi de 1971: 59% des travailleurs avaient moins de 35 ans, et l'âge moyen des salariés était d'environ 32 ans (12). Ceci rend assez délicate toute analyse sectorielle de la répartition des emplois selon l'âge. Toutefois une telle analyse est d'un intérêt certain dans l'optique de nos préoccupations.

12 Données obtenues à partir du Tableau 2 de la page 38 de L'Emploi et la main-d'oeuvre au Cameroun, op. cit.

A. Dans le secteur primaire, environ 55% des salariés sont jeunes (âgés au plus de 30 ans). Cette jeunesse relative de la main-d'oeuvre est en grande partie due à la prépondérance des manoeuvres (environ 70% des effectifs) qui sont généralement recrutés parmi les jeunes (63% d'entre eux ont 30 ans ou moins). Dans les autres catégories d'emploi, les travailleurs sont plus âgés ainsi qu'on peut le voir ci-dessous:

Catégorie d'emplois	% des travailleurs de 30 ans ou moins
Manoeuvres	63
Employés/Ouvriers spécialisés	40
Employés/Ouvriers qualifiés	37
Agents de maitrise	15
Cadres	24

On verra plus tard (cf. chapitre VI) que certains de ces travailleurs plus âgés sont depuis longtemps dans l'entreprise et occupent les emplois actuels à la suite de promotions internes.

B. Dans le secteur secondaire, on observe des variations considérables comme le montre le Tableau 60 On constate ainsi que d'une manière générale, les jeunes sont majoritaires dans les emplois banaux, et relativement nombreux dans les emplois spécialisés. Il est donc possible de suggérer que l'on retrouvera davantage de jeunes dans les entreprises employant surtout de la main-d'oeuvre banale et spécialisée que dans celles qui ont un taux de qualification élevé ($Q/E \geq 45$); c'est le cas dans les industries alimentaires, boissons et tabacs, dans l'industrie textile et la confection, dans les bâtiments et travaux publics. Le fait que les entreprises des industries du cuir, celles du bois et meubles utilisent une majorité de travailleurs plus âgés ne remet pas en question cette conclusion. On remarquera d'ailleurs que dans les deux cas, il s'agit d'entreprises de taille modeste et recrutant peu parmi les sortants du système éducatif.

Tableau 60

Répartition (en pourcentage) des jeunes travailleurs (30 ans ou moins)
selon le niveau d'emploi et la branche d'activité

INDUSTRIES	NIVEAU D'EMPLOI				
	Manoeuvre	Ouvriers Spécialisés	Ouvriers Qualifiés	Agents de Maitrise	Cadres
Extractives	-	33,3	85,7	87,5	75,0
Alimentaires, B.etT.	68,9	43,4	35,2	27,2	42,9
Textiles et Confection	64,1	57,7	16,6	55,5	50,0
Chimique	50,0	50,0	62,2	41,7	33,3
Bâtiments et T.P.	81,4	40,2	49,0	30,8	100,0
Bois et Meubles	55,3	35,8	38,4	23,8	66,7
Mécaniques et Elect.	-	22,2	28,6	56,8	-
Autres industries	100,0	47,4	10,0	-	-
Electricité, eau	50,0	39,1	27,2	37,9	12,5
Cuir	-	15,4	-	-	-

A l'inverse, il est difficile d'affirmer que l'on rencontrera davantage de travailleurs âgés de 30 ans dans les entreprises employant plus de personnel qualifié que de main-d'oeuvre banale ou spécialisée. Cependant, dans la majorité des branches, ces travailleurs âgés sont plus nombreux que les jeunes dans les emplois qualifiés (notamment ouvriers qualifiés et agents de maîtrise).

Il semble qu'à ce niveau, il faille prendre en considération d'autres variables, notamment la date de création des entreprises et leur expansion économique. Ainsi, les entreprises créées il y a peu de temps ou qui connaissent un essor particulier font surtout appel aux jeunes, probablement parce qu'ils sont plus faciles à former du fait de leur jeunesse et de leur éducation; c'est le cas dans les industries extractives et celles de la chimie. Ainsi également, les entreprises qui existent depuis longtemps et qui n'ont pas besoin de renouveler leur personnel conservent cette main-d'oeuvre pour la formation de laquelle elles ont souvent dépensé des sommes importantes: c'est le cas dans la branche de l'électricité et eau.

Par ailleurs, le fait que dans quatre branches sur neuf, les cadres de 30 ans ou moins soient majoritaires prouve la jeunesse relative de l'encadrement camerounais; du reste, dans l'ensemble du secteur privé et para-public, la majorité des cadres (59%) est âgée de 35 ans au maximum. Cette jeunesse des cadres résulte d'une part de la camerounisation, phénomène récent, d'autre part du développement du système éducatif.

C. Dans le tertiaire où les niveaux de qualification de la main-d'oeuvre sont généralement élevés, les entreprises en expansion comptent un personnel plutôt jeune. C'est le cas des institutions financières dont 67% des salariés ont moins de 31 ans. A l'inverse, dans les entreprises anciennes, comme celles du transport ferroviaire et celles du commerce (import-export), il semble normal que la majorité des travailleurs soient moins jeunes; les employeurs, de gré ou de force (13) accordent davantage leur confiance aux 'anciens de la maison' qu'aux jeunes sortants du système éducatif.

Dans ce secteur aussi, ce sont les manoeuvres et les ouvriers/employés spécialisés qui sont les plus jeunes, suivis des cadres. Quant aux employés qualifiés et aux agents de maîtrise, ils ont généralement (à l'exception des institutions financières) plus de

13 Du fait de la puissance des syndicats, comme celui des cheminots, qui ont obtenu que soient adoptées et appliquées des dispositions législatives garantissant une certaine sécurité de l'emploi.

30 ans. Dans les entreprises commerciales par exemple, 34% des employés qualifiés ont plus de 40 ans.

Peut-on en conclure que dans le secteur moderne privé et para-public, il existe des emplois réservés aux jeunes ? On pouvait le penser quand on constate que sur les 608 jeunes salariés (30 ans et moins) de notre échantillon (43% environ), 60,4% occupent des emplois de manoeuvre ou d'employé/ouvrier spécialisé; on pourrait également y souscrire quand on a observé que dans la plupart des branches d'activité, les manoeuvres sont essentiellement des jeunes de moins de 31 ans. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que l'économie camerounaise est jeune et en pleine expansion, que sa population active instruite (ou qualifiée) est surtout jeune. Par conséquent, au fur et à mesure de son développement, il est probable que l'on trouvera de plus en plus de jeunes aux différents niveaux d'emploi. Déjà notre enquête a montré que bon nombre de jeunes occupent des emplois d'ouvriers/employés qualifiés (38%), d'agents de maîtrise (36%) et de cadres (30%). Il est difficile de soutenir que certains emplois sont réservés aux jeunes sans avoir pris en considération certaines variables comme l'offre de travail (dans ses dimensions qualitative et quantitative, son expression dans le temps et dans l'espace...), les politiques d'emploi des entreprises (formation, promotion, licenciement...), ou le rôle et le pouvoir des syndicats dans les négociations avec le patronat.

III. LA REPARTITION DES EMPLOIS QUALIFIES SELON L'ORIGINE DES TRAVAILLEURS

Nous examinerons d'une part l'origine nationale (camerounais, expatriés), d'autre part l'origine provinciale à l'intérieur du Cameroun. Etant donné que la quasi-totalité des emplois de niveaux inférieurs sont tenus par des camerounais, l'analyse selon l'origine nationale portera uniquement sur les emplois des cadres.

A. L'origine nationale

Globalement, il ressort de notre enquête que plus de la moitié des entreprises de notre échantillon (57,5%) utilisent davantage de cadres expatriés que nationaux (avec un Cm/Ca \geq 50%) (14)

14 Cm/Ca = Proportion de cadres camerounais dans l'effectif des cadres, ou le taux de camerounisation de l'encadrement.

Tableau 61
Répartition des entreprises selon le pourcentage
des cadres expatriés

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

Huit entreprises n'utilisent aucun cadre expatrié, mais 15 en comptent 100%. Ces différents pourcentages de cadres expatriés semblent pouvoir s'expliquer par l'âge de l'entreprise et surtout par la propriété du capital social des divers établissements. On observe en effet qu'une forte majorité d'entreprises créées avant l'indépendance du Cameroun (en 1960) comptent plus de cadres expatriés que de nationaux. On peut le voir sur le Tableau 62.

Tableau 62
Répartition des entreprises (en pourcentage) selon
la période de création et le taux de camerounisation
de l'encadrement (Cm/Ca)

Période de création - Cm/Ca	Avant 1945	De 1945 à 1959	De 1960 à 1969	De 1970 à 1975	Après 1975
De 0 à 50%	100,0	80,8	54,6	33,3	66,7
Plus de 50%	-	19,2	45,4	66,7	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ainsi, le pourcentage des entreprises ayant un taux de camerounisation de l'encadrement supérieur à 50% varie de 0 pour les entreprises créées avant 1945 (au nombre de 7) à 19,2 pour celles établies entre 1945 et 1959 (26 au total), et 66,6% pour celles créées entre 1970 et 1975 (12). Cette tendance ne semble pas s'être maintenue après 1975. On peut cependant en tirer que la camerounisation de l'encadrement est davantage le fait de nouvelles

La structure des qualifications

entreprises, les plus anciennes préférant sans doute maintenir leur confiance aux cadres expatriés. Car il semble bien qu'il s'agisse d'abord d'un problème de confiance et non de qualification. Il ressort en effet de notre enquête que le pourcentage de cadres expatriés est fonction de la répartition du capital social de l'entreprise. Plus le capital social appartient aux camerounais (Etat ou/et personnes privées), plus l'entreprise compte de cadres nationaux; à l'inverse, plus le capital social est entre les mains des 'étrangers' (public ou privés) plus fort est le pourcentage de cadres expatriés dans l'entreprise. Le Tableau 63 l'illustre bien:

Tableau 63
Répartition en pourcentage des entreprises selon
la répartition de leur capital et la proportion
d'expatriés dans leur cadres supérieurs

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

Est-ce là le propre des économies extraverties comme le suggère l'enquête emploi de 1971 ? Pour les responsables de cette étude en effet, "il semblerait que l'insuffisance du nombre de directeurs camerounais provienne du fait que la la plupart des entreprises implantées dans notre pays dépendent étroitement de maisons mères situées hors du territoire. Etant donné que toutes les décisions importantes concernant ces entreprises - et notamment le choix des directeurs - sont prises hors du Cameroun, et dans l'intérêt du pays qui décide, on comprend pourquoi ces entreprises extraverties n'ont pas à leur tête de dirigeants camerounais" (15).

De fait, quel que soit le pays d'Afrique (francophone) que l'on choisit, on s'aperçoit que l'encadrement des entreprises privées est essentiellement assuré par des expatriés. Au Congo, en 1974, "dans le cas des entreprises privées, on ne rencontre que par hasard des

15 L'emploi et la main-d'oeuvre au Cameroun, op.cit, p.27.

dirigeants congolais. Même une grande partie des agents subalternes sont des expatriés surtout aux postes "confidentiels" (secrétaires, comptables principaux...)" (16). En Côte-d'Ivoire, au Gabon, au Niger, le problème se pose dans les mêmes termes.

Partout aussi, on semble avoir opté pour une ivoirisation, une gabonisation, une nigérisation ou une camerounisation 'progressive' de l'encadrement. Et si tous ne le disent pas, nombreux sont ceux qui, parmi les dirigeants, admettent 'qu'il y aura toujours, dans une entreprise à capitaux étrangers, certains postes légitimement occupés par des ressortissants du pays investisseur: ainsi certains postes de la technostructure et du secrétariat particulier' (17).

Dans ces conditions, la faible utilisation de cadres nationaux par certains employeurs ne peut pas être expliquée uniquement par le manque de qualification des Camerounais. Au niveau sectoriel, les branches dans lesquelles les cadres expatriés sont majoritaires sont celles qui sont encore dominées par le capital étranger: pêche, exploitation forestière, industrie extractive, bâtiments et travaux publics, industrie textile, boissons et tabacs et leurs industries connexes, le commerce import-export.

Certes, on peut évoquer une insuffisance voire un manque total de candidats nationaux dans certains secteurs pour expliquer la prédominance de cadres expatriés. Ainsi, dans les domaines de l'exploitation forestière, de la pêche industrielle, il n'existe aucune structure de formation de cadres au Cameroun. De même, dans le secteur commercial, les cadres technico-commerciaux dont les entreprises ont de plus en plus besoin (surtout celles qui vendent des équipements et du matériel industriel) ne sont pas disponibles parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans le secteur industriel, on peut également déplorer le faible nombre d'ingénieurs formés annuellement par l'Ecole Nationale supérieure polytechnique et la pénurie quasi-totale des spécialistes nationaux dans les domaines spécifiques comme les industries alimentaires, l'exploitation du pétrole, le tabac ...

16 'Résumé des interviews auprès des entreprises' dans Ministère de l'Education nationale, Situation de la main-d'oeuvre au Congo 1974-1990. (Rapport de J. TIMAR, J. KOVACS, J. KUTAS. Projet PNUD) juillet 1980.

17 Le Président L.S. SENGHOR dans un discours devant le Conseil économique et social le 23 mars 1972, cité par François RAJAOSON dans Enseignement supérieur et besoins en main-d'oeuvre, Dakar, IDEP, 1972, p.143.

Cependant, une telle explication ne peut être irréfutable que dans la mesure où seul le système éducatif procure les diverses qualifications demandées par les entreprises. Or, comme nous l'avons indiqué plus haut, le système productif contribue à la qualification des travailleurs des différents niveaux par la formation en entreprise à laquelle se livrent 79,5% des unités enquêtées (18). On a vu des employeurs recruter des jeunes sortants des facultés et les envoyer en formation à l'Etranger principalement pour en faire des cadres spécialistes dans des domaines comme l'électricité, le transport aérien, l'exploitation du pétrole ...

On peut alors suggérer que dans certaines entreprises, le faible taux de camerounisation de l'encadrement est dû aux moyens limités voire nuls mis en oeuvre par les employeurs pour former leurs cadres. Notre enquête révèle à ce sujet que seulement 34% environ des entreprises assurant une formation en entreprise s'intéressent aux cadres, la plupart accordant plus d'intérêt et de moyens à la formation des ouvriers qualifiés, des techniciens et autres agents de maîtrise.

Dans d'autres cas, le nombre important de cadres expatriés résulte du faible attrait que certaines branches exercent sur les jeunes cadres nationaux, soit à cause de leurs bas taux de salaire (entreprises du secteur primaire), soit à cause des possibilités de carrière limitées (cas des petites entreprises industrielles et commerciales).

Dans bien des cas cependant, les entreprises n'hésitent pas à tirer profit du libéralisme économique du pays en recrutant des expatriés même pour des postes pouvant être efficacement tenus par des Camerounais. On peut ici rappeler que seul le secteur bancaire dispose de textes législatifs imposant la 'camerounisation' des directions des banques dans un délai donné (en général 4 ans après le démarrage des activités). C'est ce qui explique que les institutions financières soient parmi les entreprises où l'on rencontre le plus de cadres camerounais (19).

Dans les autres branches d'activités (surtout les branches industrielles et commerciales), chaque investisseur semble entièrement libre de recruter et d'employer les cadres qu'il désire.

18 Une enquête de 1976 révèle que 73% des entreprises forment leur personnel. Voir Emploi et développement au Cameroun. PECTA-BIT. Addis-Abéba 1979, p.152.

19 On imagine aisément que la nomination d'un Directeur général camerounais dans une entreprise a des effets d'entraînement sur le reste de l'encadrement.

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

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

Au moment où le chômage des diplômés de l'Université devient une source de préoccupation majeure, on pourrait adopter une réglementation soumettant toutes les entreprises privées et para-publiques à un quota de cadres nationaux. Cela les obligerait soit à former elles-mêmes les cadres nationaux qui leur font défaut, soit à proposer des incitations salariales qui attireraient les jeunes cadres camerounais dans les zones rurales ou dans les branches peu demandées, ce qui pourrait détendre le marché de l'emploi des cadres au Cameroun.

B. Selon l'origine provinciale

La question est de savoir si les disparités relevées au niveau de la répartition régionale de l'offre d'éducation ainsi que les inégalités dans l'implantation industrielle se répercutent sur la répartition des qualifications de la main-d'oeuvre du secteur privé et para-public. Est-ce que par exemple les originaires de certaines provinces ou localités n'occupent généralement que des emplois non qualifiés ? Est-ce que les emplois qualifiés sont 'réservés' aux ressortissants des provinces en avance dans le domaine éducatif ?

A priori, on pourrait répondre par l'affirmative. Mais dans un pays où l'équilibre régional est un principe fondamental de gouvernement, il semble important de dépasser les a priori et d'approfondir l'analyse.

Rappelons tout d'abord que bien que notre enquête ne se soit pas étendue aux sept provinces, notre échantillon de salariés est constitué des originaires de toutes les provinces, bien qu'à des degrés très divers: littoral (25,1%), Centre-Sud (29,4%), Ouest (18,6%), Nord-Ouest (14,6%), Nord (3,3%) et Est (2,4%).

La structure des qualifications

Les travailleurs nés dans une province ou un département donné sont considérés comme originaires de cette région (20). Il y a lieu de penser que les salariés nés dans une province dont leurs parents (et eux-mêmes par conséquent) ne sont pas originaires sont peu nombreux. Par contre, il est probable que l'on rencontrera un nombre assez important de travailleurs nés à Douala ou à Yaoundé, mais, originaires (de par leurs parents) d'autres provinces.

Ces hypothèses posées, l'examen de la répartition des salariés des différentes provinces selon les niveaux d'emploi qu'ils occupent semblent indiquer que dans le secteur moderne privé et para-public, certains emplois sont davantage l'affaire des originaires de quelques provinces.

Tableau 64
Répartition en pourcentage des travailleurs des différentes provinces selon le niveau d'emploi

Provinces	NIVEAU D'EMPLOI			
	MO Banale et spécialisée	E/Ouvriers qualifiés	Agents de Maîtrise	Cadres
Centre-Sud	50,7	24,1	20,7	4,5
Est	87,5	4,2	0	8,3
Littoral	45,6	25,0	19,7	9,7
Nord	75,9	6,9	6,9	10,3
Nord-Ouest	71,7	13,1	3,1	5,1
Ouest	52,5	22,7	18,3	6,5
Sud-Ouest	68,5	17,8	8,2	5,5

Il ressort de ce tableau que les originaires de l'Est, du Nord et du Nord-Ouest, plus que ceux des autres provinces, sont surtout employés comme main-d'oeuvre banale ou spécialisée. A l'inverse, les travailleurs originaires du Littoral, du Centre-Sud, de l'Ouest et dans une moindre mesure ceux du Sud-Ouest occupent, pour une bonne partie d'entre eux, des emplois qualifiés. Bien plus, lorsque l'on s'attarde sur la contribution des différentes provinces à l'emploi qualifié, on observe des écarts encore plus considérables entre les régions. En effet, comme l'indique le Tableau 65, les originaires des deux provinces du Centre-Sud et du Littoral regroupent 65% des cadres, 76% des agents de maîtrise et 69% des employés/ouvriers qualifiés.

20 Une telle hypothèse peut être contestée aujourd'hui. Mais il faut rappeler que la majorité de nos salariés sont nés avant l'indépendance du pays, avant le développement considérable des moyens de communication auquel on assiste actuellement, à une époque de faibles migrations interrégionales.

Tableau 65
Contribution des différentes provinces à l'emploi
qualifié (en pourcentage de l'ensemble des
emplois qualifiés de l'échantillon)

PROVINCES	EMPLOIS QUALIFIES			
	E/Ouvriers qualifiés	Agents de maitrise	Cadres +	% Salariés pop.active
Centre-Sud	34,0	37,1	21,0	18,2
Est	0,3	0	2,5	40,0
Littoral	36,1	37,0	45,0	5,5
Nord	0,6	0,7	3,5	8,9
Nord-Ouest	4,0	1,3	5,0	10,5
Ouest	20,9	21,4	19,0	23,4
Sud-Ouest	4,1	2,5	4,0	9,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	14,9

+ Il ne s'agit que des cadres camerounais.

Peut-être est-il difficile d'affirmer que certains emplois sont réservés aux originaires de quelques provinces. Mais on peut suggérer que les chances pour un 'ressortissant' du Littoral, du Centre-Sud, ou de l'Ouest d'occuper un emploi qualifié dans le secteur moderne privé et para-public sont plus grandes que celles d'un originaire de l'Est, du Nord, du Nord-Ouest et même du Sud-Ouest.

Certes, on peut regretter que notre enquête n'ait pas pu se dérouler dans les provinces du Nord et du Nord-Ouest, mais on peut rappeler que ces régions ne représentent que 18% du salarial camerounais avec pourtant 41% de la population active. (21) D'autre part, les originaires de l'Ouest sont bien représentés dans notre échantillon alors que cette province n'a pas été touchée par l'enquête. Par conséquent, il faut bien admettre que globalement les natifs des provinces faiblement scolarisées (Est, Nord et Nord-Ouest) semblent défavorisés devant les emplois salariés qualifiés.

Obligés souvent d'abandonner leurs études en cours ou à la fin du cycle primaire, la plupart des originaires de ces provinces ne peuvent, lorsqu'ils se présentent sur le marché du travail, postuler que des emplois non qualifiés. Bien sur, ces conclusions ne valent que pour les travailleurs de notre échantillon dont on sait que la quasi-totalité est née avant ou peu après l'indépendance du Cameroun, et a fait des études à des périodes où les disparités

21 Selon le recensement de 1976, cf. chapitre I.

régionales en matière d'éducation étaient particulièrement marquées. Aujourd'hui, ces inégalités ont été plus ou moins atténuées. Et des études futures pourront déterminer l'impact que cette réduction des inégalités éducatives a eu sur les inégalités devant l'emploi qualifié. Mais, transposées au niveau départemental, ces analyses semblent conserver quelque peu leur pertinence. On observe par exemple que, à l'intérieur des provinces, les originaires des départements accusant (à l'époque et probablement encore aujourd'hui) un retard scolaire occupent en majorité des emplois non qualifiés. C'est le cas dans le Centre-Sud des départements de la Haute-Sanaga, du Mbam et de la Mefou dont respectivement 71%, 60% et 60% environ des originaires sont manoeuvres ou ouvriers/employés spécialisés.

Dans le Littoral, 58% des natifs de la Sanaga-Maritime et 55% de ceux du Nkam sont employés comme main-d'oeuvre banale ou spécialisée; dans le Nord-Ouest, ces proportions sont de 90% environ pour les originaires de Donga-Mantung et ceux de la Menchum; dans le Sud-Ouest, 100% des salariés nés dans le département du N'dyan sont manoeuvres ou employés/ouvriers spécialisés.

S'agissant particulièrement des cadres, leur répartition selon l'origine provinciale est un peu moins inégale que la distribution des autres personnels qualifiés. Certes, on peut penser que les employeurs, pour se conformer à la politique d'équilibre régional, recrutent des cadres de toutes origines; mais il est difficile d'imaginer un chef d'entreprise pratiquant un équilibre régional de complaisance. Il semble bien que ce sont les qualifications des individus qui déterminent largement les emplois qui leur sont attribués. Dans un pays où une réglementation officielle établit des relations fonctionnelles entre niveau éducatif et niveau d'emploi, il est normal que les régions où peu de personnes peuvent atteindre de hauts niveaux éducatifs voient leurs ressortissants occuper essentiellement des emplois peu ou pas qualifiés et inversement. Par conséquent, malgré les apparences, on ne peut guère parler d'emplois 'réservés' ou 'fermés' aux originaires de certaines provinces. L'analyse de la faible présence dans les emplois qualifiés des ressortissants de certaines régions doit prendre en considération l'offre d'éducation et les attitudes des populations de ces zones face à l'éducation (moderne), face à l'emploi salarié et d'une manière générale, leur intégration dans le système économique moderne caractérisé, entre autres, par une grande mobilité des facteurs et des biens. Par contre, pour ce qui est de l'encadrement, tout porte à croire que, dans le système économique actuel, les postes de direction reviennent aux 'propriétaires' du capital social ou à ceux qui en détiennent la majorité.

IV. LA REPARTITION DES EMPLOIS SELON LES PROFILS EDUCATIFS DES TRAVAILLEURS

Dans la première section de ce chapitre, nous avons essayé de faire ressortir les branches d'activités et les secteurs susceptibles plus que d'autres, d'absorber une bonne partie de l'offre de travail qualifié en provenance du système éducatif.

Il s'agit maintenant de voir si les emplois qualifiés sont effectivement occupés par les sortants de ce système d'enseignement et pour quelles branches d'activités.

Pour limiter l'influence de l'expérience professionnelle acquise dans une ou d'autres entreprises, nous ne nous intéressons qu'aux salariés qui en sont à leur premier emploi (près de 60% de l'échantillon).

Nous supposons par ailleurs que les diplômes les plus élevés déclarés par les enquêtes ont été obtenus avant l'entrée dans la vie active, i.e. avant l'obtention du premier emploi. De plus, nous regroupons les diplômés par niveau, confondant par le fait même titres de l'enseignement général et ceux de l'enseignement technique ou professionnel. L'analyse sera effectuée d'abord sur un plan global, ensuite au niveau sectoriel.

A. Sur le plan global

De l'examen des correspondances entre niveaux éducatifs des employés(q) et niveaux éducatifs requis par les conventions collectives (Q) pour les différentes catégories professionnelles, il ressort que (cf. Tableau 66).

- 29% des salariés ont un niveau de formation inférieur à celui requis par les textes; 57% ont un niveau de formation correspondant à celui exigé et 14% ont un niveau supérieur à celui requis,

- près de la moitié des manoeuvres (46,7%) apparaissent avec un niveau de formation supérieur à celui requis par les textes (en général, ils sont titulaires du CEPE); une bonne moitié des employés et ouvriers spécialisés ont un niveau de formation adéquat, tandis que 14,3% ont des diplômes supérieurs à ceux requis (ils ont le BEPC ou le CAP); l'immense majorité des cadres (83,3%) sont diplômés de l'enseignement supérieur; de nombreux employés/ouvriers qualifiés (50,7%) et agents de maîtrise (42,1%) occupent des emplois exigeant un niveau de formation supérieur à celui qu'ils possèdent.

Tableau 66

Répartition en pourcentage des salariés selon la catégorie
d'emploi et le niveau éducatif

NIVEAU EDUCATIF	CATEGORIE D'EMPLOI					
	Manoeuvres	Employés ouvriers specialisés	Employés ouvriers qualifiés	Agents de Maitrise	Cadres	Ensemble
Inférieur à celui requis (q 2)	-	31,2	50,7	42,1	16,7	28,2
Equivalent à celui requis (q=2)	53,3	54,5	41,9	55,9	83,3	57,8
Supérieur à celui requis (q 2)	46,7	14,3	7,4	2,0	-	14,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100

On observe ainsi que les entreprises des différentes branches d'activités sont bien 'pourvues' pour les catégories de main-d'oeuvre dont la formation a connu une expansion remarquable au cours des dix dernières années: il s'agit en l'occurrence de l'enseignement primaire et de l'enseignement supérieur d'où sont sortis d'une part les manoeuvres, les employés et ouvriers spécialisés, d'autre part les cadres. Si l'on avait distingué les emplois selon leur nature (administration, commerce, production), on aurait probablement décelé le développement rapide de l'enseignement secondaire général 1er cycle.

Malgré cela, on peut suggérer que les employeurs réagissent positivement à l'expansion du système éducatif dont les sortants s'orientent principalement vers le marché du travail salarié. Une des conséquences d'une telle offre de travail est que les titulaires de certains diplômes finissent par accepter, faute de mieux, des emplois moins qualifiés et moins rémunérés. On assiste alors à une espèce de 'dévaluation' de ces diplômes. C'est le cas actuellement du CEPE et du BEPC (22). et bientôt peut-être du Probatoire voire du Baccalauréat de l'enseignement général.

Une telle dévalorisation des diplômes de l'enseignement général aura peut-être pour effet une modification de la demande sociale d'éducation qui se porterait alors davantage sur les formations techniques et professionnelles.

Mais cette évolution n'est envisageable que si le secteur secondaire crée de nombreux emplois, supérieurs en nombre à ceux offerts par le secteur tertiaire. Ce qui ne peut être le cas dans les années à venir.

B. Analyse sectorielle

Etant donné que la majorité des cadres dans la quasi-totalité des branches sont titulaires des diplômes requis, notre analyse ne portera que sur les deux autres niveaux d'emplois qualifiés (employés/ouvriers qualifiés et agents de maîtrise). Des résultats de notre enquête, il ressort en effet que les secteurs dans lesquels une majorité d'employés/ouvriers qualifiés ne possèdent pas les diplômes requis sont, le secteur primaire (97%), les industries alimentaires (71%) les bois et meubles (100%), les industries chimiques (64%), les industries métalliques, mécaniques et

22 Nombreux sont les certifiés qui ont accepté les emplois de manoeuvre (47% environ des manoeuvres); non négligeables sont les titulaires du BEPC occupant les emplois d'employés/ouvriers spécialisés (14% environ).

électriciens (71%), les 'bâtiments et travaux publics' (60%), le commerce et l'hôtellerie' (62%). (cf. tableau 67)

A propos des agents de maîtrise, ce sont pratiquement les mêmes branches d'activités (à l'exception du commerce, des industries chimiques et de la construction) qui ont le plus de personnel sans titres requis. A l'inverse, les entreprises qui utilisent davantage d'ouvriers/employés qualifiés, et d'agents de maîtrise possédant les diplômes exigés se retrouvent dans les branches comme les industries extractives, l'industrie textile et la confection, le 'papier et l'imprimerie', l'industrie métallurgique, l'électricité - eau, les établissements financiers et les transports et entrepôts.

On se rend ainsi compte que ce sont les branches d'activités pour lesquelles nous avons signalé un taux de qualification élevé ($Q/E \geq 45\%$) qui présentent le plus de qualifications individuelles adéquates ($q \dots Q$) au niveau des ouvriers qualifiés et des agents de maîtrise. Il semble bien qu'une telle répartition du personnel qualifié soit conforme à la logique de nos développements précédents.

En effet, il paraît normal que les entreprises qui ont adopté les machines les plus modernes ou qui ont une organisation du travail complexe, recrutent davantage les travailleurs titulaires des diplômes requis plutôt que ceux qui ne les ont pas. Car, dans ces entreprises où existe généralement un système de formation, on recherche probablement avant tout des candidats aptes à une adaptation rapide (à travers la formation en entreprise) aux divers emplois techniques.

A l'opposé, dans les entreprises où l'on utilise souvent des technologies simples et fort peu consommatrices de main-d'oeuvre banale ou spécialisée, on peut penser que les travailleurs occupant les emplois d'ouvriers qualifiés ou d'agents de maîtrise y sont parvenus soit par promotion interne, soit à la suite d'une formation dans un atelier ou une entreprise du secteur dit informel ou non structuré. Dans un cas, l'employeur légitime la hiérarchie professionnelle de l'entreprise en donnant aux travailleurs l'espoir de 'monter'; dans l'autre cas, l'employeur recrute des employés ayant de la pratique, dont l'adaptation ne requerra que peu de temps et qui très souvent ne seront pas payés à la mesure de leur qualification individuelle réelle. C'est dire que les insuffisances du système éducatif ne sont parfois qu'un prétexte pour expliquer la prépondérance parmi la main-d'oeuvre qualifiée, d'ouvriers et agents de maîtrise non titulaires de diplômes requis.

Lorsque l'on observe les effectifs de l'enseignement technique, on se rend compte par exemple que les effectifs sont concentrés principalement dans les techniques du bâtiment et travaux publics (27%) et celles des industries métallurgiques et mécaniques (32%);

Tableau 67

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

	Manoeuvres		Ouvriers et employés spécialisés			Ouvriers et employés qualifiés			Agents de maîtrise			Cadres	
	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B	Niv. C	Niv. A	Niv. B
Secteur primaire	52,6	47,4	30,4	57,9	11,7	97,3	2,7	-	77,7	15,5	6,8	-	100,0
Industries extractives	-	-	50,0	50,0	-	-	65,9	34,1	-	100,0	-	-	100,0
Industries alim.	26,0	74,0	42,9	57,1	-	71,1	28,9	-	100,0	-	-	-	100,0
Boissons et tabac	62,2	37,8	23,7	46,4	29,9	38,2	61,8	-	14,8	85,2	-	16,7	83,3
Textiles et confection	42,4	57,6	24,2	59,7	16,1	25,0	50,0	25,0	66,7	33,3	-	100,0	-
Bois et meubles	33,3	66,7	36,5	44,0	19,5	100,0	-	-	100,0	-	-	-	-
Papier et imprim.	100,0	-	53,7	29,9	16,5	33,4	33,3	33,3	-	100,0	-	-	100,0
Indus. chimiques	43,3	56,7	21,9	78,1	-	63,6	36,4	-	20,0	80,0	-	-	100,0
Indus. métallur.	100,0	-	64,7	35,3	-	40,0	60,0	-	28,7	71,3	-	-	100,0
Indus. métallique mécan. et élect.	-	100,0	10,2	73,8	16,0	70,7	29,3	-	100,0	-	-	-	-
Electricité, et eau	81,5	18,5	34,1	60,3	5,6	27,2	72,8	-	15,8	75,4	8,8	-	100,0
Bâtiments et T.P.	45,2	54,8	42,7	54,2	3,1	59,7	40,3	-	-	100,0	-	-	100,0
Commerce & hôtel	43,4	56,6	16,1	40,0	43,9	62,3	32,9	4,8	31,6	57,0	11,4	40,0	60,0
Transports et entrepôts	17,5	82,5	15,3	67,2	17,5	36,8	48,7	14,5	51,2	48,8	-	60,0	40,0
Etabl. financiers	100,0	-	-	65,0	35,0	34,8	65,2	-	24,8	71,9	3,3	-	100,0

- Niveau A : inférieur à celui prévu par la convention collective $q < Q$
- Niveau B : correspondant à celui prévu par la convention collective $q = Q$
- Niveau C : supérieur à celui prévu par la convention collective $q > Q$

les techniques de l'industrie du bois représentent aussi près de 7% des effectifs, contre 11% à l'électricité (23).

On peut par conséquent suggérer que les entreprises des branches 'bois et meubles', bâtiments et travaux publics, industries métalliques et électriques qui emploient des ouvriers qualifiés et des agents de maîtrise sans les diplômes requis ont probablement d'autres raisons profondes que le manque ou l'insuffisance de l'offre de main-d'oeuvre formée dans le système éducatif. Cela tient sans doute à l'insatisfaction de nombreux employeurs devant les qualifications démontrées par les jeunes travailleurs (24) cela tient peut-être aussi à la préférence donnée par ces employeurs aux candidats sans diplôme (et donc sans exigences salariales ou professionnelles) mais ayant de la pratique, personnel généralement offert par les circuits de formation parallèles que l'on regroupe sans l'expression 'éducation non formelle'. Par contre, les entreprises des branches comme l'hôtellerie, les industries alimentaires peuvent se prévaloir des lacunes du système éducatif traditionnel pour justifier l'emploi d'une main-d'oeuvre qualifiée non titulaire, dans la majorité des cas, des diplômes requis.

Cependant, l'importance d'un personnel qualifié possédant les titres exigés dans certaines industries nouvelles et spécifiques (pétrole, papier...) limite un peu la portée des insuffisances du système éducatif.

En définitive, il y a lieu de dire que si le système éducatif formel ne dispense que peu de qualifications spécifiques immédiatement utilisables, il procure à ceux qui en sortent des aptitudes les rendant plus ou moins facilement adaptables aux divers emplois techniques. Et les entreprises qui peuvent assurer une 'bonne adaptation' à leurs employés (par diverses formules de formation en entreprise) semblent tirer plus profit du développement du système éducatif que les unités incapables d'assurer une telle qualification aux travailleurs.

Dans certaines branches industrielles (industries extractives, papier et impression..), des diplômés de l'enseignement général (examen probatoire ou baccalauréat) ont été recrutés et formés pour

23 cf. Emploi et développement au Cameroun, (PECTA-BIT op. cit.).

Il s'agit de données de 1976 qui ont peu varié depuis (en pourcentage).

24 Idem, p.153, 88,6% des entreprises enquêtées par cette mission ont exprimé leur insatisfaction, et 47,7% se plaignent des exigences manifestées par les diplômés (essentiellement CAP et BAC technique).

des emplois d'ouvriers qualifiés ou très qualifiés (5e ou 6e catégorie des conventions collectives). Ce sont eux qui constituent l'essentiel des ouvriers qualifiés titulaires de diplômes supérieurs à ceux requis.

Il paraît ainsi excessif d'affirmer, comme l'a fait un responsable d'un syndicat patronal local, que le baccalauréat, à l'instar des autres diplômes de l'enseignement général, ne sert à rien (25). Il est compréhensible que les chefs d'entreprises souhaitent recruter des travailleurs immédiatement opérationnels ou du moins qui s'adaptent rapidement aux emplois. Mais il est aussi évident que le système éducatif formel ne peut pas donner des qualifications immédiatement utilisables pour la multitude de spécialités dénombrables sur le marché du travail.

Pour récapituler, nous avons établi, dans cette section, que d'une manière générale, les profils éducatifs des manoeuvres, des employés/ ouvriers spécialisés et des cadres correspondaient, dans la plupart des branches d'activités, au moins à ceux prescrits par les conventions collectives. Par contre les ouvriers/employés qualifiés et les agents de maîtrise présentaient dans bon nombre de cas, des niveaux éducatifs inférieurs à ceux requis. Nous avons essayé d'apporter des explications à la prépondérance dans quelques branches, de main-d'oeuvre qualifiée non titulaire des diplômes adéquats. Il nous a semblé que c'est l'expansion particulière des niveaux d'éducation primaire et universitaire qui expliquait que les manoeuvres et les ouvriers spécialisés d'une part, les cadres d'autre part possèdent, en majorité, les titres équivalents voire supérieurs à ceux requis par les textes.

Quant aux autres niveaux d'emplois qualifiés, l'analyse doit prendre en considération les politiques d'emploi des entreprises qui sont liées à la situation des firmes sur le marché des biens et des services.

En conclusion de ce chapitre, on peut retenir que l'analyse de la structure des qualifications dans le secteur privé et para-public camerounais révèle trois réalités majeures:

- l'amélioration appréciable de la qualification des emplois au cours des dix dernières années;

25 De tels jugements ne semblent d'ailleurs avoir aucune influence sur le fonctionnement du système éducatif.

- un certain 'déterminisme technologique' qui aboutit à une dichotomie entre entreprises à emplois essentiellement qualifiés et celles qui utilisent surtout de la main-d'oeuvre banale ou spécialisée, les premières étant (en principe) plus accessibles aux sortants qualifiés du système éducatif, les secondes recrutant surtout en dehors ou aux bas niveaux de ce système;

- la portée considérable des conventions collectives notamment en ce qui concerne les relations fonctionnelles entre niveau éducatif et emploi. Le développement du système éducatif fournit par le fait même une explication majeure des 'inégalités' observées au niveau de l'emploi du fait de l'âge ou de l'origine des travailleurs.

C'est peut-être là une des premières conclusions intéressantes pour le planificateur de l'éducation. Mais, toute planification de l'éducation doit tenir compte de l'évolution globale et régionale de l'économie, de la demande réelle d'éducation aussi bien de la part des entreprises que des familles.

La dévaluation de certains diplômes à laquelle l'on assiste peut s'aggraver. On peut alors craindre que les conventions collectives n'aient plus de valeur, dans la mesure où les relations fixées entre niveau éducatif et emploi seront dépassées au profit de celles découlant de la rencontre entre l'offre et la demande de qualifications sur un marché où il est probable que les employeurs 'auront toujours le dernier mot'.

5. Le passage de la formation à l'emploi

Nous venons de voir que la structure des emplois dans les entreprises modernes privées et para-publiques du Cameroun variait en fonction d'une part des caractéristiques techniques de ces entreprises, i.e. du type de produit, du secteur ou de la branche, du cadre technologique et organisationnel, d'autre part des qualifications individuelles des travailleurs. Nous pouvons faire l'hypothèse que ces variables (d'entreprise et de personne) sont déterminantes dans les processus d'insertion professionnelle des sortants du système éducatif.

Notre souci est de dépasser les modes de pensée traditionnels où les lois du marché assurent seules les équilibres nécessaires, où les 'bonnes études' suffisent pour une 'bonne' insertion dans la vie active et ainsi de rechercher toutes les variables qui favorisent ou limitent l'entrée dans la vie active des anciens élèves et étudiants.

Nous nous proposons dans ce chapitre d'examiner l'impact d'un certain nombre de variables individuelles et de variables d'entreprise sur le passage de la formation à l'emploi. L'exposé sera divisé en deux parties, la recherche du premier emploi et l'accès à l'emploi.

I. LA RECHERCHE DU PREMIER EMPLOI

Pour apprécier la facilité ou la difficulté éprouvée par les sortants du système éducatif en quête de leur premier emploi, nous avons retenu comme indicateur, le temps de recherche de cet emploi. Ce temps court de la date de la première demande d'emploi salarié à la date d'obtention du premier emploi. On peut supposer que les anciens élèves et étudiants formulent leurs premières demandes dès la sortie de l'école, parfois même quelque temps auparavant. Cependant, il est important de souligner que cet indicateur n'est valable que pour les employés de notre échantillon. En effet, nous n'avons considéré que les sortants employés, et plus particulièrement ceux employés dans un secteur (privé et para-public). Pour connaître le temps approximatif nécessaire à un

sortant diplômé ou non du système éducatif pour obtenir un emploi, il faudrait intégrer dans l'analyse tous les secteurs de l'économie (public, privé, para-public, non formel) et les différents statuts dans l'emploi (salarié, non employé). Dans le cadre de notre étude, l'indicateur retenu à l'avantage de faire ressortir les diverses situations et de susciter des explications de ces différences. Globalement, la répartition des employés selon le temps de recherche du 1er emploi donne les résultats suivants:

- moins d'un mois:	32,6
- d'un mois à moins de trois mois:	12,9
- de trois à moins de six mois:	16,5
- de six à moins de douze mois:	12,5
- d'un à deux ans:	10,2
- plus de deux ans:	15,3
Total	100,0

Ainsi, si 45% environ des travailleurs ont eu un temps de recherche inférieur à trois mois, 38% ont attendu plus de six mois, dont 15% pendant plus de deux ans. Ces différences dans la durée de recherche du premier emploi peuvent être liées à une série de facteurs agissant simultanément. Notre analyse portera essentiellement sur les facteurs tenant à la formation-qualification des travailleurs, à ceux propres à l'individu et enfin à ceux relevant du marché du travail.

A. Les facteurs liés à la formation-qualification

1) L'éducation formelle reçue

Si l'on admet que pour les employeurs, le meilleur candidat est celui dont la qualification individuelle coïncide avec la qualification de l'emploi, on peut penser que les travailleurs ayant suivi des études leur donnant ces qualifications s'inséreront aisément dans la vie active.

En d'autres termes, et dans le cas du Cameroun, si l'on admet, comme l'indique l'étude PECTA (1979) que de nombreux besoins en cadres supérieurs, techniciens et ouvriers qualifiés restent insatisfaits dans maintes entreprises, on devrait voir les diplômés de l'enseignement technique et ceux du supérieur passer moins de temps à chercher leur premier emploi que leurs collègues sortant de l'enseignement général. Le tableau ci-après semble l'indiquer.

Le passage de la formation à l'emploi

Tableau 68
Temps moyen de recherche du premier emploi
selon le dernier diplôme obtenu

Type de diplôme	Temps moyen de recherche du premier emploi (en mois)
Aucun	10,2
Certificat d'Etudes primaires ou FSCL	9,8
Brevet d'Etudes de 1er cycle ou GCE/O level	10,5
Certificat d'Aptitude professionnelle	6,2
Brevet de technicien	5,5
Baccalauréat général	11,6
Baccalauréat technique	3,1
Brevet de technicien supérieur	2,9
Licence - Maîtrise	3,6
Ingénieur	2,5

Il semble bien que les titulaires de diplômes de l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur aient trouvé plus rapidement leur premier emploi que les travailleurs qui n'ont suivi que des études générales (de niveau primaire ou secondaire) ou qui n'ont aucun diplôme. Ainsi, à nombre d'années d'études identique, les titulaires d'un CAP ont obtenu leur premier emploi après six mois de recherche contre dix mois pour les titulaires du BEPC; de même les bacheliers de l'enseignement général ont attendu plus longtemps (12 mois) que leurs homologues du technique (3 mois). Au niveau universitaire, les ingénieurs n'ont eu que deux mois et demi de recherche contre trois mois et demi pour les titulaires d'une licence ou d'une maîtrise. On peut donc, à ce niveau de l'analyse, confirmer que les travailleurs qui ont fait des études donnant les qualifications requises sur le marché du travail (cadres, techniciens et ouvriers qualifiés) ont une recherche moins longue de leur premier emploi que ceux ayant effectué des études générales et ne pouvant prouver une qualification technique (CEPE, BEPC, Baccalauréat général).

C'est le lieu de rappeler qu'en réalité le BEPC et le Baccalauréat général sont avant tout des billets d'entrée dans le second cycle du secondaire ou dans l'enseignement supérieur.

Cependant, la conclusion ci-dessus ne peut être que provisoire, parce qu'insuffisante. Elle aurait davantage de poids si l'on observait une certaine homogénéité dans la répartition des travailleurs selon le temps de recherche du premier emploi. Or, comme le montre le Tableau 69 des différences considérables existent à ce niveau entre les titulaires de mêmes diplômes et donc ayant en principe les mêmes qualifications.

Tableau 69
Répartition en pourcentage des salariés selon le diplôme
et le temps de recherche du 1er emploi

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

Ainsi par exemple, 51,6% des titulaires du CEPE ou du FSLC trouvent leur premier emploi en moins de trois mois de recherche, alors que pour 32,9% munis du même diplôme, ce temps de recherche est supérieur à un an. De même, si 54,6% des techniciens brevetés cherchent leur premier emploi en moins d'un mois, 28,9% le cherchent pendant plus de six mois.

Ces différences dans le temps de recherche du premier emploi sont surtout marquées pour les employés titulaires du CEPE, du BEPC et du BAC général; cependant nous étendrons aussi l'analyse aux diplômés de l'enseignement technique et à ceux de l'enseignement supérieur. Les autres facteurs liés à la formation-qualification que sont la filière ou la spécialité des études et le lieu de celles-ci, contribuent à l'explication de ces variations dans la recherche du premier emploi.

2. La filière ou la spécialité des études

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

En ce qui concerne le CAP, la filière dont les sortants obtiennent assez rapidement leur premier emploi est celle des

'techniques industrielles' (1). 82,6% des diplômés de cette section ont attendu moins de 6 mois, alors que 39,7% des sortants de la filière "techniques du bois et du bâtiment", 41,9% de ceux des sections administratives et commerciales, et surtout 100% des diplômés de l'enseignement ménager et couture ont cherché leur premier emploi pendant plus de 6 mois. En termes de temps moyen de recherche, cela donne 3,9 mois pour les techniques industrielles, 6,3 pour les techniques du bois et du bâtiment, 7,3 mois pour les techniques commerciales et 9 pour l'enseignement ménager et la couture.

Compte tenu des observations faites dans le chapitre précédent, il n'est pas étonnant que les diplômés de certaines filières de l'enseignement technique (notamment les techniques commerciales et administratives, celles du bâtiment et du bois, l'art ménager et la couture) éprouvent des difficultés à trouver leur premier emploi. En effet, ils trouvent souvent en face d'eux et pour les mêmes emplois, des concurrents issus de centres de formation accélérée (surtout pour ce qui est du secrétariat) ou ayant simplement fait leur apprentissage dans des ateliers anonymes (voire clandestins) ou 'sur le tas', des concurrents généralement sans diplômes (et donc sans grande prétention), mais ayant reçu une assez bonne formation pratique (comme les maçons, les menuisiers, tailleurs, etc..), en somme des travailleurs généralement appréciés pour leur coût inférieur, à rendement égal sinon supérieur, à celui des 'diplômés'.

Il semble donc que le développement d'un système d'éducation non formelle plus attentif aux besoins immédiats des entreprises, lié à la réglementation des salaires contribue à créer des difficultés aux sortants du système conventionnel (principalement ceux de l'enseignement technique court) sur le marché du travail. Si cela pouvait être clairement établi, peut-être faudrait-il alors que certaines formations soient 'abandonnées' au système non formel et que le système formel intègre les nouvelles techniques dont les spécialistes seront bientôt demandés par les nouvelles branches économiques (mines, chimie, informatique, électronique...)

En 1979, le PECTA avait établi que 'l'éventail des spécialités (de l'enseignement technique) n'a guère évolué depuis le début du IIIe Plan' (2).

1 Il s'agit surtout de la mécanique, de l'électricité, de la chaudronnerie ...

2 Emploi et développement au Cameroun, op.cit. p.140.

Tableau 70

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

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

Tableau 71

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

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

S'agissant des diplômés de l'enseignement supérieur, il ressort de notre enquête que les ingénieurs du génie civil et du bâtiment, ceux d'électricité et d'électronique ont un temps de recherche de leur premier emploi relativement plus court que les autres ingénieurs et diplômés de l'université.

Compte tenu de la satisfaction et de la demande exprimées (3) par les employeurs pour les ingénieurs 'made in Cameroon', l'on peut penser que ceux-ci auront encore assez longtemps un temps de recherche du premier emploi plutôt court dans le secteur privé et para-public. Par contre, pour ce qui est des sortants des facultés, il y a un risque sérieux de voir la situation se dégrader, dans la mesure où le Cameroun produit annuellement un nombre toujours croissant de licenciés et de 'maîtrises' (4). En dernière analyse, il y a lieu d'affirmer que la filière d'études suivie détermine dans une certaine mesure le temps de recherche du premier emploi.

3. Le lieu des études

Le pouvoir explicatif de cette variable apparaît surtout au niveau des anciens étudiants dont certains ont suivi leurs études supérieures uniquement au Cameroun (63%), d'autres uniquement à l'étranger (23%) et d'autres enfin partie au Cameroun, partie à l'étranger (14%). 80% de ces travailleurs ayant été dans une université peuvent justifier d'un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, Licence, Maîtrise, Doctorat). Les 20% autres sont des bacheliers ou des titulaires d'un diplôme équivalent qui ont dû suivre une ou deux années d'études universitaires sans toutefois en obtenir les titres. Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'anciens étudiants de l'Université de Yaoundé. Par contre, tous ceux qui n'ont été qu'à l'extérieur ont ramené un diplôme universitaire (à l'exception d'un seul individu). Et parmi les travailleurs ayant étudié au Cameroun et à l'étranger, 13,4% ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur.

3 Selon l'étude du PECTA, 70,4% (des entreprises) demandent des cadres supérieurs (se déclarant d'ailleurs satisfaites lorsqu'elles peuvent obtenir des sortants de l'Ecole Nationale Supérieure Polytechnique)', p.153.

4 Voir chapitre I.

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 72
Répartition en pourcentage des salariés ayant
effectué des études supérieures selon le temps de
recherche du premier emploi et le lieu des études

Lieu des études	Temps de recherche					Temps moyen (mois)
	Moins d'1 mois	De 1 à 3 mois	De 3 à 6 mois	De 6 mois à 1 an	Plus d'1 an	
Cameroun seul.	38,1	19,0	19,0	14,3	9,6	4,9
Cameroun et Etranger	42,8	0	21,4	28,6	7,1	5,8
Etranger seul.	80,0	0	15,0	0	5,0	2,5

Il ressort de ce tableau que les salariés ayant effectué leurs études supérieures à l'étranger trouvent plus rapidement leur premier emploi que leurs collègues ayant étudié uniquement au Cameroun ou au Cameroun et à l'étranger. Dans les trois cas, le temps moyen de recherche du premier emploi est respectivement de 2,5 mois, 4,9 mois et 5,8 mois. On pourrait en déduire que les employeurs du secteur privé et para-public manifestent une certaine préférence pour les cadres formés à l'étranger. Cela pourrait s'expliquer par le fait que, contraints (par les coûts) de recruter des cadres nationaux, les employeurs se portent volontiers vers ceux qui, de par leur profil académique semblent avoir les qualifications requises et inspirent plus de confiance que les candidats sortant directement de l'Université de Yaoundé. Certains cadres camerounais ont ainsi pu signer des contrats de travail en Europe juste à la fin de leur formation. Il semble que ce soit là une pratique courante dans les multinationales et les grands trusts européens.

Cependant, il faut rappeler que, dans notre échantillon de salariés ayant suivi leurs études supérieures uniquement au Cameroun, il n'y a que 4,5% d'ingénieurs contre 37,9% de licenciés et 'maîtrises', 30,3% de BTS et 27,3% de bacheliers; parmi ceux ayant étudié au Cameroun et à l'étranger, si l'on dénombre 26,7% d'ingénieurs, l'on compte aussi 33,3% de licenciés et 'maîtrises', 26,7% de BTS et surtout 13,4% de nondiplômés du supérieur; tandis que dans le groupe exclusivement formé à l'étranger, 50% sont des ingénieurs.

Or, comme nous l'avons montré précédemment, les ingénieurs ont généralement une certaine facilité à trouver leur premier emploi. Sans rejeter l'hypothèse d'une préférence des employeurs à l'égard de ceux qui ont uniquement étudié à l'étranger, on peut

suggérer que le temps de recherche du premier emploi de ces derniers (plutôt faible) résulte surtout des spécialités et filières de formation qu'ils ont suivies.

Il faudrait sans doute des analyses plus approfondies pour déterminer la préférence des employeurs pour les cadres formés à l'extérieur. Si cela était prouvé, on comprendrait alors l'acharnement de certains parents à envoyer leurs enfants suivre des études supérieures en Europe ou en Amérique du Nord. Mais il serait aussi à craindre qu'une camerounisation de l'encadrement réalisée à coups de cadres formés uniquement à l'étranger ne contribue à dévaloriser l'enseignement national et à favoriser le chômage des diplômés de l'Université. En ce qui concerne les autres niveaux d'éducation, il est probable que le lieu de formation ne joue qu'un rôle explicatif secondaire dans le temps de recherche du premier emploi, dans la mesure où l'on peut dire que les filières sont pratiquement les mêmes au Cameroun. En revanche, la situation du marché du travail peut jouer sur le temps de recherche du premier emploi.

B. Les facteurs liés au marché du travail

1) L'évolution du marché

Du fait que notre échantillon de salariés est composé de personnes d'âges très divers, on peut affirmer que les uns et les autres se sont présentés sur le marché du travail à des périodes différentes. Et il est probable que les évolutions du marché du travail au fil des années ont eu des répercussions sur la recherche du premier emploi des sortants du système éducatif. Pour le vérifier, nous supposons que la période d'obtention du diplôme correspond à la période de présentation sur le marché du travail.

En examinant la répartition des travailleurs selon le niveau d'éducation et le temps de recherche du premier emploi, on observe des différences souvent nettes selon la période d'obtention du diplôme. Ceci est surtout manifeste pour les diplômés de l'enseignement général. Il semble que lorsque l'offre des diplômés était forte sur le marché, la recherche du premier emploi était plus longue que lorsque cette offre était moins importante. Le Tableau 73 nous permet de suivre ces évolutions.

Tableau 73

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

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

Ainsi, en ce qui concerne le CEPE, la faible capacité d'accueil des établissements d'enseignement secondaire au cours de la période allant jusqu'en 1970 (5), alliée à une timide industrialisation du pays (le secteur industriel ne représentait par exemple que 10,9% de l'emploi salarié en 1969/70) explique qu'au cours de cette période, les nombreux jeunes sortis de l'enseignement primaire avec le CEPE et n'ayant pas pu accéder au secondaire cherchent du travail pendant 9 mois en moyenne.

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

En ce qui concerne le BEPC, il faut dire qu'au développement remarquable de l'enseignement secondaire du premier cycle, notamment au cours de la période 1970/1975 (pour laquelle on a enregistré une croissance des effectifs de 88,42%) n'a répondu qu'une modeste expansion du second cycle (les effectifs de ce cycle n'ayant augmenté que de 28,52% au cours de ladite période). Ainsi, seulement 12,6% environ des titulaires du BEPC trouvaient une place dans le second cycle (7), et la plupart des autres étant obligés d'accéder à un marché du travail étroit et peu élastique.

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

1966/1967	: 17,9%
1967/1968	: 13,1%
1968/1969	: 12,7%
1969/1970	: 16,4%

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

6 Cf. Rapport d'évaluation du IIIe Plan quinquennal 1971/1976, Ministère de l'Éducation nationale, Service de la planification, et des statistiques, Yaoundé, 1979, p. 25.

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

A partir de 1976, on enregistre une expansion considérable du second cycle, soutenue par les pouvoirs publics (qui implantent au moins un lycée dans chaque département) et par un effort des "laics" (8) qui créent de nombreux "cours du soir", véritables "bouées de sauvetage" pour la majorité des élèves incapables d'obtenir une place dans les établissements diurnes, soit à cause des frais énormes à supporter (établissements privés), soit à cause d'une réglementation rigoureuse (notamment à propos de l'âge) ou d'une sélection systématique (cas des établissements publics).

S'agissant du baccalauréat d'enseignement général, il ressort que c'est à partir de la période 1971/75 que le temps de recherche du premier emploi s'est allongé. Ce phénomène semble surtout être dû à une arrivée massive sur le marché du travail d'une part de nombreux jeunes titulaires du probatoire de l'enseignement général mais qui n'ont pas pu franchir "l'obstacle" du baccalauréat 9 et d'autre part des bacheliers qui, faute de soutien financier (l'octroi de la bourse n'étant plus systématique à l'entrée de l'université) n'ont pas pu poursuivre les études supérieures.

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

Les développements ci-dessus semblent indiquer que les différences dans le temps de recherche du premier emploi pour les diplômés de l'enseignement général sont aussi explicables par la prise en considération de la période d'obtention du diplôme. On a pu ainsi observer que certaines périodes se caractérisaient par une abondance ou une rareté relative sur le marché du travail de certains diplômés, conséquence d'une part d'un développement disproportionné des cycles d'enseignement, d'autre part d'une évolution tantôt lente, tantôt rapide de la demande de travail de la part des employeurs. On ne peut pas non plus méconnaître qu'une politique éducative tendant à réduire l'entrée et la rétention à l'université entraîne sur le marché du travail un accroissement du nombre de bacheliers qui souhaitent obtenir un emploi.

8 Il s'agit de personnes privées d'obédience non confessionnelle.

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

Le passage de la formation à l'emploi

En définitive, la concurrence sur le marché du travail est un élément qu'il convient de prendre en compte quand on analyse le temps de recherche du premier emploi. Mais cette concurrence peut aussi être observée au niveau des secteurs et des branches d'activités.

2) L'influence du secteur d'activité

Le Tableau 74 montre des différences importantes dans le temps de recherche du premier emploi pour les titulaires d'un même diplôme selon la branche d'activité dans laquelle ils sont employés.

Tableau 74
Temps moyen de recherche du premier emploi dans les
différentes branches d'activités pour les titulaires
du CEPE, du BEPC et du Bac général (en mois)

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

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

Il convient de rappeler à ce sujet que, selon le barème de salaires actuellement en vigueur, dans le tertiaire les rémunérations

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

Au contraire, dans le secteur primaire où les salaires sont bas et les conditions de travail difficiles, les candidatures ne sont pas souvent abondantes (10). Il en résulte que les diplômés de l'enseignement général qui y cherchent leur premier emploi l'obtiennent plus ou moins rapidement, la concurrence pour l'emploi étant moins forte.

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

En définitive, si l'on ne peut pas parler de l'effet-branche, on peut dire que les aspirations salariales et professionnelles d'une part, la connaissance du marché du travail d'autre part, déterminent considérablement le nombre de demandes d'emploi allant dans telle ou telle entreprise ou dans les divers secteurs d'activité, et, par le jeu de la concurrence, tendent à expliquer le temps de recherche du premier emploi. Ces aspirations, si elles sont surtout fonction du niveau d'éducation, varient sans doute aussi selon les caractéristiques propres aux individus.

C. Les facteurs propres à l'individu

1) L'âge

Pour certains employés, il semble qu'il existe, à niveau de formation similaire, des différences considérables dans le temps de recherche du premier emploi selon l'âge. Ainsi, pour les titulaires

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

du CEPE, ce temps varie de la manière suivante:

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

De même, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur ont cherché leur premier emploi pendant 4 mois en moyenne, lorsqu'ils ont entre 26 et 30 ans, et 2,5 mois lorsqu'ils sont âgés de 31 et 35 ans.

Dans le premier cas, on peut penser que les employés les plus jeunes (moins de 21 ans) ont obtenu leur diplôme (le CEPE) récemment, probablement au cours de la période 1976/1980 au cours de laquelle le temps moyen de recherche du premier emploi à globalement diminué, passant de 6,3 mois en 1971/75 à 5,6 mois.

Dans le second cas, les salariés âgés aujourd'hui de 31 à 35 ans ont sans doute terminé leurs études supérieures il y a quelques années, quand le marché du travail était encore très ouvert aux sortants de l'Université, tandis que les plus jeunes ont probablement obtenu leurs diplômes il y a peu de temps, alors que le nombre de candidats devenait supérieur aux emplois disponibles.

Cependant, connaissant les emplois généralement occupés par les diplômés de l'enseignement primaire, l'hypothèse d'une préférence des employeurs pour les travailleurs jeunes plutôt qu'âgés nous paraît digne d'intérêt. En effet, pour ces emplois banaux et spécialisés, souvent durs, les plus jeunes, par leur vitalité, et peut-être surtout leur ignorance de leurs droits et donc leur plus grande soumission, apparaissent plus faciles à 'gérer' que les travailleurs plus âgés.

Sans doute est-ce aussi la même logique qui peut pousser les employeurs à préférer pour les emplois d'encadrement, des hommes et des femmes 'mûrs' cherchant à se stabiliser, au lieu de tout jeunes pouvant s'en aller dès qu'ils 'trouvent mieux'. Mais ce ne sont là que des hypothèses qui mériteraient un approfondissement.

2) Le sexe

D'une façon générale, les employées de notre échantillon obtiennent plus rapidement leur premier emploi que les hommes à niveau de qualification similaire. Ainsi, parmi les salariés titulaires du CEPE, ceux du sexe féminin ont un temps de recherche moyen de 7 mois contre 10 mois pour les hommes; de même, avec le BEPC ou le CAP, la femme trouve son premier emploi après 2,5 mois en moyenne de recherche contre 11 mois pour son collègue de sexe masculin.

Ces résultats doivent être sérieusement nuancés du fait que les femmes ne représentent que 5,7% de notre échantillon. Malgré cela, il est permis de penser que ces temps de recherche relativement brefs pour les femmes tiennent aux types d'emplois qu'elles occupent. En effet, pour certains travaux (secrétariat, caisse, étiquetage...) les employeurs manifestent une certaine préférence pour les candidats de sexe féminin. Il est probable que dans de tels cas, un homme ne sera recruté que si l'on n'a pas pu trouver la candidate recherchée. Or, jusqu'à une époque très récente, l'offre de travail qualifié en provenance des femmes était plutôt limitée. De plus, les emplois de manoeuvres pour lesquels la demande est forte (dans le secondaire et le tertiaire) semblent réservés aux hommes (tout comme dans le secteur primaire).

En conclusion de ce sous-chapitre, la recherche du premier emploi semble influencée par un ensemble de facteurs liés principalement à la formation/ qualification des travailleurs, à l'évolution et la situation du marché du travail, et dans une moindre mesure aux caractéristiques propres des individus. Certaines formations (techniques et professionnelles) apparaissent comme facilitant la recherche du premier emploi, tandis que d'autres (formations générales) n'y prédisposent pas.

Cet "effet formation/qualification" est lui-même fonction de l'état du marché du travail, du secteur ou de l'entreprise au moment de l'introduction de la demande d'emploi. Nous avons également relevé la possible influence de variables comme l'âge sur le temps de recherche du premier emploi. Mais il est évident que les moyens mis en oeuvre par les employés et les stratégies développées par les employeurs contribuent pour beaucoup dans la facilité ou la difficulté de trouver un premier emploi.

II. L'ACCES A L'EMPLOI

Après un examen des facteurs à prendre en considération dans la recherche du premier emploi, l'objectif de ce sous-chapitre est d'analyser les mécanismes par lesquels on accède à ces premiers emplois. Il s'agit notamment de voir les stratégies déployées d'une part par les candidats à l'emploi, d'autre part par les employeurs. Il paraît intéressant, entre autres, d'élucider la place qui est accordée à la formation des travailleurs dans ces stratégies et les logiques auxquelles celles-là répondent. L'exposé comportera deux parties:

- les stratégies mises en oeuvre par les travailleurs;
- celles déployées par les employeurs.

A. Les stratégies des travailleurs

Pour déterminer les stratégies utilisées par les travailleurs pour obtenir leur premier emploi, il a été demandé aux employés de préciser d'une part le biais par lequel ils ont eu connaissance de l'existence de cet emploi, d'autre part le recours ou non aux 'appuis' (11).

Mais on peut également se demander si les déplacements d'une ville à l'autre ou d'un département à l'autre ne constituent pas un élément de ces stratégies appliquées par les travailleurs en quête de leur premier emploi. Les principaux éléments seront analysés dans les trois sections suivantes.

1) Les démarches personnelles

L'examen des modes d'information sur l'existence du premier emploi révèle l'importance des démarches du travailleur lui-même ou de ses relations (parents, amis...).

Tableau 75
Répartition en pourcentage des salariés
selon le mode par lequel ils ont été informés
de l'existence de leur premier emploi

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

En effet, comme on peut le noter sur le tableau ci-dessus, 60,8% des employés ont été informés de l'existence de leur premier emploi soit par des parents, amis ou autres relations (34,7%), soit à la suite d'une demande d'emploi adressée à l'employeur. Les autres modes d'information (campagne de recrutement, bureau de main-d'oeuvre, petites annonces, institutions scolaires) sont plus généralement de l'initiative de l'entreprise et nous y reviendrons quand nous analyserons les stratégies des employeurs. On peut déjà retenir que, dans 39% des cas seulement, les employés ont été informés par les employeurs de la vacance des postes. Ceci semble confirmer l'hypothèse d'un marché du travail peu transparent. La

11 Recommandations de personnalités politiques ou administratives.

majorité des offres d'emplois (6 sur 10) ne reçoivent aucune publicité et sont probablement satisfaites de la même manière. Cette opacité du marché du travail ne permet pas une concurrence parfaite. Bien plus, elle suscite un type de relations particulières entre l'employé et l'employeur souvent considéré alors comme un 'bienfaiteur' auquel on doit l'emploi que l'on occupe. Cette situation est aussi dommageable pour les planificateurs de l'éducation, les parents et tous ceux qui participent à l'orientation professionnelle des élèves qui ont justement besoin d'informations sur les offres d'emploi. Finalement, elle dessert les employeurs eux-mêmes dans la mesure où une planification ou une orientation fondée sur des informations lâches et approximatives accroît l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les sortants du système éducatif.

En dernière analyse, la non transparence du marché du travail est un facteur d'aggravation des désajustements entre la formation et l'emploi. On aurait pu penser, que les titulaires de diplômes (et de qualifications) 'rares' auraient à entreprendre moins de démarches personnelles que les travailleurs possédant des qualifications générales. Mais l'on observe qu'à l'exception de ceux n'ayant aucun diplôme, plus de la moitié des salariés des différents niveaux d'éducation ont obtenu leur premier emploi à la suite de démarches personnelles ou celles de parents et amis.

Les pourcentages de travailleurs ayant utilisé ces modes d'information s'établissent comme suit selon les diplômes:

Aucun diplôme	34,0%
CEPE ou FSLC	64,9%
BEPC ou GCE/OL	62,6%
CAP	62,6%
Brevet de Techniciens	85,3%
Baccalauréat	64,2%
BTS	62,2%
Licence et Maitrise	87,4%
Ingénieur	59,9%

Le faible pourcentage des travailleurs n'ayant aucun diplôme signifie que la majorité d'entre eux ont été informés de l'existence de leur premier emploi à la suite d'une initiative de l'employeur. Quant aux autres diplômés, il est difficile de faire une distinction entre les types d'enseignement, même si l'on peut penser que les titulaires d'une licence, d'une maîtrise ou d'un Brevet de technicien semblent enclins à faire preuve de plus d'initiative que les autres pour obtenir un emploi.

Le passage de la formation à l'emploi

Y a-t-il davantage une discrimination possible au niveau des secteurs d'activités et des emplois occupés ? Il semble que l'on puisse le penser en examinant les proportions de salariés informés à la suite de démarches personnelles selon le niveau d'emploi et le secteur d'activités.

Tableau 76
Proportions de salariés informés sur leur premier
emploi à la suite de démarches personnelles selon
le niveau d'emploi et le secteur d'activités

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

Dans les secteurs secondaire et tertiaire, une très forte proportion de salariés procède à la recherche de l'emploi par le biais de démarches personnelles. Cette proportion tend à s'accroître au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des emplois. Ceci paraît assez normal dans la mesure où il est probable que le futur cadre supérieur prend plus facilement l'initiative de contacter les entreprises dans la recherche de son emploi.

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

Il y a donc lieu de suggérer qu'à l'exception des manoeuvres du secteur primaire et dans une mesure moindre, les cadres supérieurs du même secteur, l'effort de recherche de l'emploi incombe d'abord aux salariés eux-mêmes.

2) Les appuis

Malgré le caractère délicat de la question posée, 25,3% des employés ont 'reconnu' avoir pu obtenir leur emploi grâce à des

appuis. On peut légitimement penser que parmi les autres, certains ont répondu par la négative en vertu d'un certain quant-à-soi, ou par peur de créer des problèmes à leurs protecteurs. Car, le code du travail camerounais interdit formellement 'aux personnalités de l'Etat, aux fonctionnaires, employés du secteur public et autres d'user de leur influence auprès des chefs d'entreprise en vue de placement de leurs protégés' (12).

Ce fort pourcentage de réponses négatives (74,7) nous incite à une certaine prudence. Toutefois, on peut se demander s'il y a des catégories d'emplois qui recourent plus que d'autres à ces appuis. Lorsqu'on examine le nombre d'employés ayant usé de ces recommandations spéciales selon la branche d'activité, on observe que les branches dont les salariés ont le moins été 'appuyés' sont, en dehors de l'agriculture industrielle, celles qui se caractérisent par un taux de qualification de l'emploi élevé (électricité, eau, institutions financières, industries extractives). Ces entreprises dont on sait par ailleurs qu'elles sont très demandées utilisent probablement des méthodes de gestion du personnel qui, d'une certaine manière, les mettent à l'abri des 'influences' (13).

Quant à l'agriculture industrielle qui ne draine pas souvent de nombreuses candidatures, il semble normal que l'on n'ait pas grand besoin d'appui pour y être employé.

En étendant l'analyse au niveau des catégories d'emplois, on s'aperçoit que le recours aux appuis va en diminuant au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des emplois.

Tableau 77
Répartition des salariés étant à leur premier
emploi selon le recours ou non aux appuis

	Recours aux appuis	Non recours	Ensemble
Manoeuvres	41,5	58,5	100,0
O/E spécialisés	38,7	61,3	100,0
O/E qualifiés	30,5	69,5	100,0
Agents de maitrise	24,0	76,0	100,0
Cadres	14,3	85,7	100,0
Ensemble	33,4	66,5	100,0

12 Comme le rappelle le Ministre du Travail dans une circulaire (No.173) du 13 septembre 1968, Ministère du Travail, Yaoundé.

13 On les analysera plus loin.

Le tableau révèle d'une part, que c'est pour les emplois banaux et spécialisés que l'on recourt le plus aux appuis, d'autre part, que les travailleurs qui en sont à leur premier emploi ont été plus appuyés que l'ensemble des salariés. Malgré toutes les réserves dont il convient de s'entourer, on peut en tirer deux conclusions:

- on a d'autant plus besoin d'appui que l'on n'a pas (ou peu) de qualification;

- il est à craindre que ce phénomène se développe de plus en plus dans les années à venir et à tous les niveaux d'emplois, du fait de l'expansion du système éducatif, à moins que les employeurs s'y opposent, mais ont-ils tous, les moyens de s'y opposer ?

Le recours aux appuis et leur acceptation par les chefs d'entreprises contribuent à rendre encore plus opaque un marché du travail aux mécanismes déjà difficiles à cerner.

3) Les migrations

On peut en effet penser que les migrations constituent un des moyens par lequel les travailleurs accèdent à l'emploi salarié. En fait, dans la plupart des cas ils y sont contraints.

En effet, dans le premier chapitre, il a été montré que 70,2% du salariat était concentré dans les provinces du Littoral, du Centre-Sud et du Sud-Ouest alors qu'elles ne comptent que 41,3% de la population active du Cameroun. Les disparités sont encore plus fortes lorsque l'on ne s'intéresse qu'au secteur privé et para-public. En 1974, on estimait que le Centre-Sud et le Littoral seuls cumulaient 68% des effectifs de ce secteur, et plus de 80% si on y ajoute le Sud-Ouest. La situation ne semble pas avoir beaucoup évolué depuis. Il est évident que les trois provinces du Sud-Ouest, du Centre-Sud et surtout du Littoral ont connu des afflux de main-d'oeuvre en provenance d'autres provinces. Ce qui est moins évident et qui pourtant nous intéresse, ce sont les migrations des salariés du département où ils ont terminé leurs études à celui où ils ont trouvé leur premier emploi.

A ce niveau, notre enquête révèle que 70% environ des salariés ont dû quitter le département de leurs dernières études pour chercher et obtenir leur premier emploi. En affinant l'analyse, on s'aperçoit que les travailleurs âgés de plus de 41 ans ont généralement plus migré (77% à 78%) que les plus jeunes (66% à 70%). Cela est sans doute dû au fait qu'au moment où les premiers entraient dans la vie active (il y a 20 ou 30 ans), le secteur privé et para-public était concentré dans quelques villes (Yaoundé, Douala, Edéa..). Depuis, un certain développement régional a été entamé et

permet à nombre de travailleurs de trouver des emplois là où ils ont terminé leurs études.

B. Les stratégies des employeurs

Dans un marché du travail peu transparent comme celui que l'on vient de décrire, le rôle des employeurs paraît fondamental. Ce sont eux qui reçoivent les candidatures et parfois les suscitent; ce sont encore eux qui apprécient et décident du recrutement ou non. Quels critères sont généralement utilisés pour retenir certains candidats et en refuser d'autres ? Si l'on admet que les employeurs recherchent, chez tout travailleur postulant un emploi, certaines aptitudes, quelles procédures sont utilisées pour évaluer la possession de ces aptitudes ? Et dans les cas où l'offre de travail est jugée insuffisante, comment l'entreprise réagit-elle pour satisfaire ses besoins de main-d'oeuvre ?

Telles sont les principales questions auxquelles cette partie de notre étude tentera d'apporter des réponses. Nous nous baserons sur les réponses fournies par les employeurs à propos de leurs politiques de personnel et par les réponses des employés sur les procédures par lesquelles ils ont été recrutés. Dans une première section, nous analyserons la demande de travail des entreprises, dans la seconde, nous traiterons des critères et des procédures de recrutement.

1) La demande de travail des entreprises

Dans l'analyse de la structure des qualifications, nous avons pu établir des différences entre les entreprises selon le cadre technologique et organisationnel du processus de production. Si l'on suppose que ce cadre n'évolue que très lentement dans les entreprises, on peut suggérer que la demande de travail soit fonction de la structure des emplois. Comme dit F. Sellier, 'le type de travail demandé dépend des installations techniques dont les entreprises sont pourvues' (14).

Comment s'effectue la demande des entreprises ? La question n'a pas souvent été abordée par les analystes du fonctionnement du marché du travail. Nous avons précédemment indiqué que la majorité des travailleurs étaient obligés de recourir à des démarches personnelles ou celles des parents et amis pour trouver un premier emploi. Cependant, près de 40% des salariés ont été informés de l'existence de leur premier emploi grâce aux initiatives des entreprises. Il s'agit pour nous de souligner les branches d'activités

14 François SELLIER et André TIANO, Economie du travail PUF, Collection Thémis, Paris, 1970 p.110.

où les employeurs prennent davantage ces initiatives et pour quels types de main-d'oeuvre.

a) Selon les caractéristiques des entreprises

Si l'on s'en tenait aux réponses des employeurs, on devrait dire que la majorité des entreprises (plus de 60%) utilisent 'les voies publiques' pour recruter leur personnel. Ainsi par exemple, 61% des chefs d'entreprises ont déclaré s'adresser aux bureaux de main-d'oeuvre pour satisfaire une partie de leurs besoins de travailleurs.

Or notre enquête auprès des employés révèle que 6,6% seulement des salariés ont été informés de l'existence de leur premier emploi par cette voie. On peut en tirer deux hypothèses ou bien les entreprises font effectivement appel aux bureaux de main-d'oeuvre pour la majorité des postes à pourvoir, et alors il faut dire que ces bureaux ne remplissent pas bien leur mission de permettre la rencontre entre offreurs et demandeurs de travail; ou bien les employeurs ne recourent à ces bureaux que pour un ou des types particuliers de personnel (main-d'oeuvre temporaire, techniciens aux qualifications spécifiques.), et alors on peut trouver normal que peu d'employés permanents aient été informés par les bureaux de main-d'oeuvre. Mais il est également possible que les entreprises adressent leurs offres d'emploi à ces bureaux, à la presse (petites annonces) ou aux institutions scolaires dans le but d'élargir leur éventail de choix, et ne recrutent finalement que parmi les travailleurs ayant pris des contacts directs ou indirects (relations personnelles) avec l'entreprise.

Dans tous les cas, ces entreprises d'information apparaissent comme des instruments à la disposition libre des employeurs qui d'ailleurs, ne sont astreints à aucune obligation de publicité de leurs offres d'emploi (15).

Globalement, c'est dans le secteur primaire que les chefs d'entreprises font le plus d'efforts de recherche de main-d'oeuvre, ensuite dans le secondaire et enfin dans le tertiaire. Mais les modalités d'offres d'emplois semblent varier selon les entreprises et selon le type de personnel recherché.

15 Contrairement à l'esprit du Code du Travail Camerounais de 1976 qui prévoit en son article 121, des décrets devant déterminer les possibilités d'embauchage des entreprises et d'autres fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des services de la main-d'oeuvre, seuls habilités à procéder aux opérations de placement. Ces textes ne sont pas encore signés.

Ainsi, dans les grosses entreprises fortes consommatrices de main-d'oeuvre banale ou spécialisée (de l'agriculture industrielle, des bâtiments et travaux publics), c'est à de véritables campagnes de recrutement que les employeurs se livrent souvent. Il s'agit tantôt d'aller dans les zones où la main-d'oeuvre est généralement abondante et disponible et d'y organiser des réunions d'information et d'explication; tantôt il suffit d'annoncer par de simples pancartes, plantées devant le futur chantier, que l'on recrute. Ces campagnes de recrutement s'adressent surtout aux manoeuvres et aux ouvriers/employés spécialisés. Le Tableau 78 indique par exemple que 51,9% des manoeuvres et 20,8% des ouvriers/employés spécialisés du secteur primaire ont été contactés par une campagne de ce genre.

On peut donc supposer que, dans un premier temps, c'est pour faire face à des besoins importants de main-d'oeuvre banale ou spécialisée (besoins supérieurs à l'offre de travail existante), que certaines entreprises se 'portent au devant' des travailleurs. Mais ces campagnes de recrutement impliquent l'existence de réservoirs de main-d'oeuvre banale et spécialisée.

Pour les entreprises des bâtiments et travaux publics, il s'agit souvent de la masse des chômeurs urbains non qualifiés, pour les entreprises agricoles et agro-industrielles, les zones rurales proches et les provinces 'riches' en population active analphabète ou sous-scolarisée (Nord et Nord-Ouest principalement). Quant au personnel qualifié, (notamment les agents de maîtrise et les cadres), peu nombreux et que l'on ne renouvelle pas souvent, les entreprises du secteur primaire vont le chercher auprès des établissements scolaires et universitaires, des bureaux de main-d'oeuvre et à l'aide de petites annonces dans les journaux. Aucun autre secteur ne déploie autant d'efforts pour chercher ces catégories de personnel. C'est dire que le secteur primaire attire peu les travailleurs qualifiés, à cause sans doute des conditions de vie souvent difficiles en milieu rural, et surtout des salaires plus bas dans ce secteur que dans les autres. Dans le secondaire et le tertiaire, on peut distinguer deux grands groupes d'entreprises parmi celles qui prennent l'initiative de demander du travail: d'un côté, on a les petites entreprises (de moins de 100 employés) et les entreprises moyennes à fort pourcentage de personnel non qualifié, de l'autre, les entreprises moyennes à taux de qualification de la main-d'oeuvre élevé et les grosses entreprises industrielles et commerciales (plus de 600 employés).

Le passage de la formation à l'emploi

Tableau 78

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

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

Les unités du premier groupe iront plus généralement vers les travailleurs parce qu'elles n'auront trouvé ni sur le marché interne (dans l'entreprise), ni sur le marché externe, les spécialistes requis pour tel ou tel emploi particulier. Ce serait par exemple le cas d'une entreprise moyenne de confection industrielle qui rechercherait un spécialiste de la coupe ou du dessin.

Dans le second groupe d'entreprises, le recours aux bureaux de main-d'oeuvre, aux institutions scolaires ou aux annonces servira davantage soit à 'soigner' l'image de l'entreprise, soit (et peut-être surtout) à élargir l'éventail de choix en invitant de nombreux travailleurs à postuler pour les mêmes emplois. En effet, ces entreprises qui gèrent souvent des 'portefeuilles de candidatures' (ensembles des demandes d'emploi classées par niveau, spécialité, âge...), peuvent facilement trouver un candidat ayant le profil désiré parmi les travailleurs ayant directement contacté l'employeur. Mais, plus il y a de postulants, plus l'entreprise a de chances de choisir le meilleur, le travailleur le plus proche du type recherché. C'est le cas des institutions financières, des entreprises de transports et entrepôts, de l'électricité et eau, et des industries extractives.

En définitive, les bureaux de main-d'oeuvre, les institutions scolaires et les journaux auxquels les employeurs recourent parfois ne leur permettent pas seulement de recruter des spécialistes rares, mais aussi d'attiser la concurrence pour l'emploi et d'évaluer (approximativement) l'état des disponibilités sur le marché du travail, ou si l'on veut, l'état des réserves en main-d'oeuvre. Il ne faut pas oublier que la gestion du personnel en service est plus ou moins influencée par la connaissance de ce stock de travailleurs potentiels. Malheureusement, il ne suffit pas toujours de 'faire les avances' aux travailleurs; il faut parfois les inciter à émigrer, à exercer dans des zones peu attrayantes, notamment dans le secteur primaire.

b) Les incitations à l'offre de travail

Les entreprises agro-industrielles, souvent confrontées à l'insuffisance de l'offre de travail qui leur est adressée, en arrivent à proposer aux travailleurs des avantages en nature ou en salaire non prévus par les textes, pour compenser des niveaux de salaire assez faibles et inciter les gens à accepter des emplois en zones rurales.

La répartition des salaires de l'agro-industrie selon les avantages en nature reçus est la suivante:

Le passage de la formation à l'emploi

- logement seul	:	76,4%
- lopin de terre	:	0
- logement et lopin	:	6,1%
- autres	:	4,9%

Ainsi, 82,5% du personnel, toutes catégories confondues, est assuré au moins d'un logement. Les autres avantages consistent souvent en quelques kilogrammes de certaines productions de l'entreprise (régimes de bananes, huile de palme..) ou en leur achat à des prix inférieurs à ceux pratiqués sur le marché. C'est aussi dans l'exploitation forestière que l'on retrouve une partie de ces facilités. En effet, 40,7% des salariés de cette branche bénéficient au moins d'un logement. Dans les rares entreprises industrielles ou commerciales où les salariés ont des avantages en nature (électricité et eau, hôtel), leur objectif semble davantage d'attacher encore plus les employés à leur entreprise en les rendant plus ou moins dépendants des produits qu'ils reçoivent 'généreusement' de la firme. En ce qui concerne les avantages en espèces, nos entretiens avec les employeurs révèlent qu'ils sont presque exclusivement proposés aux cadres pour travailler en milieu rural. Mais ces 'sursalaires' sont non réglementaires et ne sont appliqués que par quelques entreprises. En récapitulant, on peut dire que la demande de travail en provenance des entreprises permet certes de pallier à certaines insuffisances de l'offre, mais aussi de cerner toujours d'un peu plus près le marché du travail, à défaut de le maîtriser totalement.

2) Les critères et les procédures de recrutement

a) Les critères

Afin de connaître les critères sur lesquels se basent les employeurs pour recruter leur personnel, deux questions ont été posées aux chefs d'entreprise (16):

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

16 Ces deux questions reflètent notre souci permanent de rechercher le rôle des qualifications individuelles (acquises par la pratique ou dans le système de formation) dans l'accès aux emplois salariés.

- Exigez-vous une qualification professionnelle attestée par:
 - un diplôme scolaire ou universitaire,
 - une expérience acquise dans une autre entreprise,
 - un diplôme et une expérience?

Dans le Tableau 79, nous avons tenté de synthétiser les réponses apportées par les employeurs quant à leurs exigences ou leurs préférences pour le recrutement.

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

Préférence pour la formation scolaire

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

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

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

Tableau 79

Répartition des entreprises selon les préférences pour le recrutement

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

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

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

D'autres centres de formation ont pour but principal de faire acquérir "l'esprit" de la maison ou de la profession aux nouveaux recrutés. En 1979 déjà, certains employeurs reprochaient aux établissements scolaires "de ne pas se préoccuper suffisamment des attitudes, du comportement et même de la conscience professionnelle des élèves qui vont s'insérer dans le circuit économique." (17)

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

Il n'est pas non plus impossible, comme le suggère Annie Vinokur, que pour une certaine part, la formation financée par l'entreprise soit "une consommation de prestige et soumise comme telle à un effet de démonstration à l'intérieur de l'industrie, surtout

17 Cf. Emploi et développement au Cameroun, op.cit. p.154

si la structure de celle-ci est oligopolistique" (18) que par exemple, chaque banque a son centre de formation en dépit du fait que l'Association professionnelle des banques du Cameroun organise de courte durée à l'étranger organisée par quelques firmes à l'intention de leurs cadres.

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

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

Pour toutes ces raisons, ces établissements peuvent "se passer" de structure de formation interne. En d'autres termes, pour la majorité d'employeurs qui ont déclaré leur préférence pour l'éducation des candidats à l'embauche, les diplômes exigés ne sont que des indicateurs de l'aptitude à l'adaptation aux différents emplois. Est-ce une confirmation de la théorie du filtre selon laquelle l'éducation ne sert qu'à révéler les aptitudes et est utilisée par les employeurs pour sélectionner les candidats? (19)

La pratique de la formation en entreprise largement répandue dans les entreprises enquêtées suggère de répondre par l'affirmative. Il faut, cependant, examiner de façon détaillée les modalités de recrutement pour statuer sur la validité de cette hypothèse. (20)

18 A. Vinokur, Economie de l'éducation Université de Nancy, Thèse de Doctorat ès sciences économiques, Tome II, 1967, p.475

19 Voir par exemple, I. Berg, Education and jobs : the great training robbery, New York, Prager, 1970, 200 p.

20 Voir infra p.181-188

Préférence pour l'expérience professionnelle

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

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

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

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

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

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

pratique du métier pour les manuels n'occupent pas une part assez importante des programmes." (21)

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

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

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

D'une manière générale, il ressort que ni l'éducation ni l'expérience professionnelle ne peuvent être considérées comme critères absolus et exclusifs de recrutement; l'une et l'autre indiquent respectivement l'aptitude à être formé et le passage par une structure de formation dans une entreprise du secteur moderne ou dans un établissement du secteur informel; l'une et l'autre apparaissent également complémentaires dans la mesure où la

21 Voir PECTA, op. cit. p. 134

plupart des employeurs souhaitent recruter des travailleurs "diplômés et expérimentés"; enfin, leur importance peut être nuancée par d'autres critères de recrutement que notre enquête n'a pas permis de faire ressortir.

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

Si l'on rapproche ces exigences ou préférences posées par les employeurs aux profils éducatifs des travailleurs qui sont à leur premier emploi (analysés dans le chapitre précédent), on s'aperçoit que: (1) bien que n'exigeant pas généralement de diplômes pour les emplois banaux et spécialisés, la plupart des entreprises ont recruté pour ces niveaux d'emploi, des travailleurs titulaires du CEPE et parfois même de diplômes supérieurs (BEPC); (2) conformément à leurs préférences déclarées, la plupart des firmes ont la majorité de leurs cadres diplômés de l'enseignement supérieur; (3) au niveau des employés/ouvriers qualifiés et des agents de maîtrise, les entreprises ayant déclaré leurs préférences pour l'éducation comptent parmi ce personnel, une majorité de travailleurs possédant les titres requis (institutions financières, électricité, eau, industries extractives.); tandis que les entreprises s'étant prononcées pour l'expérience professionnelle ont une majorité d'employés/ouvriers qualifiés et de cadres moyens n'ayant pas les diplômes prévus pour ces emplois.

Cela signifie qu'en réalité, c'est au niveau du personnel qualifié (employé/ouvrier) et celui de maîtrise que les préférences on les exigences des employeurs sont décisives et révèlent les différences

entre les entreprises. Ces différences sont encore plus nettes lorsque l'on analyse les procédures de recrutement.

b) Les procédures de recrutement

L'étude des procédures de recrutement des entreprises est fondée sur les réponses fournies par les salariés sur le mode d'obtention de leur premier emploi. Dans le Tableau 80 nous avons réparti les employés selon la procédure qui leur a été appliquée au moment de l'embauche. Avant de passer à l'analyse des chiffres, il semble nécessaire d'explicitier certains modes de recrutement. Le mode 'acceptation des conditions de l'employeur', regroupe en réalité tous les autres modes de recrutement impossibles à faire rentrer dans l'une des cinq autres rubriques; on pense principalement ici aux travailleurs embauchés à la suite d'une campagne de recrutement ou par contact direct avec l'employeur (celui-ci se contentera généralement de présenter les conditions dans lesquelles il utilisera le travail de l'employé).

Tableau 80
Répartition en pourcentage des salariés selon
le mode d'obtention du premier emploi

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

L'importance de ce mode de recrutement, malgré l'hétérogénéité de son contenu, illustre bien la grande marge de manoeuvre dont jouissent les chefs d'entreprise en matière de recrutement. On peut dire en effet que pour 60% des salariés, le recrutement a été effectué en se soumettant aux conditions émises par l'employeur, alors que la présentation des diplômes, le concours, le test de sélection et l'essai professionnel n'ont permis de recruter que 40% des salariés.

Il semble par ailleurs que l'on puisse établir une liaison entre le mode d'information de l'existence du premier emploi et le mode de recrutement, ainsi que le montre le Tableau 81.

Tableau 81

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

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

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

Il faut en effet se rappeler que les campagnes de recrutement et les bureaux de main-d'oeuvre servent surtout aux manoeuvres et aux employés/ ouvriers spécialisés. Dans le même ordre d'idées, il convient de souligner que les employés informés de l'existence de leur premier emploi à la suite d'une demande écrite à l'employeur, par le biais de petites annonces ou des institutions scolaires ont dû soit présenter les diplômes exigés, soit subir un concours, un test ou un essai professionnel pour pouvoir être recruté. C'est dire que pour le personnel qualifié, la connaissance de l'existence d'une vacance de poste ne conduit pas automatiquement à cet emploi. Peut-on alors dire qu'il existe un ou des modes de recrutement propres à chaque grande catégorie d'emploi ? On peut y répondre en analysant les procédures d'embauche selon les secteurs d'activités, les catégories d'emploi, et aussi les niveaux éducatifs.

Analyse selon les niveaux éducatifs

Le recrutement des salariés semble varier selon le diplôme le plus élevé obtenu. Nous supposons toujours que ce diplôme est celui que le travailleur a présenté lors de son accès à l'emploi.

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

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

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

Tableau 82

Mode de recrutement selon le diplôme le plus élevé obtenu

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

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

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

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

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

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

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

Le Tableau 83 donne le détail concernant les modes de recrutement utilisés selon le secteur d'activité et selon la catégorie d'emploi. Il appelle les commentaires suivants:

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

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 83

Mode de recrutement des salariés selon la catégorie et selon
le secteur d'activité

Diplôme le plus élevé	Acceptat. des cond. de l'entre.	Essai professionnel	Test de sélect.	Recrut. sur diplôme	Recrut. sur concours	Détach. de la F.publ.	TOTAL
SECT. PRIMAIRE							
Manoeuvre	84,3	15,7	-	-	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	64,8	29,4	4,0	1,2	-	0,6	100,0
Ouvr./employé qualifié	44,0	41,3	10,3	2,9	-	1,5	100,0
Cadre moyen	59,5	17,5	10,7	7,4	4,9	-	100,0
Cadre supérieur	11,4	21,8	9,1	46,8	-	10,9	100,0
SECT. SECONDAIRE							
Manoeuvre	77,0	16,7	5,1	1,1	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	52,6	32,8	12,5	0,8	0,7	0,6	100,0
Ouvr./employé qualifié	28,2	37,3	25,5	4,1	5,0	-	100,0
Cadre moyen	21,9	26,4	37,5	10,5	3,0	0,8	100,0
Cadre supérieur	5,7	29,4	24,4	29,3	7,1	4,1	100,0
SECT. TERTIAIRE							
Manoeuvre	88,7	8,1	3,2	-	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	28,8	38,6	30,8	2,4	-	-	100,0
Ouvr./employé qualifié	16,6	51,7	28,1	3,6	-	-	100,0
Cadre moyen	11,8	41,1	42,4	3,3	1,5	-	100,0
Cadre supérieur	3,6	20,2	58,3	13,1	-	4,8	100,0
ENSEMBLE DES SECTEURS							
Manoeuvre	82,6	15,4	6,8	0,3	-	-	100,0
Ouvr./employé spécialisé	53,4	32,5	12,1	1,1	0,4	0,5	100,0
Ouvr./employé qualifié	29,3	41,1	22,7	3,7	2,9	0,3	100,0
Cadre moyen	24,2	29,8	35,1	7,7	2,8	0,4	100,0
Cadre supérieur	6,5	24,7	30,6	29,0	3,2	6,0	100,0
Ensemble des salariés	60,8	25,9	10,9	2,0	0,8	0,4	100,0

On peut dire la même chose en ce qui concerne les ouvriers et employés spécialisés sauf dans le cas du secteur tertiaire où même les ouvriers et employés spécialisés sont assez rigoureusement sélectionnés soit par des essais professionnels soit par des tests de sélection.

Pour les ouvriers et employés qualifiés et les cadres moyens la sélection selon les normes de l'entreprise semble être la règle. La proportion de ceux qui sont recrutés uniquement parce qu'ils ont les diplômes requis est relativement faible. Cela ne veut pas dire que les diplômes ne soient pas importants mais ils sont simplement utilisés comme instrument de pré-sélection.

Pour les cadres supérieurs le diplôme à lui seul peut être un passeport à l'emploi (c'est le cas de 46,8% des cadres supérieurs du secteur primaire, de 29,3% dans le secteur secondaire et de 13,19% dans le secteur tertiaire. Il s'agit là cependant d'un privilège qui va sans doute en s'atténuant avec le temps et avec l'accroissement des sortants de l'enseignement supérieur. D'ores et déjà, dans le secteur tertiaire une sélection est effectuée pour les cadres supérieurs soit par des essais professionnels (20,2%) soit surtout par des tests de sélection (58,3%).

Si on compare maintenant les secteurs d'activité dans leur ensemble on constate une certaine gradation du secteur primaire au secteur tertiaire. Dans le secteur primaire, sans doute parce que l'offre de travail des salariés n'est pas très abondante la sélection est assez peu rigoureuse. Même pour les cadres moyens on note que 59,5% d'entre eux sont recrutés sur simple acceptation des conditions de l'entreprise.

Dans le secteur secondaire la sélection commence à être plus sévère notamment pour les ouvriers et les employés qualifiés et pour les cadres moyens.

Dans le secteur tertiaire, à part les manoeuvres toutes les autres catégories d'emploi sont soumises à une sélection selon les normes de l'entreprise (69,4%) pour les ouvriers et employés spécialisés, 79,7% pour les ouvriers et employés qualifiés, 83,5% pour les cadres moyens et 79,0% pour les cadres supérieurs).

De ce qui précède, il semble qu'on puisse distinguer trois types de marché du travail aux caractéristiques relativement différentes.

Il y a d'abord celui des manoeuvres et des ouvriers spécialisés (notamment dans le secteur primaire) où l'offre de travail de la part des salariés est assez peu abondante (sans doute à cause du niveau très bas des salaires et de la pénibilité du travail) et où la demande

de la part d'entreprise est particulièrement forte (compte tenu de la structure de l'emploi que nous avons précédemment décrite). Ici, les entreprises sont obligées d'aller vers les travailleurs en organisant par exemple des campagnes de recrutement et les salariés sont recrutés dès lors qu'ils acceptent les conditions de l'entreprise.

Il y a ensuite celui des employés qualifiés et des cadres moyens où l'offre de travail des salariés est relativement abondante. Ici le diplôme continue à être une condition nécessaire mais certainement pas suffisante. Devant l'abondance de l'offre de travail et ne pouvant, selon les règlements en vigueur, jouer sur le niveau des salaires, les entreprises sont amenées à procéder à une sélection assez rigoureuse.

Il y a enfin celui des cadres supérieurs où en dépit du niveau assez élevé des salaires les entreprises sont obligées d'effectuer un certain effort de recherche. Ici, les diplômés (ou plus exactement certains diplômés comme celui d'ingénieur) continuent à faire prime.

Compte tenu de l'existence non d'un marché de travail unique mais plutôt d'un marché multiple au demeurant assez peu transparent, les entreprises ont une certaine latitude pour définir la stratégie qui leur est le plus avantageuse. A la limite chacun d'eux est en position de créer, maintenir et maîtriser son propre marché: celui où il peut apprécier souverainement (22) l'aptitude au travail ou à la formation et les compétences des individus.

En dehors de cette structuration du marché du travail du secteur moderne, ce chapitre a également révélé que les travailleurs possédant certaines qualifications individuelles (résultant de l'enseignement technique ou des études supérieures) passaient relativement peu de temps à chercher leur premier emploi. En d'autres termes, les diplômés techniques et professionnels ainsi que les titres universitaires (surtout ceux obtenus à l'étranger) sont apparus plus valorisés que les diplômés de l'enseignement général.

Cependant, les qualifications individuelles ne sont pas la seule variable à considérer dans l'analyse de l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif. Il convient en effet d'y ajouter la situation du marché du travail (intimement dépendante de la situation sur le marché des biens et services), les rapports entre les entreprises et les forces politiques, économiques ou sociales du pays ou de la zone, et finalement les liens entre les différents candidats à l'emploi et ces forces nationales.

22 A l'intérieur d'un cadre réglementaire assez souple.

6. Mobilité des salariés

Dans les deux chapitres précédents, nous avons commencé à analyser dans quelles conditions et selon quelles modalités s'effectuait la confrontation entre l'offre et la demande de travail. Nous avons ainsi pu mettre en évidence plusieurs éléments qui interviennent dans le fonctionnement du marché. Le rôle majeur des processus de production dans les structures de l'emploi (1) a été mis en lumière, avec leurs incidences multiples sur les politiques de recrutement : le crédit différentiel accordé par les employeurs aux formations et aux diplômés et les modes divers d'insertion dans la vie professionnelle. Que les employeurs aillent au devant de la main-d'oeuvre pour recruter les travailleurs dont ils ont besoin ou que ces derniers frappent à la porte des entreprises, les employeurs ont la capacité de garder la maîtrise de l'ensemble du processus.

Etant donné ce que nous savons maintenant sur les politiques de recrutement et sur le degré d'opacité et de rigidité du marché, étant donné ce que nous savons par ailleurs sur les inégalités régionales en matière de scolarisation et de répartition des implantations industrielles et des emplois salariés, nous allons étudier dans le présent chapitre ce qu'il en est des stratégies des travailleurs. Ou plutôt, à partir de leur position de départ, nous allons essayer d'identifier les cheminements qu'ils ont dû effectuer pour accéder à l'emploi qu'ils occupent actuellement. Pour cela, nous allons analyser les relations entre l'origine socio-éducative, le niveau d'éducation, la fonction occupée et la mobilité de la main-d'oeuvre salariée des entreprises camerounaises. Nous entendons mobilité dans son sens large en évoquant successivement:

- a) les changements d'entreprises et les raisons de ces changements:
- b) les promotions des salariés à l'intérieur de l'entreprise où ils sont actuellement employés.

¹ Nous examinerons plus loin le rôle spécifique des échelles de salaire telles qu'elles sont réglementées au Cameroun.

I. CHANGEMENTS D'ENTREPRISE

Les changements d'entreprise sont relativement fréquents au Cameroun. Dans notre échantillon 40,7 % des salariés ont changé d'entreprise, 25,6 % l'ont fait une fois, 9,7 % deux fois et 5,4 % trois fois ou plus.

La fréquence des changements, comme cela est prévisible, est fonction de l'âge. Au fur et à mesure que l'âge augmente, c'est-à-dire que se prolonge la vie professionnelle, la proportion des salariés ayant changé d'entreprise tend à s'accroître et ceci assez régulièrement sauf pour le groupe de plus de 50 ans, pour lequel on observe une mobilité moindre.

Tableau 84
Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon l'âge

	Nombre de changements			
	Aucun	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
20 ans et moins	90,4	8,8	0,0	0,8
21 à 25 ans	71,2	22,2	5,3	1,4
26 à 31 ans	67,8	23,7	5,7	11,5
31 à 35 ans	52,5	24,9	16,6	6,0
36 à 40 ans	51,3	33,6	10,2	10,9
41 à 45 ans	36,8	38,0	17,4	13,8
46 à 50 ans	32,0	29,2	11,8	37,0
Plus de 50 ans	45,5	26,3	15,9	12,3
Ensemble	59,3	25,6	9,7	5,4

La fréquence des changements dépend aussi des secteurs d'activité. C'est dans le secteur du bâtiment et des travaux publics que ces changements sont les plus fréquents. Par contre, dans le secteur des banques et assurances, on observe une stabilité beaucoup plus grande. Comme nous le verrons plus loin, les raisons de changement d'entreprise dans le secteur du bâtiment et des travaux publics proviennent principalement soit de licenciements, soit de fermeture de chantier après la fin des travaux.

Mobilité des salariés

Tableau 85
Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise
selon la branche d'activité

	Nombre de changements			
	Aucun	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Agriculture ind.	64,0	23,2	9,4	3,5
Industrie de transf.	58,0	28,9	7,5	5,5
Eau, Electricité, Gaz	56,1	30,6	7,2	6,1
Bâtiment et T.P.	43,8	27,8	13,9	14,5
Commerce	51,9	26,7	15,8	5,6
Transports et Communic.	62,6	26,6	6,0	4,8
Finance et assurances	75,4	17,5	7,1	0,0
Ensemble	59,4	25,6	9,7	5,4

La fréquence des changements est aussi liée à la fonction occupée. Elle est plus grande pour les ouvriers et les contremaîtres, beaucoup moindre pour les cadres supérieurs.

Tableau 86
Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise
selon la fonction occupée

	Nombre de changements			
	Aucun	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Manoeuvre	68,6	21,7	7,8	1,9
Ouvrier/employé spécialisé	49,3	29,1	12,5	9,1
Ouvrier/employé qualifié	54,2	29,2	8,5	8,1
Contremaitre, cadre moyen	51,0	26,4	15,6	7,1
Cadre supérieur, ingénieur	63,0	31,9	1,9	3,3
Cadre de direction	94,4	5,6	0,0	0,0

L'interprétation de ces résultats est assez délicate. La fonction donnée, en effet, est la fonction actuellement occupée par le salarié. La situation de manoeuvre est une situation de départ et ceux qui l'ont acceptée cherchent bien évidemment à trouver mieux. Il est possible que la fréquence plus élevée du changement d'entreprise des ouvriers spécialisés provient du fait qu'ils ont changé d'entreprise précisément pour devenir ouvrier spécialisé alors qu'ils étaient manoeuvres dans l'entreprise antérieure.

En ce qui concerne la plus faible fréquence des changements de la part des cadres supérieurs, notons que ces cadres sont relativement jeunes parce que la camerounisation est un phénomène récent et parce que l'enseignement supérieur s'est développé très rapidement depuis l'Indépendance.

La fréquence de changements enfin dépend du niveau d'éducation. Elle tend à diminuer avec les diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est particulièrement élevée pour les CAP. Ceci rejoint d'ailleurs ce qui a été observé en ce qui concerne la fonction occupée. Il existe en effet une corrélation étroite entre la fonction et le niveau d'éducation.

Tableau 87

Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise
selon le diplôme le plus élevé

	Nombre de changements			
	Aucune	Une fois	Deux fois	Trois fois et plus
Aucun	58,6	26,4	9,2	5,7
C.E.P.	60,5	24,0	10,7	4,8
B.E.P.C.	63,3	22,6	8,5	5,6
C.A.P.	41,3	39,7	7,6	11,3
B.T.	63,6	19,5	11,7	5,2
Baccalauréat	71,6	19,9	7,2	1,2
B.T.S.	69,2	16,4	12,3	2,1
Licence, Maitrise	74,6	25,4	0,0	0,0
Ingénieur, Docteur	79,6	17,2	3,2	0,0

Telle est très sommairement décrite la nature des changements d'entreprise et il convient d'analyser de façon plus précise et détaillée comment et pour quelles raisons s'opèrent ces changements. On peut le faire, par exemple, en comparant la situation du salarié dans la dernière entreprise qu'il a quittée et la situation dans l'entreprise actuelle. Pour ceux qui ont changé une seule fois d'entreprise, la situation est sans ambiguïté: il s'agit de la seule entreprise qu'ils ont quittée. Pour ceux qui ont changé deux fois, trois fois ou plus, il s'agit de la dernière entreprise quittée qui peut être déjà pour eux leur deuxième, leur troisième entreprise ou même plus.

Caractéristiques du dernier changement d'entreprise

Les questions qu'on peut se poser sur ce changement d'entreprise sont variées:

- a) Dans quelle mesure ce changement a conduit vers un changement de secteur d'activité (mobilité intersectorielle)?
- b) Dans quelle mesure ce changement a entraîné un déplacement du lieu de travail (mobilité géographique) ?
- c) Quelles sont les raisons invoquées selon l'âge, le sexe, la fonction, le niveau d'éducation ?

A. Changement d'entreprise et mobilité intersectorielle

Selon notre échantillon, sur les 729 salariés qui ont changé d'entreprise, 369, soit pratiquement la moitié, l'ont fait en changeant de secteur d'activité. La mobilité intersectorielle est donc relativement forte. Cette mobilité, cependant, dépend beaucoup du secteur où se trouve l'entreprise.

La quasi-totalité des salariés du secteur de l'agro-industrie qui quittent leur entreprise se font recruter dans une autre entreprise du même secteur. Cela s'explique par le fait que la plupart des salariés du secteur de l'agro-industrie sont en fait des manoeuvres et l'expérience professionnelle qu'ils peuvent acquérir dans ce secteur n'est guère utilisable dans d'autres secteurs.

La mobilité est aussi assez faible dans le secteur du bâtiment et des travaux publics et s'explique pour les mêmes raisons. Ici la moitié des salariés qui quittent leur entreprise restent en fait dans le secteur.

On peut s'étonner du fait que dans le secteur de l'eau, gaz, électricité, et dans celui des banques et des assurances, le pourcentage de salariés qui demeurent dans le secteur après un changement d'entreprise soit très faible (7,8% et 2,1% respectivement). Pour ce qui est du secteur eau, gaz, électricité, il faut noter qu'il existe très peu d'entreprises dans ce secteur. Le départ d'une entreprise signifie donc généralement le départ du secteur. En ce qui concerne le secteur des banques et des assurances, rappelons que la proportion de salariés qui quittent une entreprise de ce secteur est relativement faible. En revanche, quand ils quittent ce secteur, ils peuvent s'employer dans presque tous les autres secteurs.

Tableau 88

Répartition des salariés qui ont changé d'entreprise selon le secteur
d'activité de l'entreprise précédente et l'entreprise actuelle

Entreprise précédente	Entreprise actuelle							TOTAL
	Agro. Ind.	Ind. Transf.	Eau, Gaz, Elect.	Bat. T.P.	Com- merce	Transp. Commun.	Banques & assur.	
Agro. Ind.	92,2	5,1	0,2	1,3	0,8	0,3	0,2	100,0
Indus. transf.	33,3	39,7	1,1	10,3	8,5	6,0	1,1	100,0
Eau, Gaz, Elect.	15,8	32,7	7,8	22,5	14,2	0,5	6,5	100,0
Batiment, T.P.	21,3	12,7	0,6	50,4	7,9	5,7	1,4	100,0
Commerce	27,0	24,5	4,1	15,5	19,5	9,4	0,0	100,0
Transp., comm.	10,9	21,6	3,7	4,0	25,3	30,7	3,8	100,0
Banques, assur.	52,4	27,0	0,0	4,1	6,9	7,4	2,1	100,0
Serv. pub. & autres	38,2	18,7	6,9	5,0	18,6	9,3	3,2	100,0
Ensemble	50,8	18,3	2,0	12,1	9,2	6,3	1,3	100,0

Cela peut se comprendre, étant donné qu'ils sont en quelque sorte des "généralistes" de la gestion que toute entreprise utilise, et à leur sujet on peut dire pratiquement l'inverse de ce qui a été observé pour le secteur de l'agro-industrie. L'expérience professionnelle acquise dans le secteur des banques et des assurances semble permettre de remplir les fonctions commerciales et notamment de comptabilité dans les autres secteurs. Soulignons aussi que dans l'analyse de la mobilité intersectorielle, il ne faut pas perdre de vue le fait que l'importance numérique, en termes d'effectifs de salariés, est assez différente d'un secteur à un autre. Le secteur de l'Agro-industrie, par exemple, est celui qui emploie le plus de salariés. Il est, de ce fait, capable d'absorber une proportion importante de ceux qui quittent les autres secteurs.

B. Changement d'entreprise et migration géographique

Le changement d'entreprise peut évidemment entraîner un changement de lieu de travail. Dans le cas du Cameroun, cela est assez fréquent. Sur les 573 salariés qui ont changé d'entreprise, 218 (soit 38%) l'ont fait en changeant de département. Cependant, la proportion de ceux qui doivent changer de département varie énormément en fonction du lieu où se trouve l'entreprise qu'il quitte.

Ceci reflète le fait que les possibilités d'emploi ne sont pas les mêmes selon le département. Certains départements comme Douala, Yaoundé, Fako, concentrent une proportion importante d'entreprises. Dans ces départements, un salarié quittant une entreprise a une probabilité plus grande de pouvoir trouver à s'employer dans une autre entreprise se trouvant dans le département même. Ainsi, à Douala, 7,5 % seulement des salariés quittant une entreprise sont obligés de changer de département. Dans le Fako aussi, ce pourcentage est faible: 18,4%. Dans beaucoup d'autres départements, cependant, le changement d'entreprise signifie en fait un changement du département de travail.

Le cas de Yaoundé est assez intéressant dans le sens où il dévie un peu de ce à quoi on peut s'attendre. En effet, malgré la présence d'entreprises nombreuses dans ce département, où se trouve la capitale administrative, la proportion des salariés qui quittent une entreprise de Yaoundé et qui doivent changer de département pour pouvoir s'employer dans une autre entreprise est assez élevée, et atteint les deux tiers. Il est intéressant de voir vers quels départements vont ces salariés.

Tableau 89

Proportion de salariés devant changer de département de travail selon le département où se trouve l'entreprise quittée

Département où se trouve l'entreprise quittée	Nbre. de salariés ayant quitté leur entreprise	Nbre. de salariés devant changer de département	% de salariés devant changer de département
Douala	290	22	7,5
Yaoundé	71	47	66,2
Fako	38	7	18,4
Mungo	25	12	48,0
Sanaga Maritime	16	10	62,5
Haut Nyong	12	9	75,0
Dja et Lobo	11	9	80,9
Donga Mantong	11	11	100,0
Océan	9	9	100,0
Diamare	8	8	100,0
Haute Sanaga	7	2	100,0
Ndian	7	7	100,0
Lekie	6	5	100,0
Mefou	5	5	100,0
Nyong et Kelle	5	3	60,0
Diamare	5	5	100,0
Manyu	5	5	100,0
Autres départements	42	42	100,0
Total	573	218	38,0

Mobilité des salariés

Tableau 90
Départements où vont s'employer les salariés qui quittent
une entreprise de Yaoundé

Département du nouvel emploi	Nombre de salariés	%
A Yaoundé même	24	33,8
Douala	18	25,4
Haute Sanaga	8	11,3
Haut Nyong	7	9,9
Nyong et Soo	6	8,4
Sanaga Maritime	5	7,0
Autres départements	3	4,2
Total	71	100,0

Douala constitue, bien entendu, un pôle important d'attraction. Quant aux autres départements vers où vont les salariés de Yaoundé, ils se trouvent presque tous, soit dans la province du Centre-Sud, soit dans la province du Littoral, c'est-à-dire assez proche de Yaoundé.

C. Raisons de changement d'entreprise

Dans le questionnaire, il est prévu huit raisons possibles de changement d'entreprise:

- Travail pénible
- Salaire insuffisant
- Non correspondance avec la qualification
- Promotion limitée
- Relations difficiles avec le patron
- Licenciement
- Fermeture d'entreprise
- Raisons personnelles

L'interprétation de la dernière raison (raisons personnelles) est assez délicate, d'une part parce que la notion est ambiguë mais aussi parce que ceux qui ne veulent pas souscrire aux raisons précédentes ont tendance à donner cette dernière raison (2).

² Il s'agit là d'un inconvénient commun à tous les questionnaires fermés où il est nécessaire de prévoir à l'avance les raisons possibles. Pour des raisons de codification et de traitement automatique des données, il est cependant très coûteux de prévoir des questions ouvertes surtout lorsque la taille de l'échantillon est assez grande.

Education, emploi et salaire au Cameroun

La fréquence des réponses pour les 579 salariés qui ont changé d'entreprise est la suivante:

Tableau 91
Raisons de changement d'entreprise

Raisons de changement d'entreprise	Nbre. de salariés % invoquant cette raison	
Travail pénible	24	4,1
Salaire insuffisant	120	20,8
Non correspondance avec qualifications	6	1,0
Promotion limitée	34	5,9
Rapport difficile avec le patron	19	3,2
Licenciement	138	23,9
Fermeture d'entreprise	115	19,8
Raisons personnelles	124	21,3
Total	579	100,0

Les raisons les plus fréquemment invoquées sont donc les licenciements (23,9%), les raisons personnelles (21,3%), le salaire insuffisant (20,8%) et la fermeture d'entreprise (19,8%). Si on regroupe la fermeture d'entreprise et les licenciements, on constate que près de la moitié des salariés (43,7%) n'ont pas quitté l'entreprise de leur plein gré, mais à cause des circonstances indépendantes d'eux. De même, si l'on regroupe les salaires insuffisants et la promotion limitée, on observe que plus du quart des salariés (26,7%) ont quitté leur entreprise pour des rémunérations insuffisantes. Par contre, et aussi surprenant que celui puisse être, la non-correspondance avec la qualification (1,0%), les rapports difficiles avec le patron (3,2%), et la pénibilité du travail (4,1%) sont assez peu invoqués.

Les raisons de départ invoquées, bien évidemment, ne sont pas les mêmes selon le secteur où se trouve l'entreprise quittée, selon l'âge, la fonction et le niveau d'éducation du salarié.

1. Raisons de départ selon le secteur d'activité

Comme nous l'avons signalé, les licenciements et la fermeture d'entreprise constituent la principale raison de changement d'entreprise. La situation, cependant, varie énormément selon les secteurs d'activité.

Tableau 92

Raisons de départ selon les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Travail pénible	Salaire insuffisant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licenciement entrep.	Fermeture	Raisons personnelles	Total
Agro-industrie	4,3	22,6	0,7	6,5	3,1	16,8	17,4	28,6	100,0
Industrie de transform.	6,2	23,5	1,6	1,7	1,8	25,9	22,0	17,3	100,0
Eau, Gaz, Electricité	1,4	18,2	0,0	9,0	0,5	22,6	26,2	22,0	100,0
Batiment, Travaux publics	2,2	11,4	1,6	6,7	2,3	35,1	34,9	5,9	100,0
Commerce	1,7	15,0	0,7	4,0	9,5	18,0	21,9	29,2	100,0
Transport, Communications	10,5	18,7	0,0	7,1	4,8	33,5	11,2	13,8	100,0
Banque, Assurances	2,7	23,2	0,0	1,0	2,0	16,9	8,2	46,0	100,0
Service public et autres	1,7	31,0	1,0	12,1	1,5	18,3	6,9	27,5	100,0
Ensemble	4,1	30,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

C'est dans le secteur des bâtiments et travaux publics que cette raison est la plus fréquemment indiquée. Ensemble les licenciements et la fermeture d'entreprise expliquent 70 % des changements d'entreprise. En effet, lorsque les travaux sont terminés dans un chantier donné, il arrive fréquemment que les manoeuvres et les ouvriers soient licenciés ou que l'entreprise (3) créée spécialement pour la réalisation de ces travaux disparaisse. Les licenciements sont également importants pour le secteur des transports et communications.

Les raisons personnelles sont évoquées principalement pour le secteur des banques et assurances (46,0%), pour l'agro-industrie (28,6%) et pour le service public et autres (27,5%). Mais, comme nous l'avons indiqué, cette raison est délicate à interpréter.

Le salaire insuffisant et la promotion limitée sont des raisons surtout données dans le service public et autres services (43,1%), l'agro-industrie (29,1%), le secteur de l'eau, gaz et électricité (27,2%), les transports et communications (25,2%).

La noncorrespondance avec la qualification est très rarement indiquée quel que soit le secteur, le maximum atteignant 1,6% (pour les industries de transformation et pour le bâtiment et les T.P.).

La pénibilité du travail est surtout évoquée dans les transports et communications (10,5%). Quant aux relations difficiles avec le patron, elles sont surtout visibles dans le secteur du commerce.

2. Raisons de départ et âge des salariés

Sauf quelques exceptions, la répartition des réponses ne se modifie pas beaucoup avec l'âge des salariés. Notons, cependant, que la proportion des salariés invoquant l'insuffisance des salaires, à l'exception du groupe de 46 à 50 ans, tend à diminuer avec l'âge (de 27,5% pour les moins de 25 ans à 7,7% pour les plus de 50 ans). Par contre, la promotion limitée est surtout donnée par les salariés de plus de 50 ans.

La pénibilité du travail est indiquée principalement par les groupes jeunes mais dans des proportions assez faibles.

Les licenciements sont fréquents pour le groupe de moins de 25 ans, et celui de 36 à 45 ans. Les raisons personnelles enfin sont évoquées plus souvent soit par les jeunes (30 ans ou moins), soit par ceux ayant plus de 50 ans.

3 C'est en général un groupement d'entreprises (deux ou trois).

Tableau 93

Raisons de départ selon l'âge

Groupe d'âge	RAISONS DE DEPART								Total
	Travail pénible	Salaire insuffisant	Non-corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licenciement entrep.	Fermeture	Raisons personnelles	
25 ans et moins	3,0	27,5	0,7	0,8	1,5	25,8	17,0	23,7	100,0
26 - 30 ans	7,4	22,1	2,3	4,9	3,5	16,9	16,2	26,6	100,0
31 - 35 ans	4,5	24,7	0,0	9,8	1,7	21,1	20,1	18,0	100,0
36 - 40 ans	3,6	21,2	1,7	5,0	8,9	28,1	16,8	14,8	100,0
41 - 45 ans	3,7	12,7	0,0	2,4	4,4	35,1	21,6	20,1	100,0
46 - 50 ans	4,3	23,1	0,0	3,2	0,6	15,3	33,9	19,5	100,0
Plus de 50 ans	0,0	7,7	2,6	17,7	0,0	22,5	20,2	29,3	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

Tableau 94

Raisons de départ selon l'emploi occupé

Emploi actuellement occupée	RAISONS DE DEPART								Total
	Travail pénible	Salaire insuffi- sant	Non- corresp. qualif.	Prom. limitée	Rapport diff. avec patron	Licen- ciement entrep.	Ferme- ture	Raisons person- nelles	
Manoeuvre	4,7	17,9	0,3	4,2	2,8	30,0	17,3	22,6	100,0
O.S. et Employé spéc.	3,8	19,1	0,9	7,5	3,3	24,9	23,5	16,9	100,0
O.Q. et Employé qual.	4,5	24,3	2,2	7,0	3,3	17,6	19,8	21,4	100,0
Contremaitre et cadre moy.	0,6	31,5	1,7	1,6	4,7	11,2	16,8	31,9	100,0
Cadre sup. et ingénieur	5,5	35,6	0,0	11,1	1,5	5,5	35,6	0,0	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	22,2	100,0

3. Raisons de départ et fonction actuellement occupée

La proportion des salariés invoquant comme raison de départ l'insuffisance des salaires tend à augmenter avec le niveau de la fonction occupée, passant de 17,9% pour les manoeuvres à 35,6% pour les cadres supérieurs et les ingénieurs. Ce résultat étonnant mérite d'être signalé quand on connaît l'importance des écarts de salaire entre les différentes catégories de salariés, c'est-à-dire entre les différentes fonctions (4).

De la même façon, la proportion de ceux qui indiquent les raisons personnelles s'accroît avec la hiérarchie de la fonction occupée. Sans doute, l'interprétation des raisons personnelles est délicate, comme nous l'avons signalé. On peut noter, cependant, qu'à la différence des manoeuvres et des ouvriers spécialisés qui, pour près de la moitié sont contraints de quitter leur entreprise à cause des licenciements et des fermetures d'entreprise ou de chantier, les départs des cadres supérieurs et ingénieurs sont toujours volontaires à la quête d'une situation meilleure sans que l'amélioration de cette situation soit liée avec une des raisons prévues par le questionnaire. Il n'est pas étonnant dès lors qu'en plus des raisons personnelles (46,3%) les principales raisons données par les cadres supérieurs et les ingénieurs sont l'insuffisance du salaire (35,6%) et la promotion limitée (11,1%), la pénibilité du travail et le rapport difficile avec le patron n'étant évoqué que par une fraction négligeable.

4. Raisons de départ et niveau d'éducation atteint

Dans la mesure où il y a une forte corrélation entre la fonction et le niveau d'éducation atteint, la structure des réponses est assez comparable quand on l'analyse sur la base de ces deux types de regroupement des salariés. Certaines variations intéressantes méritent, cependant, d'être signalées.

De façon assez similaire à ce que nous avons vu concernant les fonctions, les licenciements et les fermetures de chantier portent principalement sur ceux qui n'ont aucun diplôme ou le Certificat d'Etudes primaires, à un degré moindre sur les titulaires du BEPC et du CAP. Ces deux raisons ne sont jamais indiquées par ceux qui ont un Brevet de Technicien ou de technicien supérieur, une licence, une maîtrise ou un diplôme d'Ingénieur. De la même façon, la proportion de ceux qui évoquent des raisons personnelles tend à s'accroître assez régulièrement avec le niveau d'éducation (de 19,1% pour ceux qui n'ont aucun diplôme à 86,5% pour les ingénieurs).

4 Voir supra p.69-72 et infra p.236-255

Tableau 95

Raisons de départ selon le diplôme le plus élevé obtenu

Dernier diplôme obtenu	RAISONS DE DEPART								Total
	Travail pénible	Salaire insuffi- sant	Non- corresp. qualif.	Prom. limitée patron	Rapport diff. avec entrep.	Licen- ciement	Ferme- ture nelles	Raisons person-	
Aucun	4,7	13,7	0,3	4,5	3,9	30,5	23,2	19,1	100,0
Certificat d'études prim.	3,0	21,9	1,4	7,6	2,4	21,9	20,5	21,7	100,0
BEPC	8,8	31,0	2,2	3,1	3,3	22,9	6,1	22,1	100,0
CAP	6,3	36,0	0,8	3,6	2,1	11,6	14,4	25,3	100,0
Baccalauréat	0,0	45,1	0,0	5,1	10,4	6,8	12,4	20,2	100,0
Brevet de technicien	0,0	27,5	0,0	28,1	0,0	0,0	0,0	44,4	100,0
Brevet de tech. sup.	10,3	34,9	0,0	0,0	14,7	0,0	0,0	40,1	100,0
Licence, Maîtrise	5,5	51,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	42,6	100,0
Ingénieur, Docteur	0,0	0,0	0,0	0,0	13,5	0,0	0,0	86,5	100,0
Ensemble	4,1	20,9	1,0	5,9	3,2	23,9	19,9	21,2	100,0

L'insuffisance du salaire est une raison donnée principalement par les titulaires de la licence et de la maîtrise (51,8%) et les bacheliers (45,1%). Il s'agit de diplômés ayant une culture générale ou technique mais qui n'ont pas véritablement une formation professionnelle correspondant à un emploi dans le secteur de production. Sans doute est-ce la raison pour laquelle ils s'insèrent plus difficilement dans le marché du travail et n'arrivent pas à obtenir un salaire correspondant à leur aspiration ou à leur attente.

Les promotions limitées sont indiquées surtout par ceux qui ont un brevet de technicien, peut-être parce que le caractère spécialisé de ce type de brevet les conduit vers une fonction d'ouvrier qualifié ou de cadre moyen mais qu'il leur est difficile de passer au niveau des cadres supérieurs.

II. MOBILITE A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Dans ce qui suit, nous allons essayer d'analyser la carrière professionnelle des salariés en étudiant la fréquence des changements de fonction. Ces changements de fonction, comme nous le verrons, ne signifient pas forcément une promotion. Il arrive, par exemple, qu'à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, certains salariés changent de fonction sans pour autant s'élever dans la hiérarchie, passant par exemple de manoeuvre à ouvrier spécialisé, d'ouvrier spécialisé à ouvrier qualifié, etc.

A. Caractéristiques de ceux qui ont changé de fonction

En se basant sur les informations recueillies par le questionnaire, il est possible de distinguer les salariés selon qu'ils n'ont jamais changé de fonction à l'intérieur de l'entreprise ou changé une fois, deux fois, trois fois ou plus. D'une façon générale, les changements de fonction ne sont pas très fréquents. Sur les 1450 salariés de l'enquête 1168 (soit 80,5%) ont conservé la fonction qu'ils avaient au départ.

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 96

Répartition des salariés selon le nombre de fois où ils sont changé de fonction

	Nombre	%
N'ont pas changé de fonction	1 168	80,5
Ont changé une fois	207	14,3
Ont changé deux fois	54	3,8
Ont changé trois fois	21	1,5

La progression des changements de fonctions, bien évidemment, est lié à l'ancienneté dans l'entreprise. Elle s'accroît régulièrement avec le nombre d'années de service et atteint une proportion appréciable à partir de dix années de travail dans la même entreprise.

Tableau 97

Changement de fonction et ancienneté dans l'entreprise

Ancienneté	Fonction inchangée	Ont changé		
		Une fois	Deux fois	Trois fois
1 an	100,0	0,0	0,0	0,0
2 ans	94,2	4,8	0,0	0,0
3 ans	87,3	10,0	2,7	0,0
4 ans	79,5	19,8	0,7	0,0
5 - 6 ans	82,3	14,5	3,2	0,0
7 - 9 ans	73,1	21,3	3,8	1,8
10 - 14 ans	66,6	22,6	7,0	3,8
15 - 19 ans	66,4	19,4	9,8	4,4
20 - 24 ans	73,9	16,0	7,6	2,5
25 ans et plus	66,1	16,2	11,1	6,6
Ensemble	80,5	14,3	3,8	1,5

Si l'on tient compte des secteurs d'activités, on constate que la fréquence des changements de fonction y sont assez similaires à l'exception du secteur du Bâtiment et des T.P. et de celui des transports et communications.

Dans le bâtiment et les T.P., la fréquence des changements de fonction est très faible, puisque moins de 10% des salariés ont changé de fonction dans l'entreprise où ils sont actuellement

Mobilité des salariés

employés. Comme nous l'avons déjà signalé, l'emploi dans ce secteur est assez instable et, souvent, la fin des travaux dans un chantier donné signifie le licenciement de ceux qui ont été recrutés pour ce travail. L'ancienneté dès lors est en moyenne faible et, par voie de conséquence, les changements de fonction ne sont pas très fréquents.

A l'inverse, des changements ont lieu beaucoup plus souvent dans le secteur des transports et communications. Ici, le pourcentage de ceux qui ont changé au moins une fois atteint 38,4%, soit presque le double de la moyenne de l'ensemble des secteurs. Cela tient au type d'entreprises qui font partie de ce secteur particulier. D'une part, nous avons toutes les entreprises de transit, d'établissement très ancien et pour lesquelles la formation professionnelle est le fruit d'une longue pratique interne, avec pour corollaire la promotion dans le métier. D'autre part nous avons une grande entreprise semi-publique de transport ferroviaire, anciennement établie, très structurée et nantie d'une tradition syndicale et corporatiste, dans laquelle on entre pour faire carrière comme on entre dans la fonction publique. Cependant, tous ces changements de fonction ne sont pas à proprement parler des promotions d'une catégorie à l'autre, mais il entraînent le cas échéant le gain d'un ou plusieurs échelons à l'intérieur d'une même catégorie.

Tableau 98

Changement de fonction et secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité	N'ont pas changé de fonction	Ont changé		
		une fois	deux fois	trois fois ou plus
Agriculture indus.	83,6	13,9	1,8	0,8
Industrie de transf.	77,3	16,2	4,1	2,4
Electricité, Gaz & Eau	78,0	14,1	5,1	2,8
Bâtiment et T.P.	90,5	7,6	1,1	0,8
Commerce	78,7	14,2	4,3	2,7
Transports & Commun.	61,6	22,9	13,2	2,4
Finance & Assurances	80,9	8,6	10,5	0,0
Ensemble	80,5	14,3	3,8	1,5

Telles sont quelques caractéristiques générales concernant ceux qui ont changé de fonction au cours de leur carrière professionnelle dans l'entreprise où ils travaillent actuellement. Essayons de voir maintenant de façon plus précise comment s'opèrent ces changements de fonction, dans quelle mesure elles conduisent vers

une véritable promotion en analysant le dernier changement de fonction (5) observé pour les salariés de l'échantillon.

B. Changement de fonction, promotion et niveau d'étude

Comme on peut s'y attendre, les changements de fonction et les promotions sont en relation étroite avec le niveau d'étude. Avant d'aborder ce problème il convient de voir quelle est la répartition des salariés selon les catégories d'emploi et selon le diplôme le plus élevé obtenu. Comme le montre le Tableau 99, il existe une très forte corrélation entre niveau d'étude et catégorie d'emploi dans les entreprises camerounaises. Si on considère, par exemple, ceux qui n'ont aucun diplôme, on constate qu'ils appartiennent en très grande majorité à la catégorie (6) des manoeuvres. La probabilité d'être ouvrier spécialisé n'est cependant pas négligeable puisque 26,5% se trouvent dans ce cas. Elle est plus faible pour atteindre le niveau d'ouvrier qualifié (6,9%) et encore plus celui de cadre moyen (1,6%).

Tableau 99

Pourcentage des salariés de l'échantillon selon la catégorie d'emploi et selon le diplôme le plus élevé obtenu

Catégorie d'emploi	Aucun	CEP	BEPC	CAP	Bac.	BT	BTS	Licen.	Ingén.
Manoeuvre	65,0	41,4	8,6	10,7	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvrier spécialisé	26,5	38,3	27,1	13,1	11,1	14,3	0,0	0,0	0,0
Ouvrier qualifié	6,9	16,3	51,4	57,1	22,2	14,3	0,0	0,0	0,0
Cadre moyen	1,5	3,9	11,4	17,9	58,3	57,1	80,0	11,1	0,0
Cadre supérieur	0,2	0,1	1,4	1,2	5,6	14,3	20,0	88,9	100,0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

5 Pour ceux qui n'ont changé de fonction qu'une seule fois, il n'y a pas d'ambiguïté. Pour ceux qui ont changé deux fois, trois fois ou plus, il s'agit du dernier changement, c'est-à-dire pour eux déjà le deuxième, le troisième changement ou même plus.

6 Les catégories d'emploi données correspondent à la catégorie à laquelle appartenait le salarié avant le dernier changement de fonction. Pour ceux qui n'ont pas changé de fonction, il s'agit, bien sûr, de la catégorie actuelle.

Les titulaires du CEP se répartissent entre manoeuvre et ouvrier spécialisé. La probabilité d'être ouvrier ou employé qualifié est relativement élevée (16,3%) mais le passage au niveau de cadre moyen reste assez difficile. Il existe ainsi une différence significative entre les salariés qui n'ont aucun diplôme (ce qui ne veut pas dire aucun enseignement) et ceux qui ont obtenu le Certificat d'études primaires (7).

Il est intéressant aussi de comparer ceux qui ont le BEPC et le CAP. Ces deux diplômes correspondent à la fin des études du 1er cycle du secondaire. Le premier cependant se rapporte à des études de type général alors que le second a un caractère principalement professionnel. Notons d'abord que, même avec ces diplômes, il est possible d'être recruté comme simple manoeuvre. Cette probabilité cependant est assez faible. Les BEPC et les CAP se répartissent plutôt entre les ouvriers ou employés spécialisés ou qualifiés mais avec une proportion nettement plus forte d'ouvriers spécialisés dans le cas des BEPC. C'est aussi au niveau des cadres moyens que des différences notables s'observent entre ces deux diplômes. Elle atteint 17,9% dans le cas des CAP et seulement 11,4% dans le cas de BEPC. Il existe des BEPC et des CAP au niveau des cadres supérieurs mais la proportion est très faible (1,4% et 1,3% respectivement) et il s'agit là de cas relativement exceptionnels.

On peut procéder à une comparaison analogue entre le Baccalauréat et le Brevet de technicien qui correspondent à la fin du 2ème cycle secondaire. Il existe un baccalauréat général et un baccalauréat technique. Le Brevet de technicien, cependant, a un caractère nettement plus professionnel.

Entre ces deux diplômes, on observe une similitude assez grande dans la carrière professionnelle. Ils se répartissent entre ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié et cadre moyen. La proportion de ceux qui sont ouvriers spécialisés est très faible dans les deux cas. Les B.T. sont très légèrement favorisés au niveau de cadres supérieurs (14,3% contre 5,6%).

Avec le Brevet de technicien supérieur on arrive à ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur court. Tous sont recrutés au moins au niveau du cadre moyen. La possibilité d'être cadre supérieur est cependant relativement large (20,0%).

7 Pour plus de détails concernant les différences entre le dernier niveau d'éducation atteint et le diplôme le plus élevé obtenu, voir supra pp.90-91

Enfin, en ce qui concerne les titulaires de la licence et de la maîtrise ou du diplôme d'ingénieur, ils se retrouvent presque tous dans les cadres supérieurs. Sans doute un petit nombre est recruté au niveau du cadre moyen mais il s'agit là d'une situation provisoire et le passage au cadre supérieur est général.

Jusqu'ici, nous avons vu comment se répartissent les titulaires des différents diplômes dans les diverses catégories d'emploi. Les promotions, cependant, se font de façon progressive de manoeuvre à ouvrier spécialisé, d'ouvrier qualifié à cadre moyen, etc. Il serait intéressant, par conséquent, de voir comment s'opèrent les promotions à l'intérieur de chacune de ces catégories. Le Tableau 100 donne les changements de fonction selon le niveau d'études, en distinguant chacune des catégories d'emploi.

On peut observer tout d'abord que, quelle que soit la catégorie d'emploi, la mobilité, c'est-à-dire ici la proportion de ceux qui changent de fonction tend à s'accroître avec le niveau d'éducation. Parallèlement, la proportion de ceux qui sont promus augmente aussi.

Au niveau des manoeuvres, par exemple, la proportion de ceux qui sont promus ouvrier spécialisé, est deux fois plus grande pour ceux qui ont le CEP que pour ceux qui n'ont aucun diplôme. Cette proportion est encore plus forte pour les BEPC. Ici, il y a même des promotions de manoeuvre à ouvrier qualifié (17,0%) et de manoeuvres à cadre moyen (5,5%). Ces proportions sont plus faibles pour les titulaires du CAP. Il convient, cependant, d'interpréter ces chiffres avec précaution car il est relativement rare, comme nous l'avons noté précédemment, qu'un BEPC ou un titulaire de CAP soit recruté en tant que manoeuvre. Il s'agit en fait de situations exceptionnelles à caractère essentiellement temporaire.

Au niveau des ouvriers spécialisés, le même tendance s'observe. La proportion de ceux qui sont promus ouvrier ou employé qualifié est nettement plus élevée pour les titulaires de BEPC ou de CAP (27,9% et 23,5% respectivement) que pour les CEP (8,7%) et surtout pour ceux qui n'ont aucun diplôme (seulement 1,7%). Une certaine proportion de CAP passe d'ailleurs directement d'ouvrier spécialisé à cadre moyen. En ce qui concerne les titulaires du baccalauréat et du BT la proportion de ceux qui sont promus ouvrier qualifié ou cadre moyen est aussi élevée. Mais, là encore, il faut noter qu'il est assez rare qu'un B.T. ou un Bac soit recruté au niveau de l'ouvrier spécialisé.

Au niveau des ouvriers qualifiés, on peut constater que la proportion de ceux qui sont promus cadre moyen est relativement faible sauf pour les titulaires du Brevet de technicien.

Mobilité des salariés

Tableau 100

**Changement de fonction, et promotion selon le niveau d'études
et selon la catégorie d'emploi**

Catégories de salariés et changement de fonction	Aucun	CEP	BEP	CAP	Bac	BT	BTS	Lic. Mait.	Ing.
MANOEUVRE									
Fonction inchangée	88,1	73,5	60,5	53,7	-	-	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	4,5	11,6	-	30,5	-	-	-	-	-
Promus OS	6,9	12,9	17,0	8,3	-	-	-	-	-
Promus OQ	0,5	1,8	17,0	7,5	-	-	-	-	-
Promus cadre moyen	-	0,1	5,5	-	-	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-	-
OUVRIER SPECIALISE									
Fonction inchangée	88,6	77,8	60,9	57,3	64,3	62,9	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	9,0	11,4	11,2	10,7	-	-	-	-	-
Promus OQ	1,7	8,7	27,9	23,5	28,4	37,1	-	-	-
Promus cadre moyen	0,7	2,1	-	8,5	7,3	-	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-
OUVRIER QUALIFIE									
Fonction inchangée	82,9	82,8	72,6	89,6	78,9	71,9	-	-	-
Change. fonct. sans promotion	8,4	13,8	15,3	5,2	10,1	-	-	-	-
Promus cadre moyen	8,7	3,4	12,1	5,2	10,8	28,1	-	-	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-
CADRE MOYEN									
Fonction inchangée	79,7	77,6	81,6	81,2	85,7	78,5	83,3	41,2	-
Change. fonct. sans promotion	13,7	19,5	15,6	14,6	12,8	7,5	10,4	-	-
Promus cadre supérieur	6,6	2,5	2,8	4,2	1,5	13,9	6,3	58,8	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE SUPERIEUR									
Fonction inchangée	-	-	79,7	100,0	94,9	-	74,7	86,9	64,3
Change. fonct. sans promotion	-	-	20,1	-	5,1	-	25,3	13,1	35,7
Total	-	-	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0

D'une façon plus générale, on peut dire que le passage de manoeuvre à ouvrier spécialisé et d'ouvrier spécialisé à ouvrier qualifié est relativement ouvert et peut atteindre ou même dépasser le quart des effectifs, la promotion d'ouvrier qualifié à cadre moyen est plus fermée. La proportion assez élevée d'ouvriers spécialisés n'ayant aucun diplôme qui sont promus cadre moyen (8,7%) doit être interprétée avec précaution. En effet, très peu de ceux qui n'ont aucun diplôme parviennent au niveau d'ouvrier spécialisé. Il s'agit, par conséquent, d'individus déjà sélectionnés et sans doute exceptionnels.

Si le passage d'ouvrier spécialisé à cadre moyen est assez fermé, le passage de cadre moyen à cadre supérieur est encore plus difficile. Des cadres moyens qui sont promus cadres supérieurs la très grande majorité ont suivi les études supérieures (licence, maîtrise ou ingénieur) et ne sont recrutés comme cadre moyen que pour une période temporaire.

Les cadres supérieurs constituant la catégorie la plus haute utilisée par l'enquête, on ne dispose pas d'informations pour étudier les promotions à l'intérieur de cette catégorie. On peut dire cependant qu'au niveau des cadres supérieurs, le changement de fonction correspond fréquemment à une promotion. A ce propos, on peut noter que ces changements de fonction sont trois fois plus fréquents pour les ingénieurs que pour les titulaires de la licence ou de la maîtrise.

C. Changement de fonction, promotion et secteur d'activité

Nous avons déjà précédemment évoqué la question des secteurs d'activité en parlant de la fréquence des changements de fonction. Il s'agit ici d'analyser de façon plus précise comment s'opèrent les promotions à l'occasion du dernier changement de fonction dans les entreprises des différents secteurs d'activité.

Comme nous l'avons vu précédemment, la structure de la main-d'oeuvre selon les catégories d'emploi (manoeuvre, ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, cadre moyen et cadre supérieur) est très différente selon le secteur d'activité économique. Dans le secteur de l'agriculture industrielle, on constate une très forte prédominance des manoeuvres et le pourcentage des cadres moyens et des cadres supérieurs est infime. Dans le bâtiment et T.P, et dans les industries manufacturières, la main-d'oeuvre se répartit principalement entre manoeuvre et ouvrier spécialisé. Dans les transports et communications, dans le commerce, on voit déjà une proportion plus importante d'employés qualifiés. C'est enfin dans le secteur de l'électricité, eau et gaz et surtout dans celui des

finances et assurances que l'on observe les proportions les plus élevées de cadres moyens et de cadres supérieurs. Il est clair que ces structures très différentes vont influencer sur les possibilités de changements de fonction et de promotion.

De la même manière que nous avons procédé antérieurement pour le niveau d'étude, essayons de voir de façon plus détaillée les promotions à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi dans chaque secteur d'activité.

En ce qui concerne les manoeuvres, on constate que la proportion de ceux qui sont promus ouvrier spécialisé est très faible dans l'agriculture industrielle et dans le secteur du bâtiment et T.P. Elle est beaucoup plus élevée pour les industries manufacturières, les transports et communications et le secteur de l'eau, de l'électricité et du gaz, Dans les banques et les assurances, peu de manoeuvres sont promus mais cette catégorie d'emploi y est très peu représentée.

Pour ce qui est des ouvriers spécialisés, la promotion est à nouveau très faible pour l'agriculture industrielle et pour le bâtiment et les T.P. mais aussi pour les industries manufacturières. Par contre, elle est plus ouverte pour les autres secteurs. Pour les banques et les assurances, la promotion des ouvriers spécialisés n'est pas très élevée mais il faut signaler à nouveau que peu d'ouvriers spécialisés y sont employés.

Le passage d'ouvrier qualifié à cadre moyen est relativement difficile. Pour l'ensemble de l'échantillon, la proportion atteint seulement 6,5%. Par comparaison, le pourcentage observé dans le secteur de l'eau, de l'électricité et du gaz, et dans un degré moindre pour les banques et les assurances (17,6% et 10,2% respectivement) est relativement élevé.

En ce qui concerne, enfin, la promotion des cadres moyens vers les cadres supérieurs, ce sont dans les banques et les assurances que les possibilités sont les plus grandes. Elles sont également élevées pour l'agriculture industrielle et pour les transports et communications. La situation, cependant, est très différente dans ces trois secteurs du point de vue de la structure par catégorie d'emploi, comme nous l'avons signalé précédemment. Dans les banques et assurances près de 30% des salariés sont des cadres moyens. Par contre, cette proportion est seulement de 1,5% pour l'agriculture industrielle et de 6,0% pour les transports et communications. Les possibilités de promotion existent donc bien pour ces deux derniers secteurs mais elles ne portent que sur un nombre relativement réduit de cadres moyens.

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 101

 Changement de fonction et promotion selon la catégorie d'emploi
 et le secteur d'activité

Fonction	Agri- indus.	Bat. et T.P.	Indus. manu.	Trans. et Comm.	Com- merce	Elect. Gaz, Eau	Finances Assur.	ENSEMBLE
MANOEUVRE								
Fonction inchangée	82,8	88,1	72,0	66,6	84,7	69,4	89,1	80,9
Change. fonct. sans promotion	9,4	-	7,8	7,2	6,8	-	-	8,0
Promus OS	6,8	8,1	18,7	22,1	7,3	30,6	10,9	9,7
Promus OQ	1,0	3,8	1,5	4,1	-	-	-	1,4
Promus Cadre moyen	-	-	0,5	-	1,2	-	-	0,3
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
OUVRIER SPECIALISE								
Fonction inchangée	89,3	90,6	76,8	54,5	69,1	82,3	78,2	78,9
Change. fonct. sans promotion	5,0	6,0	13,6	22,6	11,4	4,6	6,1	10,6
Promus OQ	4,0	3,4	8,0	19,7	15,8	13,2	10,5	8,7
Promus Cadre moyen	1,7	-	1,6	3,2	3,7	-	5,2	1,8
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
OUVRIER QUALIFIE								
Fonction inchangée	86,9	97,5	86,2	65,2	81,9	75,1	75,9	82,2
Change. fonct. sans promotion	7,5	-	7,4	29,1	12,1	6,7	13,8	11,3
Promus Cadre moyen	5,6	2,5	6,7	5,7	6,0	17,6	10,2	6,5
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE MOYEN								
Fonction inchangée	69,2	100,0	84,4	67,2	79,8	89,7	81,3	80,4
Change. fonct. sans promotion	19,8	-	13,1	25,2	14,9	6,6	10,5	13,9
Promus Cadre supérieur	8,0	-	2,5	7,6	5,3	3,7	8,2	5,7
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CADRE SUPERIEUR								
Fonction inchangée	85,3	00,0	90,0	65,9	83,0	42,9	100,0	82,5
Change. fonct. sans promotion	14,7	-	10,0	34,1	17,0	57,1	-	17,5
Sous-total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

D. Raisons des changements de fonction et de promotion

Dans le questionnaire, il est prévu cinq principales raisons de changement de fonction. La fréquence des raisons données par les salariés qui ont changé de fonction est la suivante :

Expérience et ancienneté	58,2%
Nouvelle qualification acquise	15,2%
Réorganisation de l'entreprise	11,9%
Politique d'africanisation	0,6%
Autres raisons	14,3%

Le Tableau 102 donne de façon plus détaillée la distribution de réponses selon la catégorie d'emploi et le type de changement de fonction.

L'expérience et l'ancienneté sont invoquées de façon prépondérante par presque toutes les catégories de salariés mais à un degré moindre par les cadres supérieurs.

Les nouvelles qualifications sont indiquées surtout pour ceux qui ont été promus et notamment dans la catégorie des manoeuvres, des ouvriers spécialisés et des ouvriers qualifiés.

La réorganisation de l'entreprise est donnée principalement par ceux qui changent de fonction sans être promus.

Quant à la politique d'africanisation, elle n'est signalée que par les cadres supérieurs ou par les cadres moyens qui sont promus cadres supérieurs.

Ainsi, l'analyse développée dans ce chapitre nous aura permis de relever un ensemble de mouvements très importants qui traduisent l'ampleur, le nombre et la complexité des cheminements que doivent accomplir la majorité des postulants à un emploi salarié. On a observé (8) de grands changements de la génération précédente à la génération actuelle. De même, les migrations géographiques sont notables, puisque 85,2% des salariés ne travaillent pas dans leur département de naissance.

8 cf. Chap. III

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 102

Raisons des changements de fonction selon l'emploi occupé

	Expér. ancienne	Nouvelle qualif.	Réorgan. entrepr.	Polit. d'afric.	Autres raisons	TOTAL
MANOEUVRE						
Change. fonct. sans prom.	74,2	4,4	6,5	-	14,9	100,0
Promus OS	56,2	15,6	12,2	-	16,0	100,0
Promus OP	79,0	21,0	-	-	-	100,0
Promus Cadre moyen	-	46,8	27,9	-	25,3	100,0
	<u>64,8</u>	<u>11,6</u>	<u>9,1</u>	-	<u>14,5</u>	<u>100,0</u>
OUVRIERS SPECIALISES						
Change. fonct. sans prom.	50,2	9,0	18,4	-	22,4	100,0
Promus OP	49,0	31,8	10,8	-	8,4	100,0
Promus Cadre moyen	70,3	19,2	10,5	-	100,0	100,0
	<u>51,1</u>	<u>19,3</u>	<u>14,4</u>	-	<u>15,2</u>	<u>100,0</u>
OUVRIERS QUALIFIES						
Change. fonct. sans prom.	52,5	11,7	15,9	-	19,9	100,0
Promus Cadre moyen	45,8	29,0	9,8	-	15,9	100,0
Promus Cadre sup.	-	-	-	-	100,0	100,0
	<u>50,0</u>	<u>18,0</u>	<u>13,4</u>	-	<u>18,6</u>	<u>100,0</u>
CADRES MOYENS						
Change. fonct. sans prom.	59,2	19,2	21,6	-	-	100,0
Promus Cadre sup.	65,8	14,8	5,7	-	13,7	100,0
Promus Cadre dir.	76,3	-	-	23,7	-	100,0
	<u>61,4</u>	<u>17,5</u>	<u>16,9</u>	<u>0,7</u>	<u>3,6</u>	<u>100,0</u>
CADRES SUPERIEURS						
Change. fonct. sans prom.	25,5	-	35,0	35,0	4,5	100,0
Promus Cadre dir.	68,0	-	32,0	-	-	100,0
	<u>36,2</u>	<u>-</u>	<u>34,4</u>	<u>28,6</u>	<u>3,7</u>	<u>100,0</u>
ENSEMBLE	<u>58,2</u>	<u>15,0</u>	<u>11,9</u>	<u>0,6</u>	<u>14,3</u>	<u>100,0</u>

Les changements d'entreprises sont relativement fréquents aussi, volontairement pour certains travailleurs, involontairement pour d'autres. En revanche, la mobilité interne dans les entreprises, en termes de promotion, est plutôt restreinte. Selon les secteurs et donc en fonction des structures d'emploi, le taux de promotion est plus ou moins élevé, mais il reste que, dans l'ensemble, le passage d'ouvrier qualifié à cadre moyen est difficile, et exceptionnel celui de cadre moyen à cadre supérieur. Pour revenir à la question des stratégies des travailleurs, il apparaît que n'importe qui ne peut pas développer n'importe quel type de stratégie, et qu'au contraire le champ de ces stratégies est plus ou moins ouvert selon que l'on appartient à telle ou telle catégorie, que l'on a atteint tel ou tel niveau d'éducation etc. Mais, comment y parvient-on? Quels sont les facteurs opérants? C'est à cette identification que sera consacré le dernier chapitre dans lequel seront passés au crible l'ensemble des déterminants de la catégorie de l'emploi et du montant du salaire.

7. Education, emploi et salaire

Les relations qui existent entre éducation, emploi et salaire sont complexes. Pour des raisons de clarté, nous allons essayer d'apporter quelques éléments réponses aux deux séries de questions indiquées ci-après. Ces réponses se basent sur l'information que nous avons recueillie au cours de notre enquête auprès des entreprises et des salariés du Cameroun. Ces réponses concernent donc uniquement la population salariée à l'exception de ceux qui font partie de la fonction publique. Comme nous l'avons vu (1), cette population salariée, du secteur privé et para-public, ne constitue qu'une faible partie de la population active et elle doit, par ailleurs, avoir des caractéristiques assez différentes de cette dernière.

La première série de questions se rapporte à la fonction exercée au sein de l'entreprise. Jusqu'à quel point cette fonction dépend-elle du niveau d'éducation atteint, des programmes de formation additionnelle suivis, de l'expérience gagnée au sein de l'entreprise? Jusqu'à quel point dépend-elle des caractéristiques individuelles du salarié (son sexe, son âge, son milieu familial)? Jusqu'à quel point dépend-elle enfin des caractéristiques de l'entreprise?

La deuxième série des questions se réfère au niveau des salaires. Dans quelle mesure ce niveau de salaire est lié à la fonction exercée ? Dans quelle mesure il est lié à l'ancienneté dans l'entreprise ? Dans quelle mesure il est lié aux caractéristiques propres du salarié et à son niveau d'éducation ? Dans quelle mesure il est lié à la zone géographique où se trouve l'entreprise, le type d'activité qu'il entreprend, le nombre de salariés qu'il emploie.

Après avoir analysé chacune de ces relations, nous essaierons, par une régression multiple, utilisant un modèle récursif, de préciser l'importance de chacun de ces facteurs dans la détermination de la fonction exercée et du niveau de salaire atteint.

1 Voir supra p.39

I. EMPLOI OCCUPE DANS L'ENTREPRISE

Comme nous l'avons indiqué, les emplois occupés dans l'entreprise ont été regroupés en cinq grandes catégories :

- manoeuvre
- ouvrier et employé spécialisé
- ouvrier et employé qualifié
- cadre moyen
- cadre supérieur

La répartition des salariés selon ces cinq catégories montre une structure pyramidale dans laquelle le nombre de cadres supérieurs (2) est très faible par rapport à celui des manoeuvres (3).

Tableau 103
Répartition des salariés selon l'emploi et le sexe

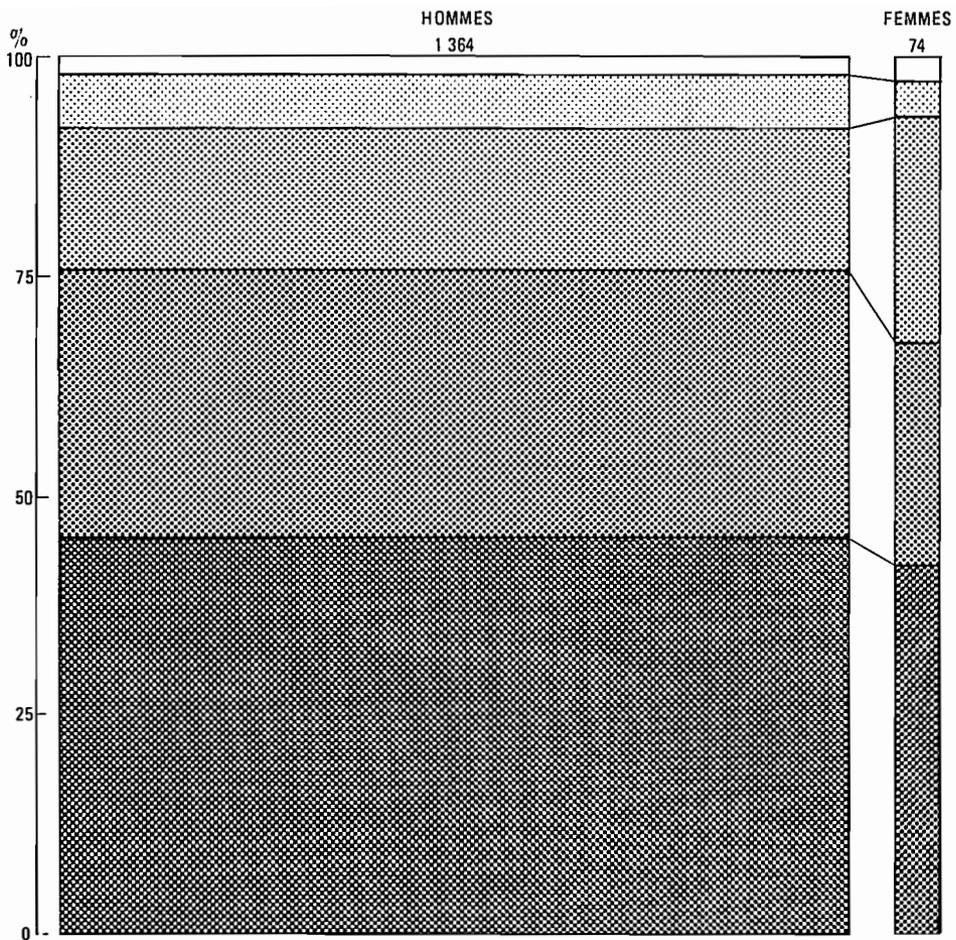
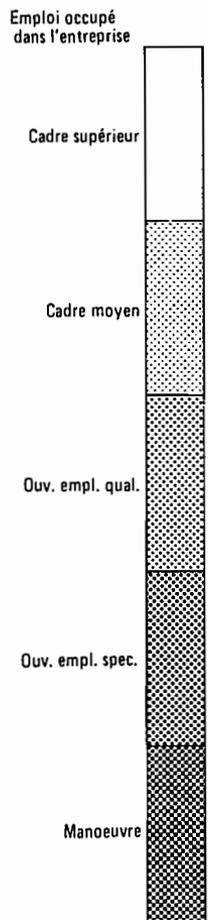
	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Manoeuvres	617	45,2	31	41,9
Ouvriers et employés spéc.	418	30,6	19	25,7
Ouvriers et employés qual.	222	16,3	19	25,7
Cadres moyens	87	6,4	3	4,1
Cadres supérieurs	20	1,5	2	2,7
	1 364	100,0	74	100,0

Ainsi que nous l'avons noté, la proportion de femmes dans les salariés des entreprises camerounaises est très faible. L'accès à ce type de salariat leur est donc assez limité. Mais une fois qu'elles y ont accédé, leur répartition selon l'emploi n'est guère différente de celle des hommes, à part une proportion un peu plus grande dans les employés qualifiés correspondant sans doute à des emplois de bureau.

2 Il s'agit ici uniquement des cadres supérieurs camerounais.

3 Les chiffres donnés se rapportent à l'échantillon pondéré. Compte tenu de cette structure pyramidale et pour avoir suffisamment d'unités dans chaque catégorie (pour des raisons de degré de liberté dans l'analyse) on a utilisé des taux de sondage pour chaque catégorie. Le taux de sondage des cadres supérieurs par exemple étant nettement supérieur à celui des autres catégories. En d'autres termes le nombre des cadres supérieurs enquêtés est nettement supérieur à celui indiqué ci-dessous. La représentativité par rapport à l'univers a été rétablie par un système de pondération approprié. Pour plus de détails voir supra pp.66-69

Graphique 6 : Répartition des emplois occupés selon le sexe



A. Emploi occupé selon l'âge

La répartition des emplois selon l'âge montre une très forte proportion de manoeuvres parmi les salariés de moins de 20 ans (87,5%) et ceux de 20 à 24 ans (72,6%). Ils correspondent à ceux qui ont quitté le système éducatif relativement tôt et dont la carrière professionnelle est encore assez courte. Dans les groupes plus âgés, on constate une baisse relative de la proportion des manoeuvres.

En ce qui concerne les cadres supérieurs, la proportion la plus forte s'observe dans le groupe de 30 à 34 ans et dans les deux groupes qui lui sont immédiatement voisins. Ceci s'explique par le fait que l'accès des camerounais au niveau des cadres supérieurs est un phénomène relativement récent.

L'interprétation de la répartition des salariés selon l'emploi occupé et selon l'âge est relativement délicate dans la mesure où cette répartition dépend de différents facteurs. L'âge recèle en effet le passé éducatif, le passé professionnel et la situation du marché à différentes époques. Dans notre échantillon se trouvent des salariés qui ont été recrutés à des dates différentes, avec des niveaux d'éducation plus ou moins élevés, avec une expérience plus ou moins longue. Ces variables sont, bien entendu, en relation avec l'âge. Par ailleurs, l'emploi auquel ils sont recrutés dépend de l'interaction entre la demande de travail qualifié (c'est-à-dire du rythme de création et d'extension des entreprises) et de l'offre de travail qualifié (qui dépend du nombre de sortants de différents niveaux éducatifs et par conséquent du degré de développement du système éducatif). De plus, selon la date du recrutement, c'est-à-dire selon l'ancienneté dans l'entreprise, les possibilités de promotion sont plus ou moins grandes (4).

B. Emploi occupé selon l'ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dont il s'agit ici concerne l'ancienneté dans la dernière entreprise où le salarié travaille. Bien sûr, des changements d'entreprises ont pu avoir lieu, et ces changements peuvent être plus ou moins fréquents selon les salariés. Dans les secteurs où l'emploi est relativement instable comme dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (5), une ancienneté réduite ne signifie pas que le salarié débute dans la vie professionnelle.

4 Voir supra Chapitre 6.

5 Voir supra Chapitre 6.

Tableau 104

Répartition des emplois occupés selon l'âge

Emploi occupé dans l'entreprise	Moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	50 ans et
En chiffres abs.								
Manoeuvre	35	215	145	74	69	52	27	35
Ouv. Empl. Spéc.	5	56	109	104	46	56	29	34
Ouv. Empl. Qual.	0	22	53	55	52	25	15	19
Cadre moyen	0	3	25	23	14	11	6	9
Cadre supérieur	0	0	5	7	4	2	1	2
Total	40	296	337	263	185	146	78	99
En pourcentage								
Manoeuvre	87,9	72,6	43,0	28,1	37,3	35,6	34,6	35,4
Ouv. Empl. Spéc.	12,5	18,9	32,3	39,5	24,9	38,4	37,2	34,3
Ouv. Empl. Qual.	0,0	7,4	15,7	20,9	28,1	17,1	19,2	19,2
Cadre moyen	0,0	1,0	7,4	8,7	7,6	7,5	7,7	9,1
Cadre supérieur	0,0	0,0	1,5	2,7	2,2	1,4	1,3	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

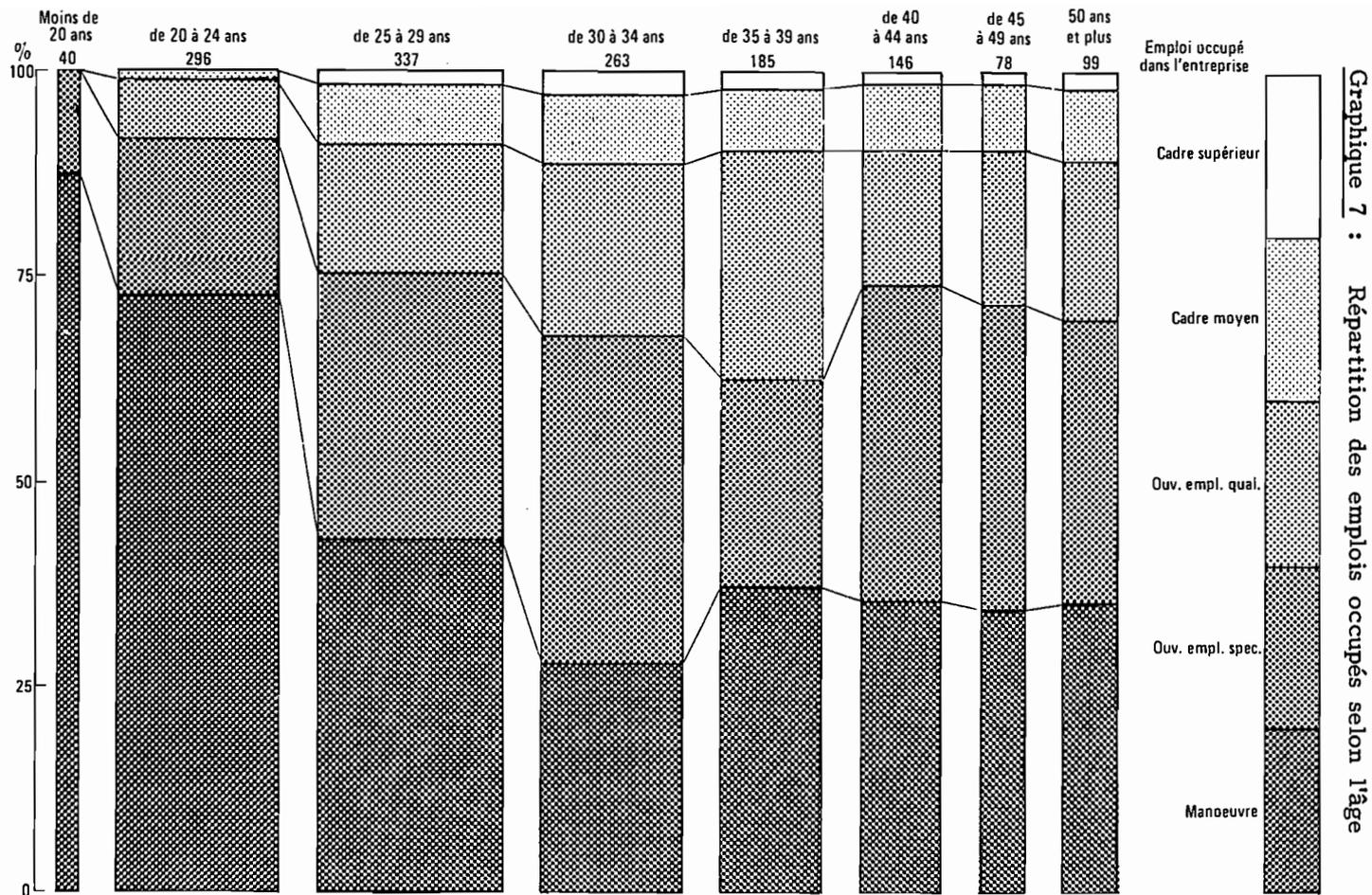
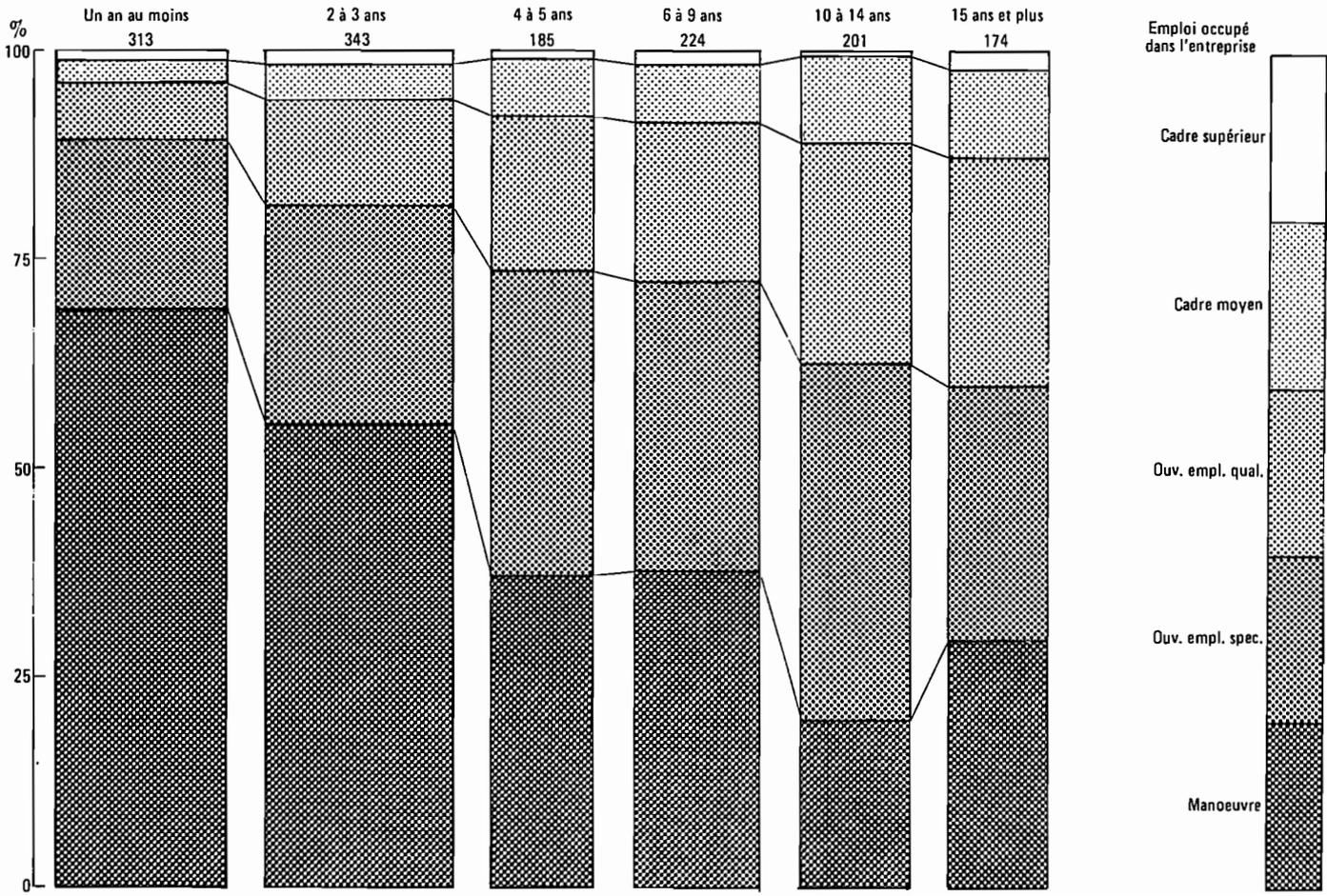


Tableau 105
Répartition des emplois occupés selon
l'ancienneté dans l'entreprise

Emploi occupé dans l'entreprise	Un an ou moins	2-3 ans	4-5 ans	6-9 ans	10-14 ans	15 ans et plus
<u>En chiffres absolus</u>						
Manoeuvre	216	190	69	85	40	51
Ouv. Empl. Spéc.	64	90	67	77	86	53
Ouv. Empl. Qual.	21	42	34	43	53	48
Cadre moyen	8	15	13	15	21	18
Cadre supérieur	4	6	2	4	1	4
Total	313	343	185	224	201	174
<u>En pourcentage</u>						
Manoeuvre	69,0	55,4	37,3	37,9	19,9	29,3
Ouv. Empl. Spéc.	20,4	26,2	36,2	34,4	42,8	30,5
Ouv. Empl. Qual.	6,7	12,2	18,4	19,2	26,4	27,6
Cadre moyen	2,6	4,4	7,0	6,7	10,4	10,3
Cadre supérieur	1,3	1,7	1,1	1,8	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Parmi les salariés dont l'ancienneté est réduite (trois ans ou moins) on constate une forte proportion de manoeuvres. Deux raisons peuvent expliquer ce fait. La première est que la catégorie de manoeuvre est un emploi relativement instable, entraînant des changements fréquents d'entreprises et la difficulté par conséquent d'avoir une ancienneté très grande. La deuxième, c'est qu'avec l'ancienneté, les possibilités de promotion deviennent plus grandes et que ceux qui sont recrutés au niveau du manoeuvre sont graduellement promus ouvriers spécialisés ou qualifiés. Ceci semble être confirmé par le fait qu'à une ancienneté plus grande correspondent des proportions plus élevées d'ouvriers spécialisés et qualifiés. Une évolution analogue s'observe pour les cadres moyens. Notons cependant que la répartition selon l'emploi du groupe de salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté n'obéit pas exactement à ce schéma car on y trouve une proportion de manoeuvres nettement plus élevée que ce à quoi on peut s'attendre.

Graphique 8 : Emploi occupé selon l'ancienneté dans l'entreprise



En ce qui concerne les cadres supérieurs, on ne distingue aucune tendance très nette. Beaucoup d'entre eux ont une ancienneté très réduite, ce qui pourrait signifier soit que des cadres supérieurs sont recrutés à ce niveau dès la fin de leurs études, soit qu'ils sont recrutés après avoir eu une expérience professionnelle dans une autre entreprise. Par contre, la promotion de cadre moyen à cadre supérieur au sein d'une même entreprise est assez limitée (6).

C. Emploi occupé et niveau d'éducation

La corrélation entre emploi et niveau d'éducation est très nette bien qu'il puisse exister quelques exceptions. La très grande majorité de ceux qui n'ont suivi aucune éducation se retrouve parmi les manoeuvres. Ceux qui ont suivi un enseignement primaire (partiellement ou complètement) se distribuent entre manoeuvres et ouvriers spécialisés avec une faible proportion dans les ouvriers qualifiés. Les pourcentages se modifient peu lorsque l'on passe de ceux qui ont le primaire complet à ceux qui ont le premier cycle incomplet. La modification est plus sensible pour ceux qui ont le premier cycle complet avec une réduction assez forte des manoeuvres et une augmentation correspondante des ouvriers qualifiés et même des cadres moyens. La modification est à nouveau sensible au niveau de ceux qui ont un second cycle complet. Ici prédominent les cadres moyens. Quant à ceux qui ont suivi l'enseignement supérieur, ils se répartissent entre cadres moyens et cadres supérieurs.

Telle est la tendance générale qui montre une relation étroite entre le niveau d'éducation atteint et l'emploi occupé. Certaines exceptions à cette règle méritent cependant d'être soulignées. On trouve ainsi une proportion non négligeable de ceux qui ont un premier cycle secondaire complet ou un deuxième cycle secondaire incomplet qui ont un emploi de manoeuvre. De même, il y a des salariés qui ont un deuxième cycle secondaire complet et qui ne sont qu'ouvriers spécialisés. A l'inverse il existe aussi des cadres supérieurs qui n'ont qu'un enseignement secondaire ou même primaire.

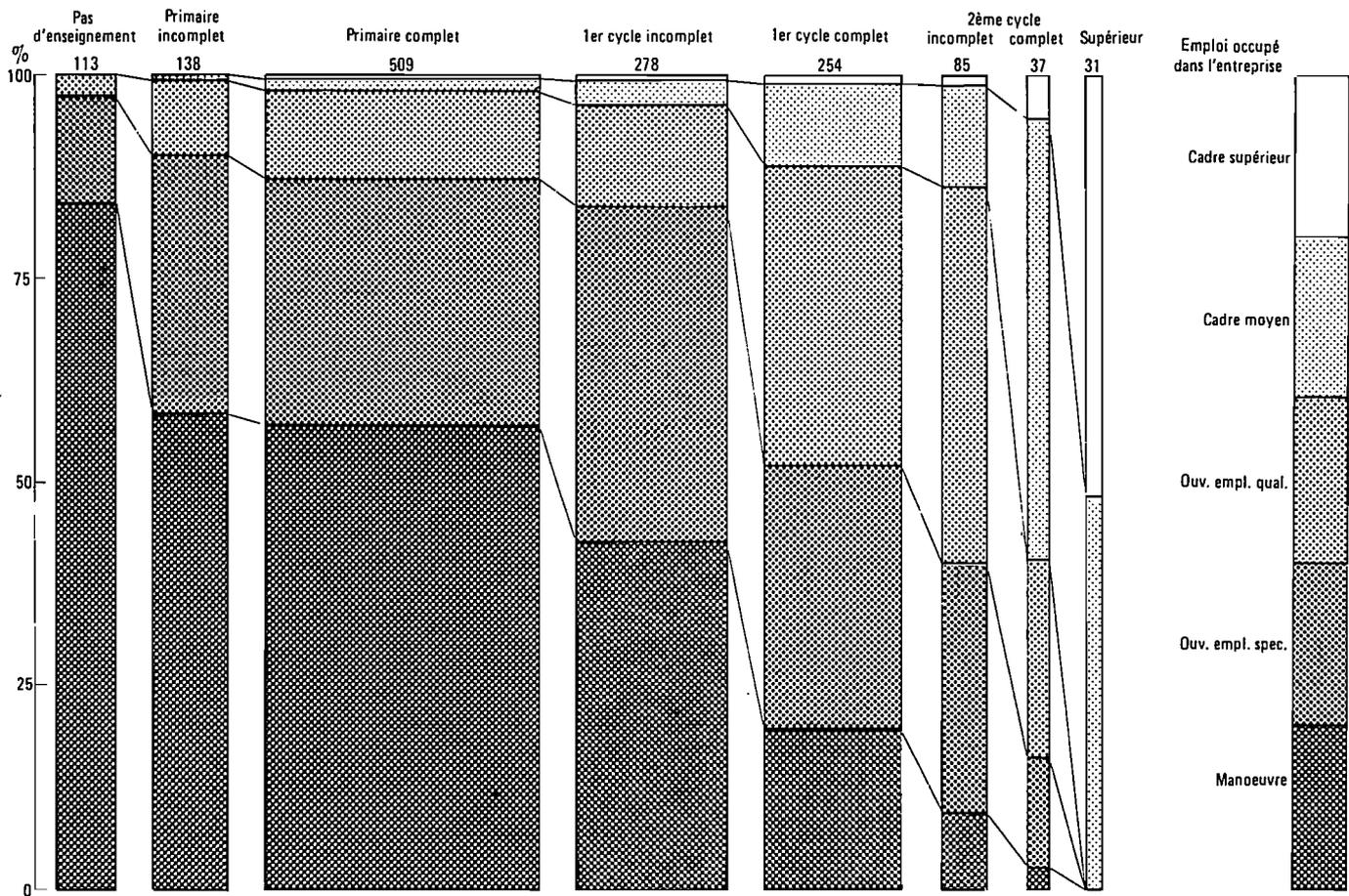
6 Voir supra Chapitre 6.

Tableau 106

Répartition des emplois occupés selon le niveau d'éducation

Emploi occupé dans l'entreprise dans l'entreprise	Pas d'enseign. d'enseign.	Primaire Incomplet Incomplet	Primaire complet complet	1er Cycle Incomplet Incomplet	1er Cycle complet complet	2ème Cycle incomplet incomplet	2ème Cycle complet complet	Enseign. supérieur supérieur
EN CHIFFRES ABSOLUS								
Manoeuvre	94	80	294	127	49	8	1	0
Ouv. Empl. Spéc.	15	47	154	105	83	27	5	0
Ouv. Empl. Qual.	3	10	51	36	93	39	9	0
Cadre moyen	1	1	9	9	27	10	20	15
Cadre supérieur	0	0	1	1	2	1	2	16
Total	113	138	509	278	254	85	37	31
EN POURCENTAGE								
Manoeuvre	83,2	58,0	57,8	45,7	19,3	9,4	2,7	0
Ouv. Empl. Spéc.	13,3	34,1	30,3	37,8	32,7	31,8	13,5	0
Ouv. Empl. Qual.	2,7	7,2	10,0	12,9	36,6	45,9	24,3	0
Cadre moyen	0,9	0,7	1,8	3,2	10,6	11,8	54,1	48,4
Cadre supérieur	0,0	0,0	0,2	0,4	0,8	1,2	5,4	51,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Graphique 9 : Répartition de l'emploi occupé selon le niveau d'enseignement



D. Emploi occupé et diplôme le plus élevé

Lorsque l'on analyse l'emploi occupé en tenant compte du diplôme le plus élevé, on obtient une corrélation plus forte que lorsque l'on se limite au seul niveau d'éducation. A nouveau, ceux qui n'ont aucun diplôme se retrouvent surtout parmi les manoeuvres.

Notons que ceux qui n'ont aucun diplôme recouvrent à la fois ceux qui n'ont suivi aucun enseignement, ceux qui ont eu un primaire incomplet mais aussi ceux qui ont un primaire complet, l'achèvement des études primaires ne signifiant pas forcément l'obtention du Certificat d'études primaires. Ceux qui ont ce certificat se distribuent entre manoeuvres et ouvriers qualifiés avec cependant une proportion non négligeable parmi les employés qualifiés. A partir du BEPC et du CAP, qui s'obtiennent après le 1er cycle secondaire, ce sont les ouvriers ou employés qualifiés qui prédominent. Il est intéressant de noter, cependant, que ceux qui ont le CAP (formation professionnelle) sont légèrement favorisés par rapport à ceux qui ont le BEPC (formation générale) dans le sens d'une proportion moindre d'ouvriers spécialisés et une proportion plus forte d'ouvriers qualifiés et de cadres moyens.

Au niveau du baccalauréat et du brevet de technicien qui marque la fin des études secondaires du 2ème cycle, on trouve principalement des cadres moyens. Ici aussi, la situation est légèrement meilleure pour ceux qui ont le brevet de technicien que pour ceux qui ont le baccalauréat.

L'obtention du brevet de technicien supérieur donne directement accès à la catégorie des cadres moyens avec une certaine possibilité d'atteindre celle des cadres supérieurs. La licence, la maîtrise et le diplôme d'ingénieur correspondent à la catégorie des cadres supérieurs avec cependant une légère préférence pour les ingénieurs.

Il peut être intéressant de souligner que, si au niveau de ceux qui n'ont aucun diplôme ou de ceux qui ont le certificat d'études primaires il y a une forte concentration dans les emplois les plus bas, la dispersion parmi les emplois est plus grande pour les titulaires des diplômés de l'enseignement secondaire, une partie non négligeable de ceux-ci se trouvant parmi les ouvriers spécialisés et même les manoeuvres. Ceci semble indiquer que devant la difficulté d'obtenir un travail, ils ont dû accepter un emploi inférieur à ce à quoi ils peuvent aspirer. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, on assiste à nouveau à une concentration mais au profit des emplois les plus élevés.

Tableau 107

Répartition des emplois occupés selon le diplôme le plus élevé obtenu

Emploi occupé dans l'entreprise	Aucun	CEP	BEPC	CAP	BT	BACC.	BTS	Maitrise	Licence Ing.
EN CHIFFRES ABSOLUS									
Manoeuvre	358	279	6	9	0	1	0	0	0
Ouv. Empl. Spéc.	146	258	19	11	1	4	0	0	0
Ouv. Empl. Qual.	38	110	36	48	1	8	0	0	0
Cadre moyen	8	26	8	15	4	21	8	1	0
Cadre supérieur	1	1	1	1	1	2	2	8	5
Total	551	674	70	84	7	36	10	9	5
EN POURCENTAGE									
Manoeuvre	65,0	41,4	8,6	10,7	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0
Ouv. Empl. Spéc.	26,5	38,3	27,1	13,1	14,3	11,1	0,0	0,0	0,0
Ouv. Empl. Qual.	6,9	16,3	51,4	57,1	14,3	22,2	0,0	0,0	0,0
Cadre moyen	1,5	3,9	11,4	17,9	57,1	58,3	80,0	11,1	0,0
Cadre supérieur	0,2	0,1	1,4	1,2	14,3	5,6	20,0	88,9	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

E. Emploi occupé et secteur d'activité

Les barèmes des salaires applicables aux entreprises camerounaises distinguent trois grands secteurs :

- a) le secteur primaire qui comprend l'Agriculture, l'Elevage, la Pêche et les exploitations forestières,
- b) le secteur secondaire qui, en plus des industries de transformation, englobe aussi les transports et les communications,
- c) le secteur tertiaire qui regroupe l'ensemble des autres services.

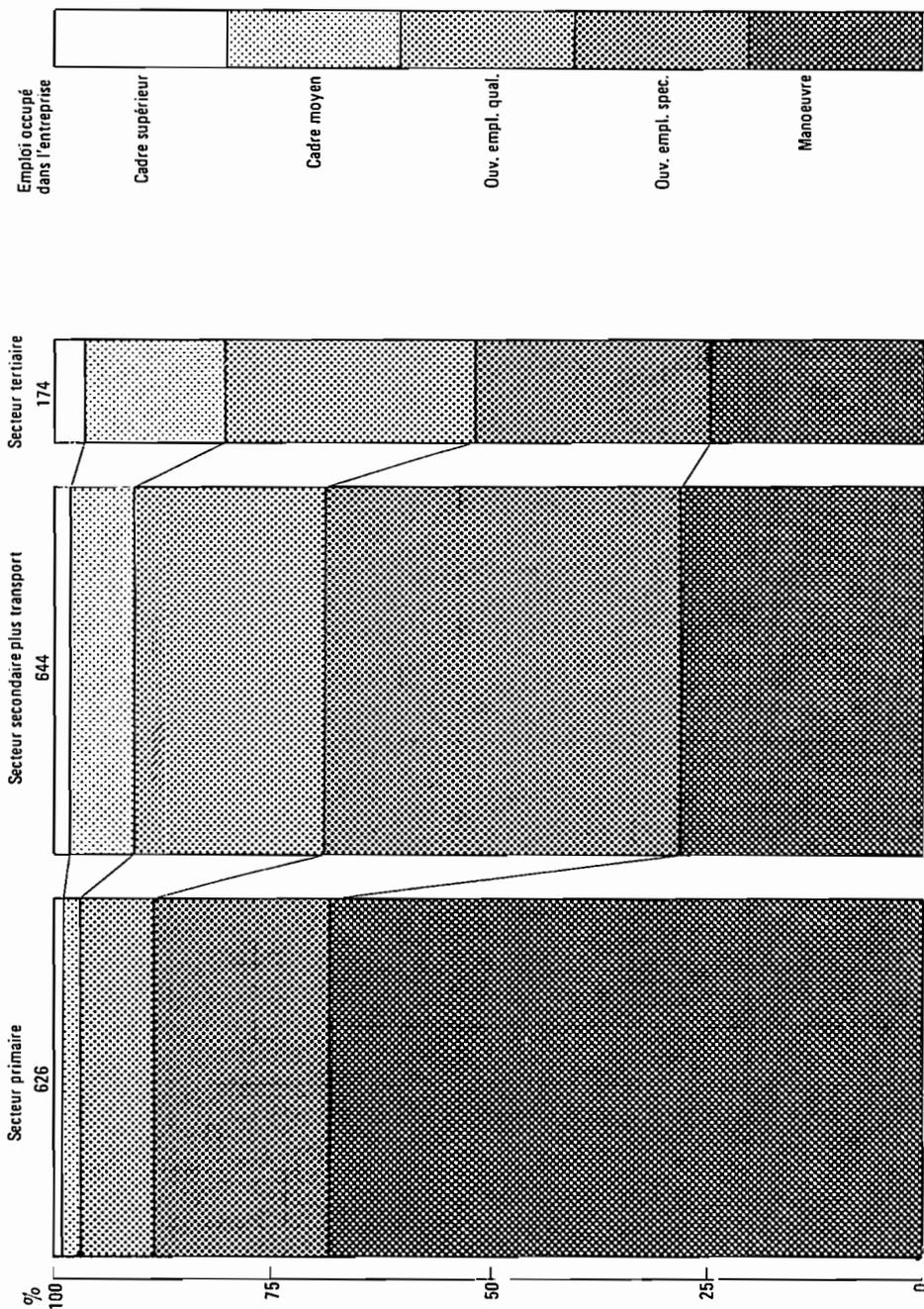
La répartition des emplois dans ces trois secteurs est assez différente et mérite d'être analysée en détail.

Tableau 108
Répartition des emplois occupés selon le secteur d'activité

Emploi occupé dans l'entreprise	Secteur Primaire	Secteur et Transp.	Secteur sec. Tertiaire
<u>Chiffres absolus</u>			
Manoeuvre	429	179	43
Ouvrier, employé spéc.	125	226	47
Ouvrier, employé qual.	53	140	49
Cadre moyen	13	49	29
Cadre supérieur	6	10	6
Total	626	644	174
<u>En pourcentage</u>			
Manoeuvre	68,5	27,8	24,7
Ouvrier, employé spéc.	20,0	41,3	27,7
Ouvrier, employé qual.	8,5	21,7	28,2
Cadre moyen	2,0	7,6	16,7
Cadre supérieur	1,0	1,6	3,4
Total	100,0	100,0	100,0

Dans le secteur primaire où prédominent les manoeuvres, la proportion de cadres moyens et de cadres supérieurs est infime.

Graphique 10 : Répartition des emplois occupés selon le secteur d'activité



Dans le secteur secondaire et les transports, ce sont les ouvriers et employés spécialisés qui forment la proportion la plus forte avec cependant un pourcentage notable d'ouvriers qualifiés et même de cadres moyens. Le secteur tertiaire montre une répartition plus équilibrée de toutes les catégories d'emploi. Dans ce secteur, la proportion des cadres moyens est nettement plus élevée que dans les deux précédents. Il en est de même pour la proportion des cadres supérieurs mais celle-ci reste assez modeste.

Après avoir ainsi passé en revue les différents facteurs qui peuvent influencer sur l'emploi occupé dans l'entreprise, il convient, en utilisant à nouveau l'analyse de régression multiple, de préciser l'importance relative de chacune de ces variables dans la détermination de l'emploi.

Dans cette régression, nous avons utilisé comme variables indépendantes :

- le nombre d'années d'études
- le diplôme le plus élevé obtenu
- l'âge
- l'ancienneté
- la taille de l'entreprise
- le secteur d'activité
- la filière de formation
- et le sexe.

Le nombre d'années d'études, l'âge, l'ancienneté, la taille de l'entreprise ont été considérées comme des variables continues.

Le diplôme le plus élevé a été traité sous la forme de huit variables dichotomiques correspondants aux 8 catégories de diplômes que nous avons retenues (CEP, BEPC, CAP, baccalauréat, BT, BTS, licence et maîtrise, diplôme d'ingénieur) le groupe de ceux qui n'ont aucun diplôme servant de groupe de référence.

De la même façon, le secteur d'activité a été traité avec 2 variables dichotomiques correspondant au secteur secondaire et tertiaire, le secteur primaire servant de groupe de référence. Deux variables dichotomiques ont été créées, l'une pour la filière de formation (technique ou non) et l'autre pour le sexe.

Les résultats de la régression sont les suivants :

Coefficient de corrélation multiple	R =	0,73441
	R2 =	0,53936
	F =	110,05

Education, emploi et salaire

Cette valeur de F montre une régression statistiquement très significative (probabilité de non signification inférieure à 0,1%).

Si on détaille les variables introduites on obtient les coefficients qui sont indiqués dans le Tableau 109.

On constate ainsi que 53,9% de la variance dans l'emploi occupé peut être "expliqué" par cette régression. Dans l'explication de cette variance l'éducation joue un rôle très important. Le nombre d'années d'étude à lui seul contribue pour 28,2% à la variance. Si on ajoute le diplôme le plus élevé obtenu, on parvient à 36,9%.

Tableau 109
Coefficients relatifs aux différentes variables
dans la régression sur la catégorie d'emploi

	Coef. de rég. B	Coef.de rég. stand.	R2	Varia. de R2
Nombre d'années d'études	0,08294	0,27771	0,28213	0,28213
CEP	0,21368	0,10700	0,30747	0,02534
BEPC	0,73521	0,15711	0,30749	0,0002
CAP	0,91151	0,21420	0,31413	0,00665
Baccalauréat	1,41304	0,22201	0,32659	0,01246
BT	1,50301	0,10328	0,33156	0,00497
BTS	1,82528	0,14898	0,34362	0,01206
Licence, Maitrise	2,52293	0,19112	0,36988	0,02626
Diplôme d'ingénieur	2,49494	0,13930	0,38870	0,01883
Ancienneté	0,02265	0,18620	0,47560	0,08639
Age	0,02054	0,21246	0,51409	0,03849
Secteur secondaire	0,33770	0,16839	0,52745	0,01336
Secteur tertiaire	0,37757	0,12848	0,53936	0,01191
Constante = 0,01130				

L'ancienneté dans l'entreprise constitue également un facteur important puisqu'il contribue pour 8,7%. Avec l'ancienneté s'accroît la probabilité d'être promu d'un emploi à l'autre. L'âge joue aussi un certain rôle (3,8%) dans la mesure où les conditions de recrutement qui reflètent la situation du marché du travail varient avec le temps. Il est probable que pour les emplois les plus élevés les conditions de recrutement deviennent de plus en plus sévères avec le développement du système éducatif.

Le secteur d'activité explique 2,5% de la variance. Ceci résulte du fait que la structure de l'emploi du secteur primaire est assez différente de celle du secteur secondaire et tertiaire. Par ailleurs comme nous l'avons vu, à cause de la situation relative de l'offre et de la demande d'emploi, la sélection pour le recrutement est moins sévère dans le secteur primaire que dans les deux autres secteurs.

II. REMUNERATION DES SALARIES

L'éventail des rémunérations des salariés du Cameroun est très ouvert. Le salaire moyen varie de 16 000 francs CFA pour un manoeuvre à 280 000 francs CFA pour un cadre supérieur soit un rapport de 1 à 17,3.

Tableau 110
Eventail des rémunérations des salariés du Cameroun

	Rémunér. moyenne	Ecart type	Coef. de variat.	Indice
Manoeuvre	15 977	9 802	0,6136	100,0
Ouvrier, empl. spéc.	33 050	17 908	0,5418	206,9
Ouvrier, empl. qual.	59 323	21 188	0,4077	371,3
Cadre moyen	118 599	43 413	0,3660	742,3
Cadre supérieur	276 572	105 549	0,3816	1731,1

Le salaire mensuel est très lié à l'emploi occupé. Ceci résulte du système de détermination des salaires actuellement en vigueur au Cameroun. Les négociations de salaires se font au niveau national et les échelles sont fixées pour l'ensemble des professions avec des catégories bien déterminées. Des variations existent, cependant, selon le secteur dans lequel on travaille et selon la zone géographique où on exerce sa profession.

Comme on peut le voir, le salaire moyen tend à s'accroître au fur et à mesure que l'on remonte la hiérarchie des emplois. Il suit une progression presque géométrique, doublant pratiquement lorsque l'on passe d'un emploi à l'autre. De plus la dispersion relative autour de la moyenne (mesurée par le coefficient de variation) tend à diminuer. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point.

Education, emploi et salaire

A. Rémunération selon le sexe

Nous avons déjà eu l'occasion de souligner la faiblesse du pourcentage de femmes dans les salariés des entreprises camerounaises. L'accès à ce marché du travail leur est sans doute plus difficile que pour les hommes. Qu'en est-il de leur rémunération ? A emploi similaire ont-elles un salaire équivalent ?

Tableau 111
Rémunération moyenne selon l'emploi et le sexe

	Salaire moyen	Ecart type	Coef. de variat.	% de la catégorie
Manoeuvres				
Hommes	16 199	9 959	0,6148	95,2
Femmes	11 572	3 835	0,3314	4,8
Ouvr. et Empl.Spéc.				
Hommes	32 829	18 172	0,5535	95,6
Femmes	37 838	9 782	0,2585	4,4
Ouvr. et Empl.Qual.				
Hommes	59 393	24 171	0,4070	92,0
Femmes	58 517	25 021	0,4276	8,0
Cadres moyens				
Hommes	118 238	43 751	0,3700	96,2
Femmes	127 661	38 779	0,3038	3,8
Cadres supérieurs				
Hommes	282 366	105 301	0,3729	92,1
Femmes	208 579	127 375	0,6107	7,9

Le pourcentage de femmes est plus élevé dans les employés qualifiés (sans doute à cause des emplois de bureau) et dans les cadres supérieurs que dans les trois autres catégories mais ce pourcentage reste très modeste.

Si on compare les salaires moyens des hommes et des femmes, on obtient le rapport ci-après selon la catégorie d'emploi :

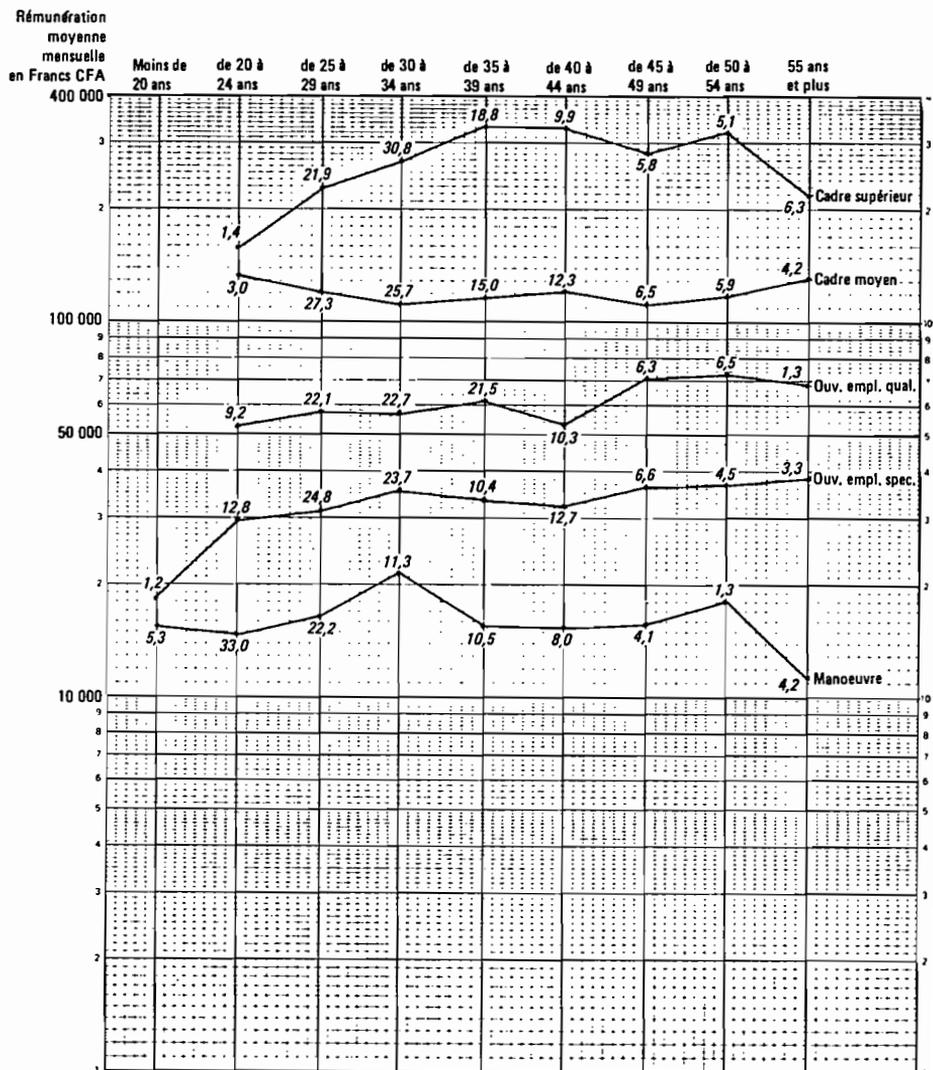
- Manoeuvre	1,40
- Employé spécialisé	0,87
- Employé qualifié	1,01
- Cadre moyen	0,93
- Cadre supérieur	1,35

Tableau 112

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon l'âge

Emploi occupé dans l'entreprise	Moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	55 ans et plus	Ensemble
Manoeuvre %	5,3	33,0	22,2	11,3	10,5	4,1	1,3	4,2	100,0	
Rémun.moyenne	15 524	14 655	16 322	21 558	15 518	15 430	15 766	18 029	11 390	15 960
Ecart type	3 004	6 384	7 632	19 973	8 114	10 035	6 784	4 287	7 475	9 778
Coefficient de variation	0,1935	0,4356	0,4676	0,9265	0,5229	0,6504	0,4303	0,2378	0,6563	0,6126
Ouv. Empl. Spéc. %	1,2	12,8	24,8	23,7	10,4	12,7	6,6	4,5	3,3	100,0
Rémun.moyenne	18 533	29 537	31 277	35 469	33 363	32 308	36 207	36 881	38 393	333 048
Ecart type	9 633	11 156	12 278	26 662	14 059	13 793	20 712	13 893	19 137	17 899
Coefficient de variation	0,5198	0,3777	0,3926	0,7517	0,4214	0,4269	0,5720	0,3767	0,4985	0,5416
Ouv. Empl. Qual. %	-	9,2	22,1	22,7	21,5	10,3	6,3	6,5	1,3	100,0
Rémun.moyenne	-	52 654	57 445	57 073	61 797	53 287	71 244	72 862	58 495	59 322
Ecart type	-	18 798	20 957	26 162	21 821	22 439	22 412	37 802	21 557	24 188
Coefficient de variation	-	0,3570	0,3648	0,4584	0,3531	0,4211	0,3146	0,5188	0,3685	0,4077
Cadres moyens %	-	3,0	27,3	15,7	15,0	12,3	6,5	5,9	4,2	100,0
Rémun.moyenne	-	133 770	120 054	113 613	117 337	122 245	112 949	118 620	131 144	118 957
Ecart type	-	28 511	36 191	46 309	52 484	52 374	39 186	54 799	36 121	43 415
Coefficient de variation	-	0,2131	0,3015	0,4076	0,447	0,4284	0,3470	0,4620	0,2754	0,3661
Cadres supérieurs %	-	1,4	21,9	30,8	18,8	9,9	5,8	5,1	6,3	100,0
Rémun.moyenne	-	158 000	228 274	268 417	332 113	330 881	282 184	322 294	218 413	276 570
Ecart type	-	-	86 578	104 053	89 934	216 944	162 985	153 555	171 880	105 553
Coefficient de variation	-	0,3793	0,3877	0,2708	0,2708	0,6557	0,5776	0,4764	0,7869	0,3817

Graphique 11 : Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et l'âge



Nota: les chiffres en italique représentent les pourcentages dans chaque groupe d'âge

On constate ainsi que le salaire des hommes est nettement supérieur à celui des femmes chez les manoeuvres et les cadres supérieurs. Il est inférieur mais à un degré moindre pour les employés spécialisés et pour les cadres moyens. Il convient cependant d'interpréter ces indicateurs avec précaution car d'autres facteurs peuvent jouer qui ne sont pas pris en compte ici : âge, ancienneté dans l'entreprise, secteur dans lequel on travaille etc.

S'agissant de la dispersion des salaires autour de la moyenne, elle tend à être plus faible chez les femmes que chez les hommes, sauf pour les cadres supérieurs.

B. Rémunération moyenne selon l'âge

A l'intérieur de chaque catégorie d'emploi, les rémunérations augmentent jusque vers 40 ans. Elles se stabilisent plus ou moins par la suite pour descendre à partir de 55 ans. Les variations, cependant, ne sont pas très fortes. Il est à noter qu'à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi la dispersion autour de la moyenne est pratiquement aussi grande pour chaque groupe d'âge que pour l'ensemble de la population. On peut donc dire que l'âge a assez peu d'effet sur le niveau de rémunération.

C. Rémunération selon l'ancienneté

Chez les manoeuvres, les rémunérations semblent augmenter jusqu'à cinq années d'ancienneté. Par la suite l'évolution est assez irrégulière. Mais, comme nous l'avons déjà signalé, la très grande majorité des manoeuvres (72,8%) ont 5 ans d'ancienneté ou moins. Cela s'explique à la fois par l'instabilité de l'emploi dans cette catégorie mais aussi par le fait qu'après une certaine ancienneté le manoeuvre peut être promu ouvrier.

Chez les ouvriers spécialisés et les ouvriers qualifiés, les rémunérations tendent à s'accroître également avec l'ancienneté, notamment lorsque celle-ci est relativement grande (10 ans et plus).

Chez les cadres moyens, on ne dénote pas de tendance très nette. Quant aux cadres supérieurs, on observe un accroissement des rémunérations jusqu'à 5 ans d'ancienneté, puis une stabilisation et une baisse à partir de 15 ans d'ancienneté.

Ainsi, une certaine relation existe entre niveau de salaire et ancienneté. Cette relation cependant n'est pas très systématique. Ceci peut s'expliquer d'abord par le fait que ce qui est analysé ici est l'ancienneté dans l'entreprise et non l'ancienneté dans l'emploi occupé. Si des promotions ont eu lieu, une longue ancienneté dans l'entreprise peut correspondre à une ancienneté assez courte dans l'emploi actuellement occupé.

Tableau 113

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon l'ancienneté dans l'entreprise

Emploi occupé dans l'entreprise	Un an ou moins	2 à 3 ans	4 à 5 ans	6 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 ans et +	Ensemble
Manoeuvre %	33,1	29,2	10,5	13,1	6,2	1,5	6,3	100,0
Rémun.moyenne	14 937	15 513	21 615	15 779	14 368	20 930	14 664	15 960
Ecart type	6 630	7 004	20 276	7 786	7 943	15 042	8 769	9 778
Coefficient de variation	0,4439	0,4515	0,9381	0,4934	0,5549	0,7187	0,5920	0,6126
Ouv. Empl. Spéc. %	14,6	20,5	15,4	17,6	19,7	7,3	4,9-	
Rémun.moyenne	30 449	31 110	30 266	32 509	31 969	36 142	46 320	33 048
Ecart type	10 021	12 740	9 633	12 861	14 536	17 355	22 811	17 899
Coefficient de variation	0,3291	0,4095	0,3183	0,3956	0,4547	0,4802	0,4924	0,5416
Ouv. Empl. Qual. %	8,7	17,6	13,9	18,0	22,0	10,0	9,8	
Rémun.moyenne	50 377	53 575	58 451	54 853	65 940	63 973	66 425	59 322
Ecart type	15 378	18 432	18 140	25 727	29 767	24 899	24 809	24 188
Coefficient de variation	0,3053	0,3440	0,3103	0,4690	0,4514	0,3892	0,3735	0,4077
Cadres moyens %	8,7	16,7	14,8	16,3	23,0	8,2	12,3-	
Rémun.moyenne	123 722	116 249	112 319	120 088	116 840	127 199	121 670	118 597
Ecart type	36 050	48 240	38 211	41 609	44 853	58 351	47 071	43 415
Coefficient de variation	0,2914	0,4150	0,3402	0,3465	0,3889	0,4587	0,3869	0,3661
Cadres supérieurs %	17,0	28,3	9,7	19,6	6,7	4,2	14,4-	
Rémun.moyenne	234 408	270 360	353 390	270 479	342 229	286 775	261 498	276 570
Ecart type	101 566	139 974	137 393	58 318	71 159	-	124 473	105 553
Coefficient de variation	0,4333	0,5177	0,3888	0,2156	0,2079	-	0,4760	0,3817

De plus, à l'ancienneté différente peuvent correspondre des niveaux d'éducation différents. En effet ceux qui ont été recrutés il y a 15 ans n'ont pas toujours le même niveau d'éducation que ceux qui sont récemment recrutés parce que le système éducatif s'est développé et que le nombre de sortants aux différents niveaux du système s'est accru.

C'est pourquoi il convient d'interpréter prudemment les résultats lorsque l'on se contente d'établir des relations entre deux variables alors que l'on sait que d'autres variables peuvent également intervenir.

D. Rémunération et diplôme le plus élevé obtenu

Si on prend chaque catégorie d'emploi séparément, on constate que les rémunérations tendent à augmenter avec le niveau du diplôme sauf quelques exceptions dont la fréquence est faible et qui doivent être considérées comme marginales. Dans le cas des manoeuvres, par exemple, qui se distribuent principalement entre ceux qui n'ont aucun diplôme (54,9%) et ceux qui ont le certificat d'études primaires (42,8), on observe que les titulaires du CEP ont un salaire relativement plus élevé.

Des observations analogues peuvent être faites pour les ouvriers spécialisés, les ouvriers qualifiés et pour les cadres moyens.

Pour les cadres supérieurs, on ne note aucune évolution systématique. Sans doute la grande majorité des cadres supérieurs (66,4%) ont un diplôme d'enseignement supérieur (BTS, licence et maîtrise, diplôme d'ingénieur). Mais pour le tiers qui reste et qui se distribue entre différents diplômes, on ne remarque pas de relation particulière entre le niveau du diplôme et le niveau des rémunérations.

D'une façon plus générale, on peut noter que ce qui est déterminant pour le niveau de salaire, c'est le fait d'accéder à une catégorie d'emploi donné. Bien sûr, le niveau d'éducation joue un rôle extrêmement important dans l'accès à cet emploi puisque plus le niveau d'éducation est élevé, plus la probabilité d'accès à un emploi élevé est grande (7). Ceci étant dit, lorsque l'on se cantonne à une seule catégorie d'emploi (cadre moyen par exemple), on voit que des diplômes plus élevés correspondent bien à des niveaux de rémunération plus élevés mais l'étendue des variations est faible.

7 Voir supra Chapitre 5.

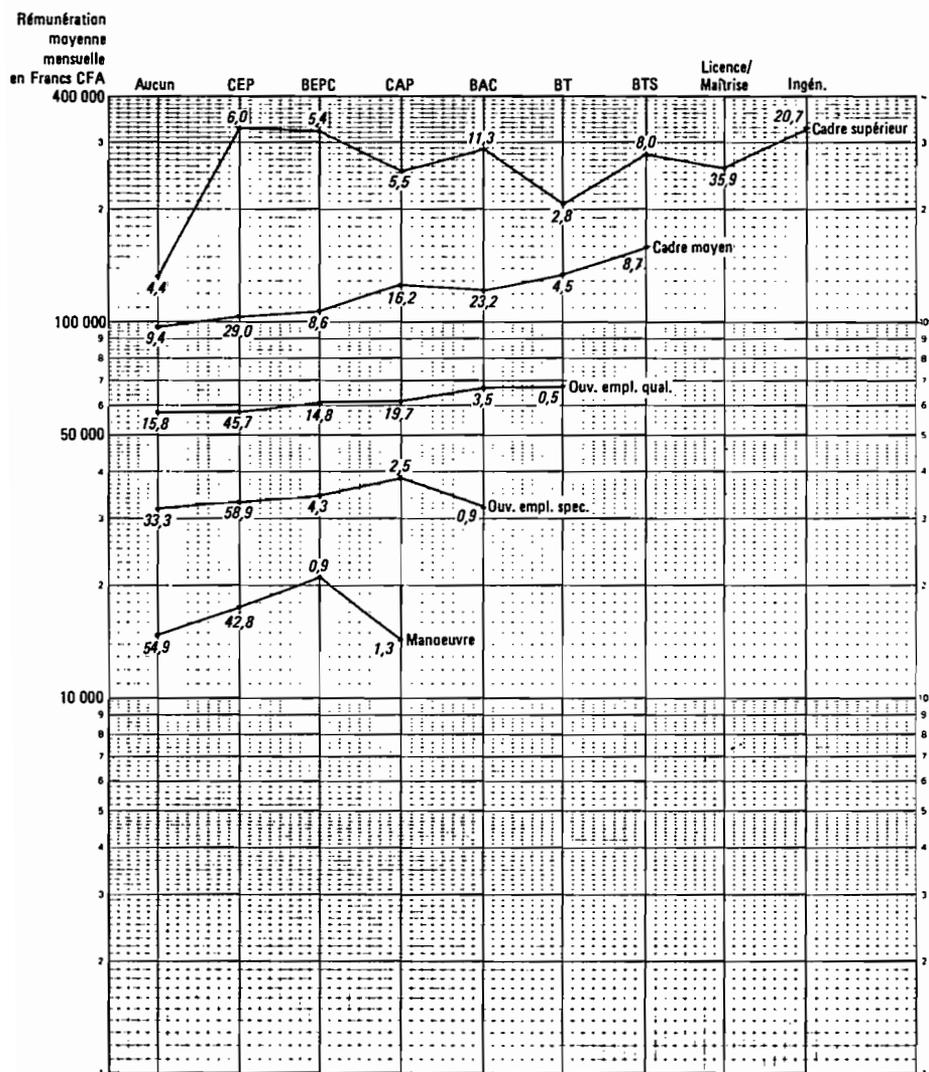
Tableau 114

Rémunération moyenne selon le diplôme le plus élevé

Emploi occupé dans l'entreprise	Aucun	CEP	BEPC	CAP	Bacc.	BT	BTS	Lic. Maitr.	Ingén.	Ensemble
Manoeuvre %	54,9	42,8	0,9	1,4	-100,0					
Rémun.moyenne	14 797	17 315	20 944	14 463	-	-	-	-	-	15 960
Ecart type	7 401	11 956	12 053	6 360	-	-	-	-	-	9 777
Coef. de variation	0,5002	0,6905	0,5755	0,4397	-	-	0,6126			
Ouv. Empl. Spéc. %	33,3	58,9	4,3	2,5	0,2	100,0				
Rémun.moyenne	32 033	33 227	34 733	38 285	32 510	-	-	-	-17 899	
Ecart type	13 246	20 229	11 706	20 330	27 757	-	-	-	-	
Coef. de variation	0,4135	0,6088	0,3370	0,5310	0,8538	-	-	-	-	0,5416
Ouv. Empl. Qual. %	15,8	45,7	14,8	19,7	0,5	3,5	100,0			
Rémun.moyenne	57 875	57 827	60 922	61 230	66 769	66 846	-	-	-	59 322
Ecart type	24 263	25 508	19 854	21 142	36 241	50 016	-	-	-	24 188
coef. de variation	0,4192	0,4411	0,3259	0,3453	0,5428	0,7482	-	-	-	0,4077
Cadres moyens %	9,4	29,0	8,6	16,	4,5	23,2	8,7	0,6	100,0	
Rémun.moyenne	96 604	104 411	108 646	127 682	123 500	135 063	158 872	133 730		
Ecart type	44 761	41 638	47 369	44 316	34 980	47 269	39 809	-	-	118 597
Coef. de variation	0,4633	0,3988	0,4360	0,3471	0,2832	0,3500	0,2506	-	-	0,3661
Cadres supérieurs %	2,9	5,8	5,8	5,8	11,3	2,9	8,8	35,9	20,7	100,0
Rémun.moyenne	130 709	328 996	323 405	251 434	287 535	205 670	276 994	256 737	324 620	276 570
Ecart type	-	122 529	150 493	264 555	101 452	-	89 121	94 090	151 460	105 553
Coef. de variation	0,3724	0,4653	1,0522	0,3528	-	0,3217	0,3665	0,4666	0,3817	

Education, emploi et salaire au Cameroun

Graphique 12 : Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le diplôme le plus élevé obtenu



Nota: les chiffres en italique représentant les pourcentages dans chaque catégorie de diplôme

Education, emploi et salaire

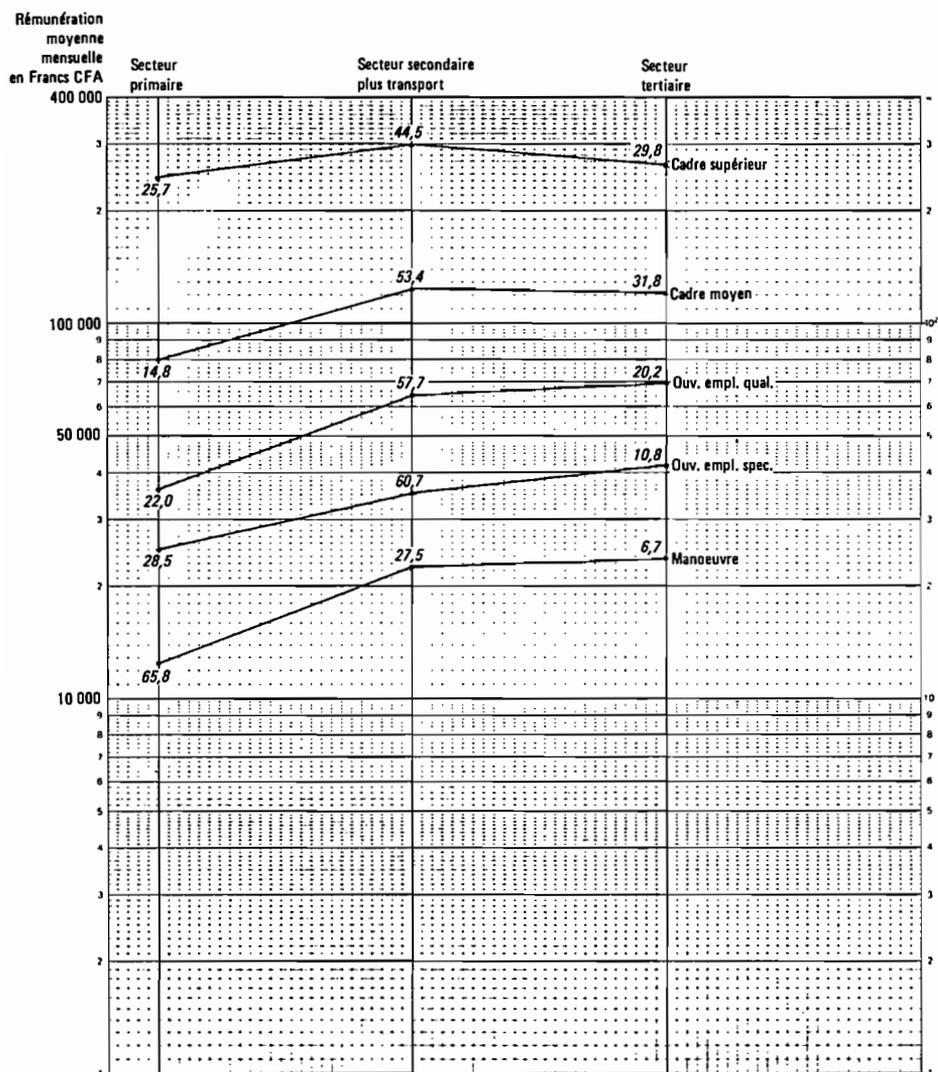
Par contre, si on considère l'ensemble des personnes ayant le même diplôme, on peut noter que leurs rémunérations varient très fortement lorsque l'on passe d'une catégorie d'emploi à l'autre. Dans le cas du CEP, du BEPC et du CAP qui sont des cas un peu extrêmes les variations sont les suivantes :

Tableau 115
Niveau des salaires selon les différentes catégories
d'emploi de trois types de diplômés

	Rémunération moyenne	Indice	% dans l'emploi
<u>CEP</u>			
Manoeuvre	17 315	100,0	41,4
Ouvrier, employé spéc.	33 227	191,0	38,3
Ouvrier, employé qual.	57 875	334,2	16,3
Cadre moyen	104 411	603,0	3,9
Cadre supérieur	328 996	1 900,0	0,1
ENSEMBLE	33 972	-	100,0
<u>BEPC</u>			
Manoeuvre	20 944	100,0	8,6
Ouvrier, employé spéc.	34 733	165,8	27,1
Ouvrier, employé qual.	60 922	290,9	51,4
Cadre moyen	108 646	518,7	11,4
Cadre supérieur	323 405	1 544,1	1,4
ENSEMBLE	60 392	-	100,0
<u>CAP</u>			
Manoeuvre	14 463	100,0	10,7
Ouvrier, employé spéc.	38 285	264,7	13,1
Ouvrier, employé qual.	61 230	423,4	57,1
Cadre moyen	127 682	882,8	17,9
Cadre supérieur	51 434	1 738,5	1,2
ENSEMBLE	67 837	-	100,0

Bien entendu, la probabilité pour un titulaire du CEP, du BEPC ou du CAP de devenir cadre supérieur est infime.

Graphique 13 : Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le secteur d'activité



Nota: les chiffres en italique représentent les pourcentages dans chaque Secteur d'activité

Education, emploi et salaire

E. Rémunération selon le secteur d'activité

Nous avons vu précédemment que les barèmes de salaire sont différents selon les trois secteurs :

- Primaire
- Secondaire + transport et communication
- Tertiaire (sauf transport et communication)

De fait lorsque l'on analyse les niveaux de rémunération selon le secteur d'activité on constate des différences assez grandes. C'est dans le secteur primaire que les rémunérations sont les plus faibles.

Tableau 116
Variations des salaires selon le secteur d'activité

	Secteur primaire	Secteur sec. et transp.	Secteur tertiaire
<u>Manoeuvre</u>			
Rémunération moyenne	12 448	22 481	23 737
Indice	100,0	183,5	190,7
<u>Ouvrier, employé spécialisé</u>			
Rémunération moyenne	36 654	64 303	69 778
Indice	100,0	175,4	190,4
<u>Cadre moyen</u>			
Rémunération moyenne	80 056	126 609	123 158
Indice	100,0	158,2	153,8
<u>Cadre supérieur</u>			
Rémunération moyenne	245 540	301 945	265 399
Indice	100,0	123,0	108,3

Les variations sont les plus fortes pour les manoeuvres: ceux qui travaillent dans le secteur tertiaire ou secondaire gagnent pratiquement le double de ceux qui travaillent dans le secteur primaire. Or, 68,5% des manoeuvres travaillent dans le secteur primaire.

Des variations aussi fortes s'observent pour les ouvriers et employés qualifiés. Par contre, les écarts sont moins grands pour les ouvriers et employés spécialisés et pour les cadres moyens. Ils restent cependant considérables. C'est seulement pour les cadres supérieurs que les différences sont faibles.

On trouvera dans le tableau ci-après des informations plus détaillées sur la proportion de chaque catégorie d'emplois dans les trois secteurs d'activités ainsi que la dispersion des rémunérations autour de la moyenne.

Education, emploi et salaire au Cameroun

Tableau 117

Rémunération moyenne selon l'emploi occupé et selon le
secteur d'activité

Emploi occupé dans l'entreprise	Secteur Prim.	Secteur Sec. et trans.	Secteur Tertiaire	Ensemble
Manoeuvre %	64,2	28,8	7,1	100,0
Rémun.moyenne	12 448	22 481	33 737	15 960
Ecart type	8 931	7 990	5 176	9 777
Coefficient de variation	0,7175	0,3554	0,2181	0,6126
Ouv. Empl. Spéc. %	29,5	60,3	10,2	100,0
Rémun.moyenne	25 062	35 251	41 719	33 048
Ecart type	25 603	11 279	16 321	17 899
Coefficient de variation	0,0216	0,3200	0,3912	0,5416
Ouv. Empl. Qual. %	22,1	58,1	19,9	100,0
Rémun.moyenne	36 654	64 303	69 778	59 323
Ecart type	19 425	21 831	19 873	24 188
Coefficient de variation	0,5300	0,3395	0,2848	0,4077
Cadres moyens %	15,4	53,3	31,4	100,0
Rémun.moyenne	80 056	126 609	123 158	118 598
Ecart type	39 079	41 600	39 847	43 414
Coefficient de variation	0,4881	0,3286	0,3235	0,3661
Cadres supérieurs %	27,9	42,9	29,3	100,0
Rémun.moyenne	245 540	301 945	265 399	276 570
Ecart type	104 998	95 036	128 013	105 553
Coefficient de variation	0,4276	0,3147	0,4823	0,3817

Pour préciser l'influence relative des différentes variables que nous avons analysées antérieurement sur les déterminations des niveaux de rémunération, nous allons à nouveau utiliser l'analyse de régression multiple.

La variable dépendante (c'est-à-dire la variable à "expliquer") sera la rémunération mensuelle des salariés. Nous avons vu précédemment que cette rémunération tend à suivre une progression géométrique lorsque l'on passe d'un emploi à l'autre. C'est pourquoi au lieu de prendre directement la rémunération, nous prendrons son logarithme décimal.

En ce qui concerne les variables indépendantes nous avons retenu :

- la catégorie d'emploi
- le secteur d'activité
- l'ancienneté
- l'âge
- le niveau d'éducation
- le dernier salaire obtenu

Comme précédemment le secteur d'activité a été traité par 2 variables dichotomiques correspondant aux secteurs secondaire et tertiaire, le secteur primaire servant de référence. De même le diplôme le plus élevé a été traité avec 8 variables dichotomiques correspondant aux 8 catégories de diplômes, ceux qui n'ont aucun diplôme servant de référence.

Les résultats obtenus sont les suivants :

Coefficient de corrélation multiple	R = 0,90200
	R ² = 0,81362
	F = 399,3778

Si on détaille les variables, les coefficients correspondants sont indiqués dans le Tableau 118.

On parvient ainsi à expliquer 81,4% de la variance des rémunérations. Ici la catégorie d'emploi joue un rôle considérable puisqu'elle contribue à elle seule pour 69,8% à cette variance. Cela était à prévoir, compte tenu de ce que nous avons vu précédemment à savoir la corrélation très forte entre la catégorie d'emploi et le niveau de rémunération. La manière dont les barèmes de salaires sont établis conduit évidemment à ce résultat. En classant les salariés selon des catégories et en fixant les salaires pour chaque catégorie, on finit par lier fortement le niveau de rémunération à l'emploi occupé dans l'entreprise.

Tableau 118
Coefficients relatifs aux différentes variables
dans la régression sur le niveau de salaire

	Coef. de rég.	Coef. de rég.std.	R ²	Varia de R ²
Catégorie d'emploi	0,21563	0,60120	0,69827	0,69827
Secteur secondaire	0,21726	0,30203	0,74999	0,05172
Secteur tertiaire	0,24975	0,22773	0,80315	0,05316
Ancienneté	0,00254	0,05823	0,80650	0,00335
Nombre d'année d'études	0,00449	0,41195	0,80915	0,00265
CEP	0,03711	0,05181	0,80922	0,00007
BEPC	0,04090	0,02437	0,80944	0,00022
CAP	0,06657	0,04344	0,80954	0,00010
Baccalauréat	0,07875	0,03450	0,80964	0,00010
BT	0,20277	0,03885	0,81004	0,00040
BTS	0,22183	0,05048	0,81080	0,00076
Licence, maîtrise	0,21475	0,04536	0,81130	0,00050
Ingénieur	0,33634	0,05236	0,81304	0,00174
Age	0,00134	0,03859	0,81362	0,00058

A cause de cette rigidité dans leur politique de recrutement, les entreprises ne peuvent guère jouer sur les niveaux de salaire. Ce qu'ils peuvent faire et ce qu'il font, c'est plutôt moduler leur recrutement en tenant compte du type d'emploi. C'est sans doute une des raisons qui explique que la structure de l'emploi des entreprises camerounaises se caractérise par une proportion très forte de manoeuvres et d'ouvriers spécialisés (8).

Le secteur d'activité dans lequel travaille le salarié a également une très grande influence puisqu'il explique 10,5% de la variance. Comme nous l'avons vu, des écarts assez importants s'observent lorsque l'on compare les salaires moyens, selon la catégorie d'emploi, dans les différents secteurs. Et, comme cela est prévisible, c'est dans le secteur primaire que le salaire est le plus bas. Ce niveau inférieur des salaires s'explique à la fois parce que l'échelle de salaire est plus basse pour ce secteur et parce que les entreprises qui y travaillent sont situées la plupart du temps dans la zone géographique 3, c'est-à-dire là où les salaires sont les plus bas.

Les autres variables : l'ancienneté, le nombre d'années d'études, les diplômes, l'âge, contribuent peu à la variance des salaires. En effet, ils jouent un rôle prépondérant dans la détermination de la

⁸ Voir supra pp.218-219

catégorie d'emploi. Plus on a un niveau d'éducation élevé, plus on a de chance d'avoir un emploi élevé. Mais une fois la catégorie d'emploi contrôlée, le nombre d'années d'études et les diplômes influent peu sur le salaire. En d'autres termes, à l'intérieur d'une même catégorie d'emploi, un diplôme plus élevé n'accroît les rémunérations que de très peu (9).

Le schéma ci-après résume l'effet des différentes variables analysées sur le nombre d'années d'études, sur la catégorie d'emploi et sur le niveau de salariés. Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur les variables à expliquer, on a donné les coefficients standardisés de régression correspondants.

Le nombre d'années d'études est déterminé principalement par la province de naissance, l'éducation du père et l'âge. L'ensemble de ces variables contribue pour 27,2% à la variance, leur part respective étant :

Education du père	12,0%
Province de naissance	9,7%
Age	5,5%
TOTAL	27,2%

On notera que pour l'âge le signe du coefficient standardisé de régression est négatif, ce qui signifie que plus l'âge est élevé, plus bas est le niveau d'étude et ceci est lié au développement éducatif passé.

Quant on passe à la catégorie d'emploi, on arrive à "expliquer" une proportion nettement plus élevée de la variance 53,9%. La contribution des différentes variables est la suivante :

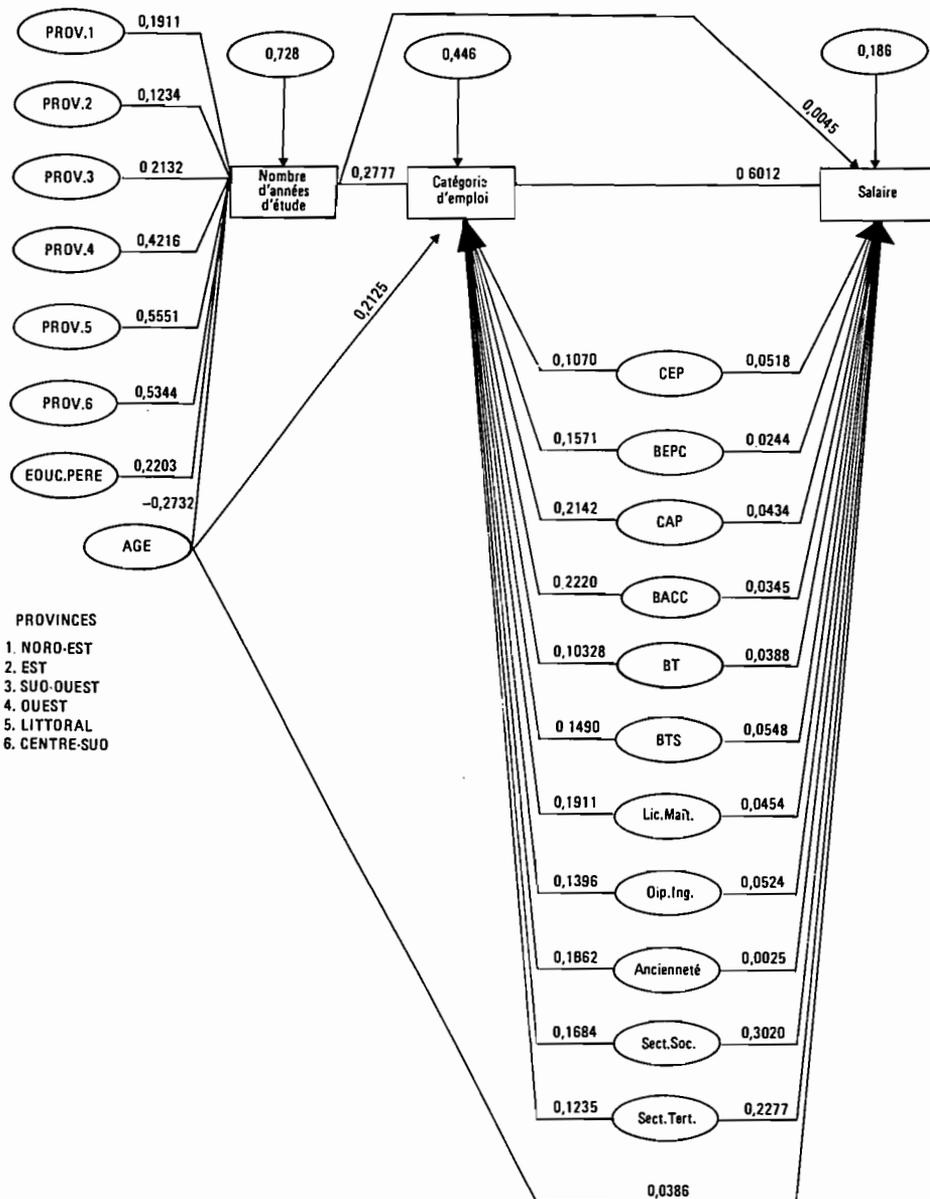
Nombre d'années d'études	28,2%
Diplôme le plus élevé obtenu	10,7%
Ancienneté	8,7%
Age	3,8%
Secteur d'activité	2,5%
TOTAL	53,9%

Pour des raisons réglementaires, le salaire est très fortement lié à la catégorie d'emploi. C'est pourquoi si on parvient à expliquer une très forte proportion de la variance des salaires (81,4%) une part considérable de cette variance est absorbée par la catégorie d'emploi.

9 Voir supra pp.240-243

Education, emploi et salaire au Cameroun

Schéma 1 : Déterminants du niveau d'éducation, de la catégorie d'emploi occupé et du salaire



Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur la variable à "expliquer", on a indiqué les coefficients standardisés de régression correspondants.

Education, emploi et salaire

La contribution de différentes variables est en effet la suivante :

Catégorie d'emploi	69,8%
Secteur d'activité	10,5%
Ancienneté	0,3%
Nombre d'années d'études	0,3%
Diplôme le plus élevé	0,4%
Age	0,1%
TOTAL	81,4%

A cause de cette liaison très forte entre la catégorie d'emploi et le salaire, on peut effectuer aussi une régression en allant directement du niveau d'études au salaire sans passer par la catégorie d'emploi. Les résultats sont les suivants :

Coefficient de régression multiple	R = 0,81348
	R2 = 0,66176
	F = 186,781

Les coefficients correspondant aux différentes variables indépendantes sont indiqués dans le Tableau 119.

Tableau 119
Coefficients de l'équation de régression et variations de R² pour les différentes variables indépendantes de la régression sur le niveau des salaires

	Coef. de rég.	Coef. de rég. stand.	R2	Varia de R2
Nombre d'années d'études	0,02183	0,20380	0,28624	0,28624
CEP	0,07493	0,10461	0,30385	0,01761
BEPC	0,18998	0,11319	0,30387	0,00002
CAP	0,24748	0,16151	0,30694	0,00307
Baccalauréat	0,37670	0,16501	0,31209	0,00515
BT	0,50290	0,09635	0,31540	0,00331
BTS	0,60070	0,13669	0,32476	0,00936
Licence, maîtrise	0,75566	0,15960	0,33772	0,01296
Diplôme d'ingénieur	0,87105	0,13559	0,34956	0,01186
Secteur secondaire	0,07670	0,10663	0,46100	0,11144
Secteur tertiaire	0,11733	0,10698	0,56732	0,10632
Ancienneté	0,00731	0,16754	0,62118	0,05386
Age	0,00538	0,15506	0,63929	0,01811
Zone 2	0,16738	0,08133	0,64015	0,00086
Zone 3	0,27596	0,37571	0,66176	0,02161
Constante = 4,0224				

Education, emploi et salaire au Cameroun

En ne passant plus par la catégorie d'emploi, on n'explique plus que 66,2% de la variance dans le salaire. L'effet de différentes variables, cependant, peut être mieux perçu. Leur contribution à la variance de salaire est la suivante :

Nombre d'années d'études	28,6%
Diplôme le plus élevé obtenu	6,3%
Secteur d'activité	21,8%
Ancienneté	5,4%
Age	1,8%
Zone de travail	2,3%
<hr/>	
Total	66,2%

Le schéma ci-après résume l'effet des différentes variables indépendantes. L'éducation, si on tient compte à la fois du nombre d'années d'études et du diplôme le plus élevé, joue un rôle prépondérant puisqu'elle contribue à 34,9% de la variance des salaires.

Le secteur dans lequel travaille le salarié a également une influence très grande. Ceci s'explique par une double raison. D'une part, les barèmes de salaires varient selon le secteur d'activité : ceux qui travaillent dans le secteur tertiaire ont une rémunération supérieure à ceux du secteur secondaire qui eux-mêmes gagnent plus que ceux du secteur primaire (10). D'autre part, la structure de l'emploi est très différente selon le secteur. Le secteur primaire utilise surtout des manoeuvres, le secteur secondaire des ouvriers spécialisés tandis que le secteur tertiaire emploie une proportion appréciable de cadres moyens.

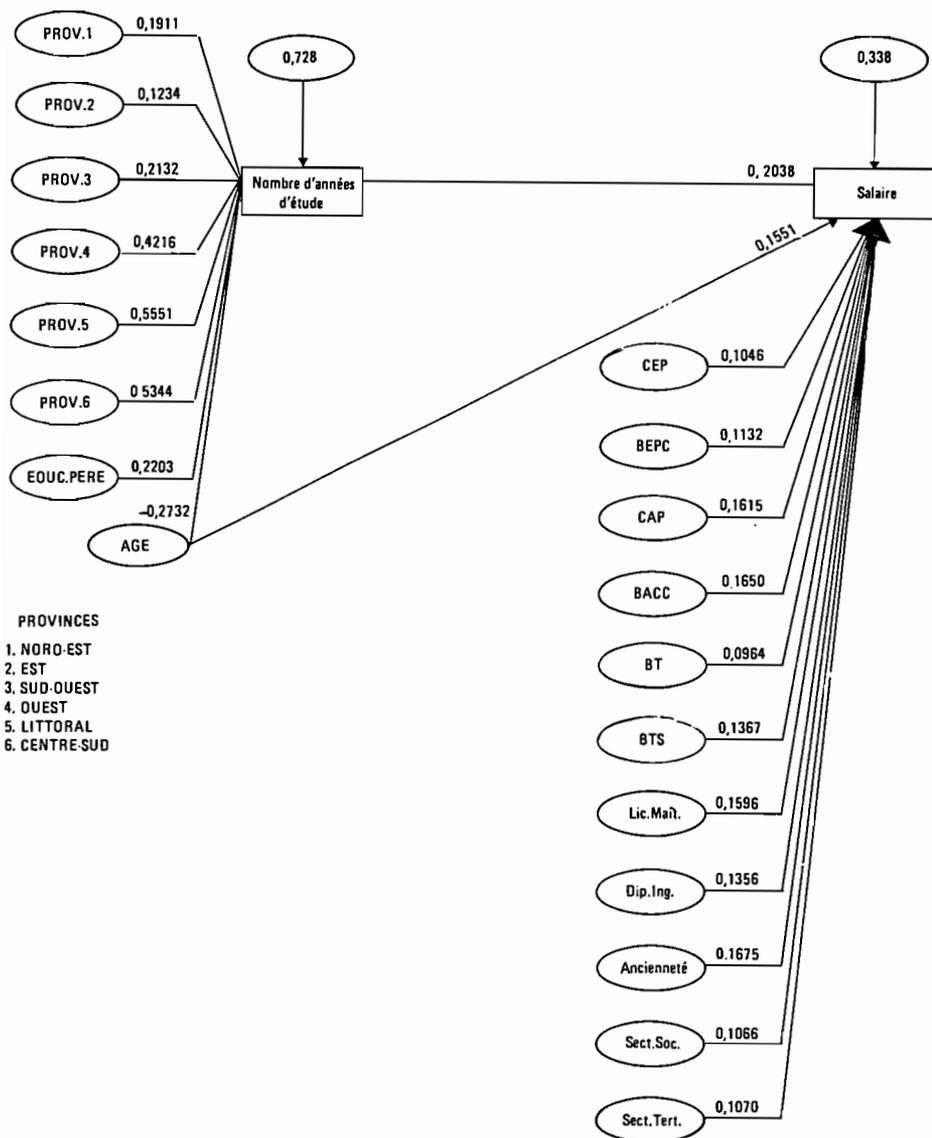
L'ancienneté dans l'entreprise influe sur le salaire de façon assez sensible. Son effet résulte moins d'un accroissement des salaires résultant directement de l'ancienneté que de la possibilité, grâce à l'ancienneté d'être promu d'une catégorie d'emploi à l'autre. Or, comme nous l'avons vu, la variation des salaires est très forte lorsque l'on passe d'une catégorie à la suivante.

L'âge a un certain effet sur la rémunération. Ici, contrairement à ce que nous avons vu pour le niveau d'éducation, l'âge a une influence positive. Plus un salarié est âgé, plus faible est son niveau d'éducation, mais étant plus âgé sa rémunération est supérieure à celui qui débute dans la profession.

La zone géographique où travaille le salarié influe également sur la rémunération puisque les barèmes de salaires sont aussi établis en fonction des zones de travail.

10 Voir supra Chapitre 2.

Schéma 2 : Déterminants du niveau d'éducation et du salaire



- PROVINCES
 1. NORO-EST
 2. EST
 3. SUD-OUEST
 4. OUEST
 5. LITTORAL
 6. CENTRE-SUD

Pour donner une idée de l'effet de chaque variable indépendante sur la variable à "expliquer", on a indiqué les coefficients standardisés de régression correspondants.

Conclusion

Partis d'une interrogation sur l'insertion sociale et professionnelle des sortants du système éducatif camerounais, nous avons été conduits à poser la problématique générale des relations entre la formation et l'emploi au Cameroun, puis à centrer notre investigation sur le secteur de l'économie régi par le salariat et que l'on a coutume d'appeler le secteur moderne. Par-delà les analyses auxquelles nous avons procédé à propos des caractéristiques de formation des travailleurs, de l'utilisation des qualifications sur le marché de l'emploi, des stratégies différentielles des employeurs et des employés et de la mobilité de la main-d'oeuvre, il nous faut maintenant tenter de fournir une interprétation aux différents processus que nous avons identifiés. Pour appréhender la relation formation-emploi dans son cadre global, celui où opère l'ensemble des déterminants économiques et sociaux, il faut mettre en évidence les correspondances structurelles entre l'éducation et le travail, entre l'école et tout le secteur de l'économie gagné par le mode industriel de production. Ce secteur est le lieu privilégié de l'ajustement, mais comme la place qu'il occupe est encore relativement restreinte, il faut aussi le resituer dans l'ensemble de l'économie et de la société.

L'analyse de ces correspondances peut s'articuler autour de quatre questions essentielles: (i) la structure de l'emploi, (ii) la division du travail et la stratification du marché, (iii) la nature de l'adéquation, et (iv) les politiques d'éducation et d'emploi.

I. LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

La structure de l'emploi du secteur moderne de l'économie camerounaise (secteur privé et para-public) résume en une sorte de paradoxe l'un des traits fondamentaux de la relation entre la formation et l'emploi dans ce pays: l'enseignement est la voie royale pour l'emploi salarié, puisque 92,5% des travailleurs salariés ont transité par le système d'enseignement, mais en même temps les 3/4 (75,4%) des emplois sont des emplois peu ou pas qualifiés, et l'on ne

compte que 23% d'emplois qualifiés ou de maîtrise et 1,5% d'emplois de cadres supérieurs. (1)

Ce bas niveau général de qualification des emplois salariés ne peut répondre à une explication simple. Il est bien sûr la résultante et des processus de production mis en oeuvre actuellement et du type moyen de formation des sortants du système d'enseignement, mais il est aussi à situer dans l'évolution de tout l'appareil de production et de l'ensemble du salariat. C'est en essayant d'identifier les tendances de cette évolution, et en partant de l'hypothèse que les changements économiques entraînent des changements dans le dispositif éducatif et réciproquement, que l'on pourra envisager de quelle manière cette structure de l'emploi pourrait éventuellement se modifier.

Il y a un modèle historique de la production et du salariat au Cameroun. C'est celui qui prévalait à l'époque coloniale et dont apparemment la prégnance n'a pu être réduite que partiellement et pour certains secteurs de l'emploi. Le modèle de la production est celui de l'exploitation des ressources locales (2) pour l'exportation avec mise en valeur minimale c'est-à-dire investissements restreints et transformation sur place réduite au nécessaire. Parallèlement, fonctionnent un appareil commercial centré sur l'import-export et un appareil administratif chargé de l'encadrement des populations. A ce modèle de production, correspond un modèle du salariat: essentiellement les manoeuvres salariés des grandes plantations, les agents subalternes et intermédiaires divers des maisons de commerce, les agents subalternes des services administratifs coloniaux, l'ensemble étant coiffé par le personnel colonial expatrié.

Si actuellement, on peut repérer des changements certains dans l'appareil de production camerounais par rapport à ce modèle historique, on doit néanmoins constater la permanence des trois pôles: un secteur primaire à forte intensité de main-d'oeuvre sans qualification et bon marché et tourné vers l'exportation, un appareil commercial axé sur l'import-export, une présence encore très forte de cadres expatriés. Le seul secteur où les changements ont été radicaux est celui de l'administration qui a été entièrement nationalisée, du haut en bas de la hiérarchie.

1 On peut signaler à titre de comparaison qu'en France les emplois non qualifiés (i.e. les emplois pour lesquels l'enseignement obligatoire et quelques jours de formation suffisent) représentent 30 à 35% du total des emplois. (Cité par J.P. JALLADE, Emploi et chômage en Europe, Paris, Economica, 1981.)

2 matières premières minérales et végétales

Conclusion

En rapport avec ceci, notre analyse nous a montré deux choses. Tout d'abord que la structure de l'emploi n'est pas identique dans les trois secteurs de l'économie, et qu'en particulier, le niveau moyen des qualifications va en s'élevant quand on passe du primaire au secondaire et du secondaire au tertiaire, le secteur primaire restant largement dominant en nombre de salariés. On pourrait donc dire que le niveau moyen des qualifications dans la structure de l'emploi au Cameroun pourrait s'élever dans la mesure où les secteurs secondaire et tertiaire prendraient plus d'importance. Par ailleurs, nous avons également constaté que la part respective de manoeuvres, d'ouvriers qualifiés et de cadres dans les entreprises dépendait des processus de production mis en oeuvre. Plus ces derniers sont sophistiqués, et cela est lié à la quantité de capital investi par travailleur, plus la nécessité s'impose d'utiliser des gens formés et plus le niveau de qualification est élevé.

S'il s'agit donc de chercher du côté de la production les moyens de modifier la structure de l'emploi et d'élever le niveau moyen des qualifications des travailleurs, et donc de trouver davantage de débouchés pour les sortants en particulier des enseignements secondaires et supérieurs, il faudrait modifier sensiblement les orientations du secteur privé et para-public et en particulier favoriser une recentration sur l'économie nationale.

Nous n'avons pas encore parlé de la politique des salaires, mais il est certain que les écarts sont très grands et qu'en particulier, le fait de passer du simple au double quand on passe d'une catégorie à la catégorie supérieure ne peut qu'encourager à donner la préférence aux catégories les plus basses dans les recrutements et donc favoriser le maintien de cette structure d'emploi.

Ainsi, l'histoire de la colonisation et les structures économiques qui en ont été la conséquence, et aussi la division internationale du travail qui continue de prévaloir actuellement et dont l'incidence est certaine tant sur les processus de production mis en oeuvre par le capital étranger que sur la politique salariale, sont autant de facteurs qui limitent le niveau des qualifications utilisées par l'appareil de production. Quel que soit le degré d'autonomie du système éducatif et l'importance qu'il puisse représenter par ses effectifs, ses niveaux et le nombre de ses sortants diplômés, il est difficile d'imaginer qu'il soit en mesure de peser sur les orientations fondamentales de l'économie. Au surplus, et sauf interventions extérieures, il lui sera difficile également de modifier par sa propre incidence les règles de fonctionnement du marché du travail, tant celui-ci reste un marché d'employeurs. Il reste qu'il est bon d'avoir fait des études si l'on veut un emploi salarié et qu'il est clair que le niveau du salaire dépendra du niveau des études.

II. LA DIVISION DU TRAVAIL ET LA STRATIFICATION DU MARCHE

Les analyses qui ont été faites sur les modalités du passage de la formation à l'emploi: le temps de recherche, le mode de recrutement, mais aussi les déplacements géographiques et la mobilité interne, nous ont amenés à conclure à l'existence non pas d'un seul marché du travail, mais d'un marché multiple au demeurant peu transparent, situation dont la perpétuation permet aux stratégies des employeurs de garder l'avantage. Cet avantage se traduit surtout par un pouvoir souverain d'appréciation des capacités des individus et, même dans le respect le plus fidèle de la Classification Professionnelle Nationale Type (sur laquelle nous reviendrons) et les Conventions Collectives, de la validité de leur formation. Chaque employeur cherche à appliquer ses propres critères dans le cadre des contraintes particulières des processus de production qu'il a choisi de mettre en oeuvre et à maîtriser par là-même son propre marché du travail. Il est apparu à l'analyse que les échelles de salaire et la production du système de formation étant telles, les différentes stratégies des employeurs se conjuguent pour constituer un marché stratifié en trois niveaux qui correspondraient à une sorte de division du travail régionale et catégorielle.

Le premier niveau, on l'a vu, est celui des manoeuvres et des ouvriers spécialisés. C'est le niveau le plus représenté dans la structure de l'emploi. Les rémunérations et les conditions de travail (surtout dans le secteur primaire, qui est aussi le secteur le plus important quantitativement) sont d'une nature telle que le plus souvent, ce sont les employeurs qui doivent aller au devant de la main-d'oeuvre. Cherchant donc une majorité de travailleurs non qualifiés, les employeurs vont les chercher là où ils risquent de se trouver, c'est-à-dire dans les régions sous-scolarisées de préférence. Ces travailleurs n'ont pas à faire la preuve d'une formation quelconque au moment du recrutement - et de fait, on retrouve dans cette catégorie non seulement un nombre relativement important d'individus ne possédant aucun diplôme, mais encore n'ayant suivi aucune scolarité - puisque c'est leur seule force de travail qui est prise en considération. On constate par ailleurs qu'on ne fait pas de longues carrières dans ce premier niveau, la moyenne d'âge y est la plus basse, on a très peu de chances de passer au niveau supérieur, et l'un des grands problèmes des entreprises du secteur primaire est celui de l'instabilité de la main-d'oeuvre (3).

3 Voir à ce sujet l'ouvrage de J.C. Barbier, G. Courade et J. Tissandier, Complexes agro-industriels au Cameroun, Travaux et documents de l'ORSTOM, Paris, 1980, 278 p.

Conclusion

Le second niveau est celui des employés qualifiés et des cadres moyens. Le schéma d'ensemble est globalement l'inverse du précédent, dans la mesure ou ici c'est la main-d'oeuvre de ce type qui va au devant de l'employeur, qu'elle doit faire la preuve de sa qualification, laquelle sera jaugée de différentes manières et dans tous les cas avec une certaine rigueur. Mais on peut y faire des carrières plus longues - la moyenne d'âge est la plus élevée, et on peut bénéficier de promotions internes quand on s'est montré valeureux et assidu, sans pouvoir toutefois concevoir de grandes espérances quant à un passage au niveau supérieur.

Le troisième niveau est celui des cadres supérieurs. Ce qui le caractérise avant tout, ce sont les conditions d'accès draconiennes, à savoir la possession d'une formation universitaire. Il semble toutefois qu'il soit constitué par deux segments qui ne sont regroupés qu'en vertu de la CNPT et des conventions collectives. Le premier segment pourrait s'assimiler en fait à celui du niveau précédent (employés qualifiés et cadres moyens) de par la manière dont sont traités les caractéristiques de ses membres (serait-ce un effet de la pression de l'offre spécifique?) Ainsi, les individus possédant un BTS ou une licence doivent par exemple aller au devant de l'employeur et passer par un processus particulier de sélection. Le second segment pourrait s'assimiler à celui des cadres expatriés. Les membres sont recrutés à l'initiative de l'employeur et directement au vu de diplômes très valorisés: principalement, la formation d'ingénieur, acquise localement mais aussi et surtout à l'étranger et qui permet d'accéder au plus haut niveau de l'échelle des salaires. Ces salaires très élevés sont la rémunération des fonctions de responsabilité qu'ils assument, mais aussi du rôle de caution nationale qu'ils jouent pour l'entreprise qui les emploie. Leur expatriation éducative les a légitimés.

Cette stratification du marché du travail en trois niveaux que nous venons d'évoquer révèle toutes les implications de l'existence d'un marché d'employeurs. Elle rend aussi manifestes, outre les orientations de l'économie que nous avons déjà signalées, les orientations du système éducatif - tourné vers l'extérieur dans la partie haute, tout comme le niveau des qualifications est tiré vers le bas à l'intérieur de l'appareil de production - et son inégale distribution dans le pays. Cette inégale distribution renvoie à son tour aux choix économiques opérés pendant la période coloniale.

Quoi qu'il en soit, ce n'est pas tellement à travers les salaires que se traduit la stratification du marché, étant donné qu'ils sont relativement réglementés. Elle se traduit plutôt à travers un certain nombre de paramètres comme le temps d'attente, la possibilité de quitter volontairement ou non un emploi etc... Or le jeu de ces paramètres est fonction du niveau éducatif des

travailleurs (4), et du rapport offre/demande pour chacun des niveaux. Cela nous amène à aborder la troisième grande question, celle de l'adéquation entre la formation et l'emploi.

III. LA QUESTION DE L'ADEQUATION: CORRESPONDANCES ET CONTRADICTIONS

La notion d'adéquation est globalement équivoque dans la mesure où elle se fonde sur la combinaison de plusieurs critères qui sont difficilement compatibles: quantitatif et qualitatif, économique, social et éducatif, spatial et temporel. Son invocation même repose sur le postulat d'une société homogène et d'une économie qui s'autoreproduit et s'autorégule en permanence hors du temps et de l'histoire. En deçà du modèle théorique abstrait de l'économie classique, celui de l'ajustement harmonieux de l'offre et de la demande de travail dans un marché transparent et concurrentiel, il n'existe pas de normes concrètes ni de modèle historique auxquels on puisse se référer. Par ailleurs, le système économique et le système éducatif connaissent des temporalités différentes qui tiennent au fait que chacun fonctionne avant tout par rapport à lui-même et à ses propres objectifs et non en référence à la production et aux besoins de l'autre.

Il reste que l'on peut chercher à faire le diagnostic de la fonctionnalité réciproque et à opérer l'identification des décalages éventuels. Ce travail d'analyse doit tenir compte de deux éléments essentiels: d'une part les orientations historiques du système éducatif, d'autre part le caractère extrêmement hétérogène de l'économie qui se distribue en plusieurs secteurs de nature complètement différente, depuis le travail agricole indépendant jusqu'au salariat industriel en passant par le secteur public de l'emploi.

Etant donné les orientations historiques du système d'enseignement, c'est-à-dire une dominante de formation générale héritée de la colonisation, sans rapport avec la production agricole et tournée vers le mode de vie urbain, le secteur où doit se réaliser idéalement l'adéquation entre la formation et l'emploi au Cameroun est celui de la fonction publique. Ce dernier, avec sa hiérarchie de grades reproduit en effet la hiérarchie des formations scolaires et

⁴ C'est pourquoi nous avons parlé de stratification et non de segmentation. La seule segmentation qui pourrait exister est celle qui fait le départ entre les cadres expatriés et le reste des travailleurs.

Conclusion

universitaires, la possession d'un niveau dans celle-ci permettant de se voir assigner une place à un certain niveau dans celle-là.

Au fur et à mesure que s'est développé le système scolaire et que la fonction publique s'est complètement nationalisée, cette adéquation s'est réalisée, au moins sur le plan qualitatif, étant donné la surdétermination que constituent les règles d'accès à l'emploi public. Mais ce constat ne résout en rien la question de l'adéquation quantitative, laquelle ne pouvant se poser que par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié, c'est-à-dire l'ensemble des secteurs public, para-public et privé.

C'est exclusivement sur ces deux derniers qu'a porté notre étude et elle a été, on l'a vu, centrée sur la question de l'utilisation des formations, donc une question d'adéquation qualitative globale. La question de l'adéquation quantitative, qui porterait donc à identifier le degré de chômage sur la base du niveau éducatif des demandeurs d'emploi, ne peut être inférée que par des hypothèses à partir de l'identification des pressions spécifiques de l'offre dans le jeu de l'offre et de la demande.

Sur le marché du travail camerounais, les procédures de confrontation de l'offre et de la demande de travail sont régies par des règles institutionnelles relativement rigides. Ces règles établissent des correspondances entre les caractéristiques éducatives des travailleurs, la catégorie d'emploi qu'ils peuvent occuper et le salaire qui en résulte. Ces règles sont celles de la Classification Nationale Professionnelle Type (CNPT) et des Conventions Collectives, lesquelles spécifient les correspondances selon les différentes branches d'activité et des zones de salaire. La CNPT, qui date de 1970, est directement inspirée des équivalences formation-emploi de la fonction publique. Elle joue un rôle extrêmement important dans l'ajustement: elle canalise les stratégies des employeurs en maintenant une valeur différentielle aux différents niveaux d'enseignement mais en autorisant des niveaux de salaire très bas pour la majorité des salariés. Objectivement, la CNPT sert à protéger le système scolaire et le système hiérarchique et n'autorise pas de désajustement qualitatifs. Cela dit, les employeurs sont habilités à recourir au travail temporaire et les règles concernant les licenciements sont très souples. Il reste qu'il n'est pas étonnant que nous ayons pu constater une relation étroite entre le niveau éducatif, la catégorie d'emploi et le salaire. Ils sont en correspondance structurelle et participent à leur reproduction réciproque. La CNPT reproduit la stratification des niveaux scolaires en donnant une valeur objective différentielle aux diplômes de chaque cycle d'enseignement. Les écarts de salaires enregistrent, confirment et renforcent l'élitisme induit, entretenu et reproduit par le système éducatif. Ces correspondances consacrent

la domination exercée sur l'emploi par les pouvoirs publics et les grandes entreprises du secteur moderne.

Pour ce qui est de l'adéquation quantitative, il apparaît que les pressions sont très fortes pour les catégories d'ouvriers qualifiés et de cadres moyens, c'est-à-dire pour les sortants de l'enseignement secondaire, et que des tensions commencent à naître au niveau de l'offre de travail de certaines catégories de sortants de l'enseignement supérieur. Ces derniers sont en concurrence effective avec les détenteurs de formations acquises à l'étranger qui bénéficient d'un grand crédit auprès des employeurs. Cette concurrence met en lumière une contradiction de base du système éducatif dans sa relation à l'emploi: les orientations urbaines-industrielles du système éducatif se prolongent logiquement par l'extraversion dans le cadre d'une économie elle-même largement extravertie. Cette extraversion éducative et la prééminence qui lui est conférée pour les emplois hautement rémunérés signalent le caractère formel et même contraint de l'adéquation formation-emploi dans le secteur moderne. Elles déprécient de fait les formations nationales en révélant le prix éducatif qu'il faut payer pour la "camerounisation" des cadres et n'en font que reculer l'échéance. Elles expliquent en retour que, pour toutes les candidatures à un emploi dans le deuxième niveau du marché (sortants des enseignements secondaire et supérieur nationaux), la validité de la formation de chaque candidat n'est jamais acquise à l'avance. Quant au premier niveau (emplois non qualifiés), en dehors d'une mise au courant concernant les tâches à effectuer, aucune formation scolaire n'est vraiment nécessaire. C'est ainsi l'ensemble du système éducatif qui fonctionne dans la contradiction: légitimé par la CNPT, il est contredit en permanence dans les pratiques de recrutement. Ce sont les détenteurs de formations expatriées, mais aussi ceux qui n'ont aucune formation (à condition qu'ils acceptent les niveaux de salaire relativement bas), qui ont la plus grande marge de mobilité face aux employeurs.

Ces réflexions sur l'adéquation ne concernent cependant que les 10% de la population active que sont les salariés permanents. Qu'en est-il des 78% que représentent les travailleurs indépendants et qui sont en grande majorité dans l'agriculture ? Relativement au secteur agricole indépendant, il a souvent été dit que le désajustement qualitatif était extrême. Pourtant, ce secteur n'est pas complètement coupé des deux autres. On a déjà vu que c'est lui qui alimente le secteur informel urbain et que c'est à lui que recourent les employeurs à la recherche de travailleurs non qualifiés. Cependant, la question reste posée de savoir si ce désajustement sera réduit par des mesures de politique éducative ou de politique économique. C'est la même question qui se posait à propos de l'évolution des structures de l'emploi.

IV. POLITIQUE D'EDUCATION ET POLITIQUE DE L'EMPLOI

Dans la ligne de ses origines, la politique d'éducation au Cameroun se caractérise par la diffusion dans tout le territoire national - dont la couverture n'est pas achevée - d'un ensemble unitaire de formations. Ces formations sont à dominante de formation générale et sont idéologiquement orientées vers le milieu dont elles sont issues, le milieu urbain. En outre, le dispositif pédagogique, c'est-à-dire la prééminence du personnage du maître, le découpage du temps quotidien, la discipline collective, le système de sanctions, opérant dans un lieu bien délimité et séparé du milieu extérieur, prépare dans une certaine mesure les scolarisés - le trait a souvent été mentionné - à un autre type de travail, dans d'autres lieux, mais dont les caractéristiques sont analogues. En un mot, la scolarisation prépare le terrain du mode industriel de production.

Si la scolarisation n'avait pas d'autres objectifs, en particulier politiques (l'unité nationale en premier lieu), que nous avons mentionnés au chapitre I, on pourrait parler de soumission du système éducatif au système de production dominant. Le prolongement dans l'extraversion irait aussi dans ce sens. Cependant, quand on parle de réduire les désajustements sectoriels en adaptant les différentes filières de l'enseignement sans modifier parallèlement la politique de l'emploi industriel, on risque d'aboutir à des résultats contraires à ceux espérés. En effet, on ne peut faire une politique d'éducation qui soit exclusivement déterminée par les caractéristiques de l'emploi, parce que de toute manière, les employeurs - on l'a vu - utilisent des critères de recrutement et de promotion qui ne sont pas totalement liés aux caractéristiques éducatives des travailleurs. Cela ne supprime pas l'intérêt de moduler les formations - en particulier dans l'enseignement général - de manière à les rendre plus proches des besoins du marché.

Par ailleurs, quand on affirme que le système d'enseignement produit des chômeurs lorsque les diplômés de certaines filières éprouvent des difficultés à faire valoir leur qualification sur le marché de l'emploi, on énonce une proposition tronquée si l'on ne met pas en question de la même manière les capacités d'absorption de ces qualifications par l'appareil de production. Nous avons déjà avancé que ces capacités d'absorption pourraient être développées par un mouvement de recentration de l'économie nationale.

Enfin nous avons vu de quelle manière l'extraversion ultime du système éducatif se retournait contre lui-même. Peut-il, sans risque de déséquilibres, continuer imperturbablement à fonctionner sur l'ensemble du pays, et en particulier en direction des enfants des

78% de travailleurs indépendants, avec comme objectif implicite de les orienter vers un secteur qui n'emploie actuellement que 15% de la population active? Dans ce domaine aussi, il faut poser l'alternative d'une recentration.

Annexes

I.	Caractéristiques Générales du Cameroun	269
II.	Répartition des salariés enquêtés selon la catégorie et selon l'entreprise où ils travaillent	271
III.	Questionnaire sur les entreprises	273
IV.	Questionnaire employés	277
V.	Classification Professionnelle Nationale Type	287
VI.	Decret No. 76/177 du 3 Mai 1976	289
VII.	Répartition de la population de 15 ans et plus selon la catégorie de population active et non-actives dans les différentes provinces	291
VIII.	Répartition de la population de 15 ans et plus selon la branche dans les différentes provinces	292
IX.	(i)Produit intérieur brut par branche d'activité aux prix courants du marché (en milliards de francs CFA)	293
	(ii) Déflateur implicite d'évolution des prix (1976 = 100) . .	293
	(iii) Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constants de 1976 (en milliards de francs CFA)	294
	(iv) Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constant de 1976 (en pourcentage)	294

Annexe I.

CARACTERISTIQUES GENERALES DU CAMEROUN

1. Situation géographique

La République unie du Cameroun occupe un territoire situé entre l'Afrique occidentale et l'Afrique centrale et qui s'étend de l'Océan Atlantique à la zone sahélienne (lac Tchad). Avec ses 475.000 km², elle est entourée à l'Ouest par le Nigéria, à l'Est par le Tchad et la République centrafricaine, au Sud par le Gabon et la Guinée Equatoriale.

Le Cameroun dispose face à l'Océan Atlantique de 320 km. de côtes.

2. Les régions

Du nord au sud, le Cameroun peut être divisé globalement en trois grandes régions géographiques qui correspondent à un climat, un paysage et un peuplement particulier:

(a) au Nord:

- i) les Hauts Plateaux de l'Adamaoua (altitude moyenne 600 m.), climat frais du fait de l'altitude, température moyenne 22C (max. 35C), zone couverte de pâturages.
- ii) au Nord de la Benoue, vaste plaine à savane arbustive avec les monts Mandara à l'Ouest, climat tropical de type soudanien que connaissent le Tchad et le Niger, température moyenne 29C (max. 46C), saison sèche de novembre à mai, saison des pluies (moyenne 0.6 m par an) avec maximum en août.

Cette région est peuplée de sociétés paysannes non islamisées désignées souvent par le terme générique de "Kirdi" (païens) et de groupes islamisés qui sont sédentaires, pasteurs ou nomades et dont le plus important est le groupe Foulbé (Peul). Les cultures principales sont le sorgho et le mil, base de l'alimentation. On y cultive aussi le coton.

(b) à l'Ouest: zone de plateaux densément cultivés, avec des températures modérées par l'altitude (moyenne 20C avec des minima de 8C) pluviométrie assez forte surtout de juillet à novembre.

Cette zone est peuplée de groupes Bamiléké et apparentés et de Bamoun. On y trouve avant tout des cultures vivrières mais aussi des cultures d'exportation (café, thé, banane, poivre).

(c) au Sud: zone de forêt au climat (équatorial) chaud et humide température constante, quatre saisons dont deux principales; grande saison des pluies (septembre-novembre); grande saison sèche (décembre-mars); petite saison des pluies (avril-mai); petite saison sèche (juin-août). Mais les villes côtières de Douala et Buea ont une saison sèche de trois mois seulement et une saison des pluies importante due à la proximité du Mont Cameroun (4 à 5 mètres d'eau par an et 240 jours de pluie). Température moyenne 26C.

Le plateau central (Région de Yaoundé) est beaucoup moins pluvieux et moins chaud.

On y cultive principalement les tubercules (manioc, macabo, ignames, taro), la banane plantain et le maïs, pour les cultures alimentaires, et le cacao pour l'exportation.

3. Données administratives

La République unie du Cameroun est divisée en:

- i) 7 provinces: le Centre-Sud, le Littoral, l'Est, l'Ouest, le Nord, le Sud-Ouest et le Nord-Ouest. A la tête de chaque province se trouve un gouverneur représentant le gouvernement dans sa circonscription.
- ii) 40 départements, dirigés chacun par un préfet.
- iii) 300 arrondissements et districts commandés par des sous-préfets et des chefs de district.
- iv) 1500 groupements de villages (appelés cantons dans la zone nord), administrés par des chefs de groupements ou de canton.
- v) 6000 villages, dirigés par un chef de village.

Annexes

Annexe II

Répartition des salariés enquêtés selon la catégorie et selon
l'entreprise où ils travaillent

Entreprises	CATEGORIES					Total
	1-2	3-4	5-6	7-9	10-12	
C.D.C.	43	39	21	7	7	117
HEVECAM	10	5	3	1	1	20
SOCAPALM	21	8	6	2	1	38
SAFACAM						
CAMSUCO	21	9	5	4	3	42
SOC. CAM. DE TABAC	1	5	2	3	1	12
SOC DES PLANT. DE NYOMBE PENJA	2			1		3
COMPAGNIE AGRIC. DE MUNGO	5	1	1	1		8
COMPAGNIE DES BANANES DU CAMEROUN	2	1	2	1	1	7
SOC. DE DEV. ET D'EXP. DES PROD. AN.		2	3	3	2	10
COTONNEC ET CIE (PECHE)	2	3	3			8
SFID	5	17	1	3	1	27
SNC BOIS	3	9	1	1		14
BOIS DU CAMEROUN	1	7	1	1		10
GRUMES DU CAMEROUN	1	4	1			6
SOC. FOREST. DE DJA ET LOBO	1	9	1			11
SICAB						
EFEK	3	11	4			18
ELF		3	9	8	4	24
CHOCOCAM	2	19	5	6	2	34
BRASSERIES DU CAMEROUN	13	24	13	6	2	58
STE BASTOS DE L'AF. CENTR.	4	5	6	4	7	26
COTON. IND. DU CAMEROUN	1	12	4	4	1	22
VASNITEX (CONFECTION)		9	6	2		17
SOC. AFRICAINE DE FILITERIE(SAFIL)	1	1	1	2	1	6
SIVA (CONFECTION)	3	6	1	1	1	12
BATA						
MAVEM (MAROQUINERIE)	1	14		2		17
SINTRABOIS (SCIERIE)	1	3				4
BOIS HYDRAULIQUE	2	6	3	2		13
ETS. NOUSSI (MENUISERIE)	2	6	6	5		19
CELLULOSE DU CAMEROUN		7	6	3	2	18
SOCARTO (FAB. DE PAPIER)	2	5	1	1	1	10
NVLL. IMPRIMERIE		4	3	2		9
SOPARCA (PARFUMERIE)	3	2	10	1		16
SCIMPOS (PLASTIQUE)	1	6	1	1	1	10
SOCAME (ENGRAIS)	3	11	12	11	6	43
SOCAPAR (CONST. METALLIQUE)		10	7	2		19
MADUBO		9	6	5	4	24
ALUCAM		11	8	5	1	25
MAISON DU CYCLE	1	10	3	2	2	18
SOCAVER (FAB. DE VERRERIE)	1	6	2	1		10

Annexes

Entreprises	CATEGORIES					Total
	1-2	3-4	5-6	7-9	10-12	
SATC (BOUCHONS ...)	1	4	2	1		8
SONEL	1	15	9	14	6	44
SNEC	1	7	6	5	3	22
GRANDS TRAVAUX DE L'EST	3	7	3	3		16
SATOM	4	14	5	3		26
ASQUINI	3	15	3	1		22
BOUBERT AMADIO	4	4		1		9
DRAGAGES	5	11	3	1	1	21
RAZEL	3	7	6	1		17
ARRIBAS	3	9	2	1		15
GUILLEMAND	2	7	3	2		14
SOCEA BALENCY	2	8	2	2		14
KRITIKOS (IMPORT EXPORT)	2	3	3	1		9
EMEN TEXTILES (COMMERCE TISSU)	1			2		3
SFT (NEGOCE DE BOIS)		1	1			2
SHO (COMMERCE IMPORT)	1	3	4	3	3	14
KING IMPORTATIONS	10	4	7	4	1	17
CAMAC (COMMERCE DE GROS)						
CAMTEC HAMELLE (VENTE BIENS EQUIP.)		4	4	6	2	16
CAMAD (COMMERCE DE GROS)		2	2	7	2	13
CFAO (COMMERCE DE GROS)	2	8	9	6	3	28
BERNABE	3	7	4	3	1	18
SAPROC (COMMERCE D'IMP.)	3	9	6	3	1	22
HOTEL SOHLI NOVOTEL	1	4	2	2	1	10
REGIFERCAM	2	29	28	9		68
CAMAIR	2	6	8	9	5	30
SOCAPAO	5	7	5	5	2	24
SOAEM TRANSIT	1	7	5	6	2	21
CAMATRANS		4	11	8	5	28
SFKALOU		1	3			4
SOCIETE CAMEROUNAISE DE BANQUE	1	5	5	13	5	29
BICIC	2	8	6	14	5	35
SCALOM	1	9	3	1		14
CHANAS	1	2	3	1		7
CABINET SALOMON (ARCHITECTE)		1	1	2		4

TOTAL	222	550	331	246	101	1450

Annexes

Annexe III

REPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

DELEGATION A LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

INSTITUT DES SCIENCES
HUMAINES

CENTRE NATIONAL D'EDUCATION

PROJET DE RECHERCHE SUR LES RELATIONS
ENTRE LA FORMATION ET L'EMPLOI

QUESTIONNAIRE SUR LES ENTREPRISES

Les données contenues dans ce document sont confidentielles et n
pourront être utilisées qu'aux fins de traitement scientifique

1ère partie: Renseignements généraux sur l'entreprise

1. Nom de l'entreprise :
2. Date de création :
(le cas échéant, indiquer sous quel nom et depuis quelle année s'exerçaient
antérieurement les activités):
3. Adresse du siège social :
4. Adresse (ou désignation) du lieu (ou des lieux) de production et des différents
départements ou filiales :
.....
.....
.....
5. Forme juridique :
6. Régime fiscal (régime d'agrément au Code des Investissements) :
7. Capital social de l'entreprise :
8. Répartition du capital :
 - public camerounais (%) :
 - public étranger (%) :
 - privé camerounais (%) :
 - privé étranger (%) :
9. Activité principale de l'entreprise :
10. Eventuellement, activités annexes ou connexes :
11. Chiffre d'affaires des deux derniers exercices :

Annexes

12. Volume général actuel de l'emploi :
 dont temporaires: ; permanents :
 répartition des employés permanents entre les différents lieux de production ou
 filiales :

13. Répartition catégorielle des employés permanents :

Catégorie de la convention collective		NATIONAUX				EXPATRIES			
		EFFECTIFS			MASSE SALARIALE	EFFECTIFS			MASSE SALARIALE
		H	F	T		H	F	T	
Main-d'oeuvre banale	1							
Employés et ouvriers	2							
Employés et ouvriers spécialisés	3							
Employés et ouvriers qualifiés	4							
Maitrise	5							
techniciens et assimilés	6							
Ingénieurs et cadres	7							
Cadres sup.	8							
hors-cadres	9							
	10							
	11							
	12							

14. Exigez-vous un minimum de formation scolaire pour ces différentes catégories au moment du recrutement? Non Oui. Si oui, indiquer lequel pour les différentes catégories :
- 1 et 2
 - 3 et 4
 - 5 et 6
 - 7, 8 et 9
 - 10 et 11
 - 12

2ème partie : Politique de recrutement

15. Quel est le mode le plus habituel de recrutement du personnel dans l'entreprise ?
- bureau de main-d'oeuvre :
 - Sur - annonces dans les journaux :
 - institutions scolaires :
 - titres - concours ou tests de sélection :
 - recommandation :
 - autres :
16. Exigez-vous une qualification professionnelle attestée
- par un diplôme scolaire ou universitaire ?
 - par une expérience acquise dans une autre entreprise ?
 - par un diplôme et une expérience ?

Annexes

17. Pour quels types et niveaux d'emploi exigez-vous absolument une expérience professionnelle ?
18. L'origine provinciale ou départementale des candidats influence-t-elle ou non le recrutement du personnel dans votre entreprise ?
19. Pour quels types et niveaux d'emploi éprouvez-vous le plus de difficultés à recruter du personnel qualifié ?

3ème partie : Politique de formation

20. Existe-t-il sur le plan national une ou plusieurs institutions scolaires ou universitaires formant (en principe) tout ou partie du personnel qualifié dont vous avez besoin à différents niveaux ?
- Le cas échéant, spécifier les niveaux et les établissements correspondants:
21. Etes-vous satisfaits de la formation qui y est dispensée? oui non
Si non, pourquoi ?
22. Assurez-vous une formation complémentaire ou initiatrice au personnel nouvellement recruté dans votre entreprise ? oui non Si oui, veuillez en préciser les niveaux et la nature :
23. Cette formation s'effectue-t-elle :
- sur le tas ?
- dans un centre de formation de l'entreprise ? (si oui, lequel) ?
- dans une institution nationale de formation hors l'entreprise ?
si oui, laquelle(s) ?
- dans un établissement étranger ? Si oui, lequel(s) ?
24. Existe-t-il dans l'entreprise un système de perfectionnement ou de recyclage du personnel ? Si oui, pour quelles catégories de personnel ?

Annexes

25. Comment assurez-vous d'ordinaire ce perfectionnement ou ce recyclage ?
- cours du soir dans l'entreprise
 - cours pendant les heures de service
 - stage dans une institution scolaire du Cameroun
 - stage à l'étranger
26. Lorsqu'un employé, sur son initiative personnelle, a suivi des cours de perfectionnement, prenez-vous en considération ses nouvelles qualifications pour le promouvoir?

4ème partie : Politique de promotion

27. Pouvez-vous énumérer par ordre décroissant les éléments qui contribuent d'ordinaire à la promotion de votre personnel ? (diplômes, aptitudes personnelles, rendement, ponctualité, soins dans le travail, etc.)
-
-
-
28. Organisez-vous des concours internes permettant à vos employés de prétendre à une amélioration de leur classification professionnelle ? Si ou, pour quels niveaux ?
-
-
-

(merci d'avoir bien voulu répondre à ce questionnaire)

Annexe IV

CENTRE NATIONAL D'EDUCATION

Enquête sur l'adéquation formation/Emploi

QUESTIONNAIRE EMPLOYES

1. Code de l'Entreprise	///	1.	///	1-2
2. N° d'ordre de l'employé	////	2.	////	3-5
I - État-civil et résidence.				
3. Année de naissance : 19__		3.	///	6-7
4. Lieu de naissance : _____		4a	U	8
4a - Province : _____		4b	U	9
4b - Département : _____		4c	U	10
4c - Arrondissement : _____		5.	U	11
5. Sexe.		6a.	U	12
1. <input type="checkbox"/> masculin		6b.	///	13-14
2. <input type="checkbox"/> féminin		7.	U	15
6. Situation de famille		8.	U	16
6a - État matrimonial				
1. <input type="checkbox"/> marié				
2. <input type="checkbox"/> célibataire				
3. <input type="checkbox"/> veuf				
4. <input type="checkbox"/> divorcé				
5. <input type="checkbox"/> autre.	///			
6b - Nombre d'enfants				
7. Nationalité				
1. <input type="checkbox"/> Camerounais				
2. <input type="checkbox"/> Africain de l'UDEAC				
3. <input type="checkbox"/> Autres Africains				
4. <input type="checkbox"/> Français				
5. <input type="checkbox"/> Anglais				
6. <input type="checkbox"/> Autres Européens				
7. <input type="checkbox"/> Autres nationalités.				
8. Qui s'est occupé de votre éducation ?				
1. <input type="checkbox"/> père				
2. <input type="checkbox"/> tuteur				

9. Profession habituelle du père (ou tuteur).

9a - Secteur d'activité

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Agriculture |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Agro-industrie |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Industrie (y compris extractive) |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Électricité, gaz, eau |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Bâtiment, Travaux Publics |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Commerce, Hôtel, Restaurant |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Transport, Transit, Communication |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Banque, Assurance, Affaires |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Services publics et autres services. |

9a. 17

9b - Fonction occupée

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Travailleur indépendant |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Manœuvre, Domestique |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou Employé spécialisé |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier qualifié |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Contremaître et Cadre moyen |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Cadre supérieur, Ingénieur |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Cadre de direction et Directeur |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Sans emploi. |

9b. 18

10. Quel est son niveau d'éducation le plus élevé ?

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucun |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Primaire incomplet |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Primaire complet |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle incomplet |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle complet |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle incomplet |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle complet |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Supérieur incomplet |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Supérieur complet. |

10 19

11. Profession habituelle de la mère.

11a - Secteur d'activité

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Agriculture traditionnelle |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Agro-industrie |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Industrie (y compris extractive) |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Électricité, gaz, eau |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Bâtiment, Travaux publics |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Commerce, Hôtel, Restaurant |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Transport, Transit, Communication |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Banque, Assurance, Affaires |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Services Publics et autres services. |

11a. 20

11b - Fonction occupée

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Travailleur indépendant |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Manœuvre, Domestique |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou Employé qualifié |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Contremaître et Cadre moyen |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Cadre supérieur, Ingénieur |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Cadre de Direction et Directeur |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Ménagère. |

11b 21

2. Quel est son niveau d'éducation le plus élevé ?

- | | | |
|----|--------------------------|---------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucun |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Primaire incomplet |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Primaire complet |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle incomplet |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 1er cycle complet |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle incomplet |
| 7. | <input type="checkbox"/> | Secondaire 2ème cycle complet |
| 8. | <input type="checkbox"/> | Supérieur incomplet |
| 9. | <input type="checkbox"/> | Supérieur complet. |

II - Situation professionnelle actuelle.

. Dans quelle localité exercez-vous votre profession ?

13a - Province _____

13b - Département _____

13c - Arrondissement _____

. Quelle fonction y exercez-vous ?

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Manœuvre |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou employé spécialisé |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Ouvrier ou employé qualifié |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Contremaître et Cadre moyen |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Cadre supérieur, Ingénieur |
| 6. | <input type="checkbox"/> | Cadre de Direction, Directeur. |

Quel est votre type individuel d'activité ?

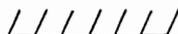
Dans quelle catégorie êtes-vous classé ?

16a - Catégorie 

16b - Échelon _____

- | | | |
|----|--------------------------|---|
| 1. | <input type="checkbox"/> | A |
| 2. | <input type="checkbox"/> | B |
| 3. | <input type="checkbox"/> | C |
| 4. | <input type="checkbox"/> | D |
| 5. | <input type="checkbox"/> | E |
| 6. | <input type="checkbox"/> | F |
| 7. | <input type="checkbox"/> | G |

Quel est votre salaire mensuel brut ?



Bénéficiez-vous d'avantages en nature ?

- | | | |
|----|--------------------------|--------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucun |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Logement seul |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Lopin seul |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Logement et Lopin. |
| 5. | <input type="checkbox"/> | Autres |

Recevez-vous des primes mensuelles ?

- | | | |
|----|--------------------------|--|
| 1. | <input type="checkbox"/> | Aucune |
| 2. | <input type="checkbox"/> | Équivalente à moins d'un quart du salaire mensuel. |
| 3. | <input type="checkbox"/> | Du quart à la moitié du salaire |
| 4. | <input type="checkbox"/> | Plus de la moitié. |

12.  2213a  2313b  2413c  2514.  2615  27-2816a  29-3016b  3117  32-3718  3819  39

Annexes

<p>20. Recevez-vous des primes annuelles ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Aucune 2. <input type="checkbox"/> Equivalent à la moitié d'un salaire mensuel 3. <input type="checkbox"/> Equivalent à un salaire mensuel (13e mois) 4. <input type="checkbox"/> Equivalent à deux salaires mensuels 5. <input type="checkbox"/> Equivalent de plus de deux salaires mensuels.</p> <p style="text-align: center;">III – Évolution professionnelle.</p> <p>21. Depuis quelle année êtes-vous dans l'entreprise : 19 _____</p> <p>22. Est-ce votre premier emploi?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui (passez à la question 26) 2. <input type="checkbox"/> Non</p> <p>23. Avez-vous travaillé auparavant dans d'autres entreprises ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Dans une autre entreprise 2. <input type="checkbox"/> Dans deux autres entreprises 3. <input type="checkbox"/> Dans trois autres entreprises ou plus.</p> <p>24. Quelles sont les caractéristiques de ces entreprises ?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;"></th> <th style="width: 33%; text-align: center;">1ère Entreprise</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">2ème E.</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">3ème E.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2. <input type="checkbox"/> Agro-industrie</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>3. <input type="checkbox"/> Industrie</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>4. <input type="checkbox"/> Électricité, gaz, eau</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>5. <input type="checkbox"/> Bâtiment, T.P.</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>6. <input type="checkbox"/> Commerce, Hôtel, Restaurant</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>7. <input type="checkbox"/> Transport, Transit, Commerce</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>8. <input type="checkbox"/> Banque, Assurance, Affaires</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>9. <input type="checkbox"/> Services Publics et Autres</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </tbody> </table> <p>24b. Localisation</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;"></th> <th style="width: 33%; text-align: center;">1ère Entreprise</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">2ème E.</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">3ème E.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Province</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Département</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> <tr><td>Arrondissement</td><td>_____</td><td>_____</td><td>_____</td></tr> </tbody> </table> <p>25. Pourquoi avez-vous quitté cette ou ces Entreprises ?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;"></th> <th style="width: 33%; text-align: center;">1ère Entreprise</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">2ème E.</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">3ème E.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. <input type="checkbox"/> Travail trop pénible</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>2. <input type="checkbox"/> Salaire insuffisant</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>3. <input type="checkbox"/> Travail ne correspondant pas aux qualifications</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>4. <input type="checkbox"/> Promotion limitée</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>5. <input type="checkbox"/> Rapports difficiles avec Employeur</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>6. <input type="checkbox"/> Licenciement</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>7. <input type="checkbox"/> Fermeture de l'Entreprise</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>8. <input type="checkbox"/> Raisons personnelles</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </tbody> </table>		1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.	2. <input type="checkbox"/> Agro-industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/> Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> Électricité, gaz, eau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> Bâtiment, T.P.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/> Commerce, Hôtel, Restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/> Transport, Transit, Commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/> Banque, Assurance, Affaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. <input type="checkbox"/> Services Publics et Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.	Province	_____	_____	_____	Département	_____	_____	_____	Arrondissement	_____	_____	_____		1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.	1. <input type="checkbox"/> Travail trop pénible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> Salaire insuffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/> Travail ne correspondant pas aux qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> Promotion limitée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/> Rapports difficiles avec Employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/> Licenciement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/> Fermeture de l'Entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. <input type="checkbox"/> Raisons personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>20 <input type="checkbox"/></p> <p>21 <input type="checkbox"/></p> <p>22 <input type="checkbox"/></p> <p>23 <input type="checkbox"/></p> <p>24a <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>24b <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>25 <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>40</p> <p>41-42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48-50</p> <p>51-53</p> <p>54-56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p>
	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.																																																																																							
2. <input type="checkbox"/> Agro-industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
3. <input type="checkbox"/> Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
4. <input type="checkbox"/> Électricité, gaz, eau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
5. <input type="checkbox"/> Bâtiment, T.P.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
6. <input type="checkbox"/> Commerce, Hôtel, Restaurant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
7. <input type="checkbox"/> Transport, Transit, Commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
8. <input type="checkbox"/> Banque, Assurance, Affaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
9. <input type="checkbox"/> Services Publics et Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.																																																																																							
Province	_____	_____	_____																																																																																							
Département	_____	_____	_____																																																																																							
Arrondissement	_____	_____	_____																																																																																							
	1ère Entreprise	2ème E.	3ème E.																																																																																							
1. <input type="checkbox"/> Travail trop pénible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
2. <input type="checkbox"/> Salaire insuffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
3. <input type="checkbox"/> Travail ne correspondant pas aux qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
4. <input type="checkbox"/> Promotion limitée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
5. <input type="checkbox"/> Rapports difficiles avec Employeur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
6. <input type="checkbox"/> Licenciement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
7. <input type="checkbox"/> Fermeture de l'Entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							
8. <input type="checkbox"/> Raisons personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																							

Annexes

<p>26. Avez-vous toujours occupé la même fonction dans l'entreprise où vous travaillez actuellement ?</p> <p style="margin-left: 40px;">1. <input checked="" type="checkbox"/> Oui (passez à la question 29)</p> <p style="margin-left: 40px;">2. <input checked="" type="checkbox"/> Non</p>	26	<input checked="" type="checkbox"/>	60
27. Quelles autres fonctions avez-vous occupées dans l'entreprise ?			
<p>27a. 1ère fonction</p> <p>2. <input type="checkbox"/> manœuvre</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Ouvrier et employé spécialisé</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Ouvrier ou employé qualifié</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Maîtrise et cadre moyen</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Cadre supérieur et Ingénieur</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Cadre de Direction, Directeur.</p>	2ème fonction	3ème f.	27a
<p>2. <input type="checkbox"/></p> <p>3. <input type="checkbox"/></p> <p>4. <input type="checkbox"/></p> <p>5. <input type="checkbox"/></p> <p>6. <input type="checkbox"/></p> <p>7. <input type="checkbox"/></p>	<p>2. <input type="checkbox"/></p> <p>3. <input type="checkbox"/></p> <p>4. <input type="checkbox"/></p> <p>5. <input type="checkbox"/></p> <p>6. <input type="checkbox"/></p> <p>7. <input type="checkbox"/></p>	<p>2. <input type="checkbox"/></p> <p>3. <input type="checkbox"/></p> <p>4. <input type="checkbox"/></p> <p>5. <input type="checkbox"/></p> <p>6. <input type="checkbox"/></p> <p>7. <input type="checkbox"/></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>27b. Durée en année</p> <p style="margin-left: 40px;">1ère fonction <input checked="" type="checkbox"/></p> <p style="margin-left: 100px;">2ème f. <input checked="" type="checkbox"/></p> <p style="margin-left: 100px;">3ème f. <input checked="" type="checkbox"/></p>	27b		
<p>27c. Salaire mensuel</p> <p style="margin-left: 40px;">1ère fonction <input checked="" type="checkbox"/></p> <p style="margin-left: 40px;">2ème fonction <input checked="" type="checkbox"/></p>	27c		
<p>Fin de la première carte <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Code de l'entreprise <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>N° d'ordre de l'employé <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/> 0/1</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></p>		
<p>27c. Salaire mensuel</p> <p style="margin-left: 40px;">3ème fonction <input checked="" type="checkbox"/></p>	27c		
<p>28. A votre avis, qu'est-ce qui a motivé ce changement de fonction ?</p> <p style="margin-left: 40px;">1ère fonction</p> <p style="margin-left: 40px;">2ème f.</p> <p style="margin-left: 40px;">3ème f.</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Politique d'africanisation</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Nouvelle qualification après formation</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Réorganisation de l'entreprise</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Expérience professionnelle ou ancienneté</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Autres raisons</p>	28	<p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>
<p>29. Comment avez-vous eu connaissance de votre emploi actuel ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Par relations personnelles (parent, ami).</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Par un bureau de placement</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Par les petites annonces</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Par votre établissement scolaire ou universitaire</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Par réponse de l'entreprise à votre demande</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Campagne de recrutement</p>	29	<input checked="" type="checkbox"/>	15

Annexes

<p>30. De quelle manière avez-vous pu obtenir cet emploi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Parce que j'ai les diplômes exigés</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Parce que j'ai réussi au concours organisé par l'entreprise</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Parce que j'ai passé avec succès un test de sélection</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Parce que j'ai subi avec succès un essai professionnel</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Détachement de la Fonction Publique.</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Parce que j'ai accepté les conditions de l'employeur.</p>	30	/	16
<p>31. Pensez-vous que vous avez pu obtenir cet emploi grâce aussi à des appuis ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Non.</p>	31	/	17
<p>32. Combien de temps avez-vous passé à chercher cet emploi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Moins d'une semaine</p> <p>2. <input type="checkbox"/> D'une semaine à moins d'un mois.</p> <p>3. <input type="checkbox"/> De 1 mois à moins de 3 mois.</p> <p>4. <input type="checkbox"/> De 3 mois à moins de 6 mois.</p> <p>5. <input type="checkbox"/> De 6 mois à moins de 1 an</p> <p>6. <input type="checkbox"/> De 1 an à 2 ans.</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Plus de 2 ans.</p>	32	/	18
<p>33. Comment avez-vous eu connaissance de l'existence de votre <u>premier</u> emploi s'il est différent de l'emploi actuel ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Relations personnelles</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Bureau de placement</p> <p>3. <input type="checkbox"/> Petites annonces</p> <p>4. <input type="checkbox"/> Votre établissement scolaire ou universitaire.</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Réponse de l'entreprise à votre demande</p> <p>6. <input type="checkbox"/> Campagne de recrutement</p>	33	/	19
<p>34. De quelle manière avez-vous pu obtenir ce premier emploi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> J'ai les diplômes exigés</p> <p>2. <input type="checkbox"/> J'ai aussi réussi un concours organisé par l'entreprise</p> <p>3. <input type="checkbox"/> J'ai passé avec succès un test de sélection</p> <p>4. <input type="checkbox"/> J'ai subi avec succès un essai professionnel</p> <p>5. <input type="checkbox"/> Détachement de la fonction publique</p> <p>6. <input type="checkbox"/> J'ai accepté les conditions d'emploi</p>	34	/	20
<p>35. Pensez-vous que vous avez pu obtenir ce premier emploi grâce à des appuis ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui</p> <p>2. <input type="checkbox"/> Non</p>	35	/	21
<p>36. Combien de temps avez-vous passé à chercher cet emploi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Moins d'une semaine</p> <p>2. <input type="checkbox"/> De une semaine à moins d'un mois</p> <p>3. <input type="checkbox"/> De 1 mois à moins de 3 mois</p> <p>4. <input type="checkbox"/> De 3 mois à moins de 6 mois</p> <p>5. <input type="checkbox"/> De 6 mois à moins d'un an</p> <p>6. <input type="checkbox"/> De 1 an à 2 ans</p> <p>7. <input type="checkbox"/> Plus de 2 ans</p>	36	/	22

Annexes

IV – Formation scolaire

37. Comment avez-vous fait vos études primaires ?

- 37a. Année de début 19 ____
 37b. Année de fin 19 ____
 37c. Dernière classe fréquentée : _____
 37d. lieu du dernier établissement fréquenté :

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

37a	///	23-24
37b	///	25-26
37c	///	27
37d	///	28-30

38. Quel type d'enseignement secondaire du 1er cycle avez-vous fréquenté ?

1. Général
 2. Technique

38	///	31
----	-----	----

39. Quand et où avez-vous suivi ce 1er cycle secondaire ?

- 39a. Année de début 19 ____
 39b. Année de fin 19 ____
 39c. Dernière classe fréquentée : _____
 39d. Spécialité : _____
 39e. Lieu de dernier établissement fréquenté :

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

39a	///	32-33
39b	///	34-35
39c	///	36
39d	///	37-38
39e	///	39-41

40. Quel type d'enseignement secondaire du 2ème cycle avez-vous fréquenté ?

1. Général
 2. Technique

40	///	42
----	-----	----

41. Quand et où avez-vous suivi ce 2ème cycle secondaire ?

- 41a. Année début 19 ____
 41b. Année de fin 19 ____
 41c. Dernière classe fréquentée : _____
 41d. Lieu du dernier établissement fréquenté

Province _____

Département _____

Arrondissement _____

41a	///	43-44
41b	///	45-46
41c	///	47
41d	///	48-50

42. Où avez-vous fait vos études supérieures ?

1. Uniquement au Cameroun
 2. Partie au Cameroun, partie à l'étranger
 3. Uniquement à l'étranger.

42	///	51
----	-----	----

Annexes

<p>43. Dans quel pays étranger ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Afrique 2. <input type="checkbox"/> Europe 3. <input type="checkbox"/> Autres.</p>	43	//	52
<p>44. Quelle était votre spécialité dans l'enseignement supérieur ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Juridique, Administrative et Littéraire 2. <input type="checkbox"/> Économie et Commerce 3. <input type="checkbox"/> Scientifique 4. <input type="checkbox"/> Ingénieur Génie Civil et Bâtiment 5. <input type="checkbox"/> Ingénieur Mécanique 6. <input type="checkbox"/> Ingénieur Électricité et Electronique 7. <input type="checkbox"/> Ingénieur Agricole 8. <input type="checkbox"/> Autre Ingénieur 9. <input type="checkbox"/> Autres spécialités</p>	44	//	53
<p>45. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?</p> <p>0. <input type="checkbox"/> Aucun 1. <input type="checkbox"/> Certificat d'Études Primaires 2. <input type="checkbox"/> B.E.P.C. 3. <input type="checkbox"/> C.A.P. 4. <input type="checkbox"/> B.T. 5. <input type="checkbox"/> Baccalauréat 6. <input type="checkbox"/> B.T.S. 7. <input type="checkbox"/> Licence ou maîtrise 8. <input type="checkbox"/> Ingénieur 9. <input type="checkbox"/> Doctorat</p>	45	//	54
<p>46. Quel est le libellé exact de votre diplôme ?</p> <p>_____</p>			
<p>47. Avez-vous suivi un apprentissage avant le 1er emploi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui 2. <input type="checkbox"/> Non</p>	47	//	55
<p>48. Où et quand avez-vous suivi cet apprentissage ?</p> <p>48a. Lieu :</p> <p>Province _____</p> <p>Département _____</p> <p>Arrondissement _____</p> <p>48b. Durée en année //</p> <p>48c. Spécialité : _____</p>	48a	///	56-58
	48b	//	59
	48c	///	60-61

Annexes

V – Formation/Perfectionnement en cours d'emploi.

<p>49. Avez-vous suivi des cours de formation-perfectionnement organisés par l'entreprise ?</p> <p>0. <input type="checkbox"/> Aucun cours 1. <input type="checkbox"/> Un cours 2. <input type="checkbox"/> Deux cours 3. <input type="checkbox"/> Trois cours ou plus</p>	49	/	62
<p>50. Quelle est la durée totale de ces cours ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Moins de trois mois 2. <input type="checkbox"/> De trois mois à moins de 6 mois 3. <input type="checkbox"/> De 6 mois à moins d'un an 4. <input type="checkbox"/> De 1 à 2 ans</p>	50	/	63
<p>51. Ces cours vous ont-ils apporté une amélioration de votre qualification professionnelle ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui 2. <input type="checkbox"/> Non</p>	51	/	64
<p>52. Sinon, pourquoi ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Cours sans relation avec mon emploi 2. <input type="checkbox"/> Durée insignifiante 3. <input type="checkbox"/> Le but de la formation était simplement une meilleure adaptation à la tâche 4. <input type="checkbox"/> Autres.</p>	52	/	65
<p>53. Avez-vous suivi des cours de formation-perfectionnement à l'extérieur de l'entreprise ?</p> <p>0. <input type="checkbox"/> Aucun 1. <input type="checkbox"/> Cours du soir 2. <input type="checkbox"/> Cours par correspondance 3. <input type="checkbox"/> Cours à l'AFCA 4. <input type="checkbox"/> Cours à la Chambre de Commerce 5. <input type="checkbox"/> Cours à l'Institut Technique de Banque 6. <input type="checkbox"/> Cours à l'Université 7. <input type="checkbox"/> Autres cours.</p>	53	/	66
<p>54. Quelle est la durée totale de ces cours ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Moins de 3 mois 2. <input type="checkbox"/> De 3 mois à moins de 6 mois 3. <input type="checkbox"/> De 6 mois à moins d'un an 4. <input type="checkbox"/> De 1 à 2 ans 5. <input type="checkbox"/> Plus de deux ans</p>	54	/	67
<p>55. Ces cours vous ont-ils apporté une amélioration de votre classification professionnelle ?</p> <p>1. <input type="checkbox"/> Oui 2. <input type="checkbox"/> Non</p>	55	/	68

Annexes

56. Sinon, pourquoi ?	56	/ /	69
1. <input type="checkbox"/> Cours sans relation avec mon emploi			
2. <input type="checkbox"/> Durée insignifiante			
3. <input type="checkbox"/> Autres.			
57. Ces cours étaient-ils dûs :	57	/ /	70
1. <input type="checkbox"/> à votre initiative ?			
2. <input type="checkbox"/> à l'initiative de l'entreprise ?			
58. Suivez-vous actuellement des cours de formation ?	58	/ /	71
1. <input type="checkbox"/> Aucun			
2. <input type="checkbox"/> Cours organisé par l'Entreprise			
3. <input type="checkbox"/> Cours organisé à l'extérieur de l'entreprise.			
		/ 2 /	80

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire.

Annexe V

Classification Professionnelle Nationale Type

Manoeuvres, ouvriers, employés

- | | | |
|------|-------------|---|
| I. | 1ère Catég. | Manoeuvres ordinaire, ni connais. prof. ni adaptation |
| II. | 2ème Catég. | Travaux simples.connaiss. élément. + mise au courant |
| III. | 3ème Catég. | Travaux exigeant 1 minimum d'instruc. et compétence. acquise par la pratique |
| IV. | 4ème Catég. | Travaux exigeant, formation prof. de base ou compétence de même niveau acquise par la pratique (CFPR) |
| V. | 5ème Catég. | Travaux nécessitant 1 connai. complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondie, acquise soit par l'enseign. approprié sanctionné, soit par l'expérience prof. équivalente niveau CAP ouvrier qualifié. |
| VI. | 6ème Catég. | Travaux particulièrement difficiles de son métier ouvrier très qualifié, formation théorique et pratique très approfondie. |

Agents de maîtrise, techniciens et assimilés

- | | | |
|-------|-------------|--|
| VII. | 7ème Catég. | Brevet d'ens. commercial/ fonction de commandement Brevet d'ens. industriel/ et fonction de technicité |
| VIII. | 8ème Catég. | Brevet sup. d'ens. commercial/ contremaître Brevet ou bac. de technicien / chef de garage |
| IX. | 9ème Catég. | BTS |

Ingénieurs et cadres

- Diplôme d'ens. sup. ou expérience équivalente. les 3 catégories correspondent à l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur de la nature des responsabilités attachées à celles-ci.
- X. 10ème Catég. Cadres adm. techn. ou commercial
- IX. 11ème Catég. Suscite, oriente et contrôle directement le niveau de ceux de la 10ème catég.
- XII. 12ème Catég. Cadre supérieur placé directement sous les ordres du chef d'entreprise

Arrêté no 20 du 29 oct. 1970, qui rend exécutive la division de la Commission Nationale paritaire des conventions collectives et des salaires du 22.10.70. Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale. "Les travailleurs titulaires du CAP sont admis au salaire minimum de la 5ème catégorie".

Annexes

Annexe VI

REPUBLIQUE UNIE DU CAMEROUN

PAIX - TRAVAIL - PATRIE

DECRET No. 76/177 du 3 MAI 1976
fixant les zones de salaire et les
taux des salaires minima garantis

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- VU la Constitution du 2 Juin 1972 modifiée et complétée par la loi no. 75/1 du 9 Mai 1975 ;
- VU la Loi no. 74/14 du 27 Novembre 1974 portant Code du Travail, et notamment son article 61 ;
- VU le Décret no. 75/741 du 29 Novembre 1975 fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail ;
- VU l'Avis exprimé par le Conseil National du Travail en sa séance du 9 Mars 1976.

DECIDE :

Article 1er : Le territoire de la République Unie est divisé en trois zones de salaire ainsi définies :

- PREMIERE ZONE : Villes de Buéa, Douala, Edéa et Yaoundé
- DEUXIEME ZONE : Villes de Bafia, Bafoussam, Bamenda, Bertoua, Ebolowa, Eséka, Garoua, Kousséri, Kumba, Maroua, Mbalmayo, Ngaoundéré, Nkongsamba, Sangmélina, Tiko, Victoria, Département du Wouri (ville de Douala exceptée)
- TROISIEME ZONE : Le reste du territoire.

Article 2 : Pour l'application de l'article précédent, le mot "ville" s'entend d'une part du centre urbain, tel qu'il est défini par les textes réglementaires en vigueur, d'autre part d'une zone s'étendant à cinq kilomètres au-delà des limites dudit centre.

Article 3 : 1 - Sont supprimés le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) et le salaire minimum agricole garanti (S.M.A.G.)

2 - Les taux minima des salaires applicables au manoeuvres ordinaires, dès leur engagement, sont ceux de l'échelon A de la première catégorie de la classification professionnelle de leur secteur d'activité, conformément au tableau ci-après :

Annexes

ZONES	SECTEUR D'ACTIVITE					
	SECTEUR PRIMAIRE		SECTEUR SECONDAIRE ET TERTIAIRE I		SECTEUR TERTIAIRE II	
	TAUX Horaires	TAUX Mensuels	TAUX Horaires	TAUX Mensuels	TAUX Horaires	TAUX Mensuels
I	47,01	9.402	64,18	11.127	74,05	12.836
II	39,84	7.968	51,85	8.984	59,80	10.366
III	33,00	6.600	42,18	7.320	48,68	8.438

Article 4 : Dans les textes législatifs et réglementaires où est utilisé le terme de salaire minimum interprofessionnel garanti, il lui est substitué celui de salaire minimum de la première catégorie, première zone, du secteur considéré.

Article 5 : Lorsqu'une entreprise comporte des établissements situés dans les zones de salaire différentes, elle peut être admise, par autorisation spéciale du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, à appliquer un taux unique de salaire minimum pour l'ensemble de l'entreprise sous réserve :

- i) que la masse totale des salaires versés aux travailleurs de l'entreprise par l'application d'un taux unique soit au moins égale à celle qui résulterait de l'application des taux différents par zone, l'employeur étant tenu d'apporter à cet égard toutes les justifications nécessaires ;
- ii) que l'adoption d'un taux unique ait fait l'objet d'un accord écrit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise intéressée.

Article 6 : En cas de divergence de vues entre employeurs et travailleurs sur le classement d'un établissement dans une zone de salaire, le différend sera réglé par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Article 7 : Est abrogé le décret no. 73/495 du 28 Août 1973, modifié par le décret no. 74/699 du 30 Juillet 1974.

Article 8 : Le présent décret, qui prend effet pour compter du 1er Avril 1976, sera enregistré et publié selon la procédure d'urgence ainsi qu'au Journal Officiel en français et en anglais.

YAOUNDE, le

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

EL HADJ AHAMADOU AHIDJO

Répartition de la population de 15 ans et plus selon la catégorie de population active et non-actives
dans les différentes provinces

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Ouest	Total	Douala	Yaoundé
Travailleurs Ind.	367 261	118 673	112 133	474 092	193 178	231 452	122 490	1 619 279	27 782	15 837
Trav. Fam. non rémunéré	54 065	19 016	22 965	228 273	35 967	19 529	16 304	396 119	1 071	647
Salariés permanents	80 782	9 648	91 550	27 228	14 973	17 784	25 872	267 837	62 432	44 599
Salariés temporaires	13 838	3 653	20 204	13 180	8 228	9 536	19 397	88 036	5 656	5 525
Apprentis	6 828	679	8 367	1 733	3 964	4 381	3 621	29 573	6 108	3 576
Employeurs	1 615	179	3 506	2 115	1 011	814	2 734	11 974	1 096	542
Situation Ind.	4 625	497	2 248	5 904	2 916	2 243	2 458	20 891	1 255	1 229
Pop. occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	287 739	192 876	2 433 709	105 400	71 915
Sans emploi, ayant travaillé	9 879	2 067	10 458	12 659	2 651	3 208	2 439	43 361	7 357	3 436
Cherche 1er emploi	19 607	1 805	28 773	7 402	23 183	11 738	13 817	106 325	20 618	10 258
Pop. active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132	2 583 395	133 375	85 609
Ménagère	108 622	18 120	107 588	349 375	84 716	101 134	50 474	820 029	63 821	42 878
Etudiants	88 106	11 383	50 669	29 872	45 522	39 590	23 655	288 827	27 518	32 129
Autres	56 793	12 556	30 440	82 219	38 687	42 180	14 036	276 921	11 189	5 068
Pop. inactive	253 521	42 069	188 697	461 466	168 955	182 904	88 165	1 385 777	102 528	80 075
Non déterminée	15 797	1 950	8 180	13 384	9 228	7 191	8 756	64 486	4 425	5 323
Population de 15 ans et plus	827 818	200 236	497 081	1 247 436	464 254	490 780	306 053	4 033 658	240 328	171 007

Annexe VII

Annexes

Répartition de la population de 15 ans et plus selon la branche
dans les différentes provinces

	Centre Sud	Est	Littoral	Nord	Nord Ouest	Ouest	Sud Ouest	Total	Douala	Yaoundé
Agriculture	393 971	135 411	124 848	676 553	195 749	237 549	134 829	1 898 910		
Industries	26 580	2 976	35 238	15 392	24 928	10 274	8 549	123 937		
Bâtiment et T.P.	13 315	1 102	10 935	8 606	5 665	4 817	1 982	46 422		
Commerce	20 987	4 272	31 345	20 765	9 825	8 093	10 953	106 240		
Transp.Ent. Comm.	8 178	607	17 242	3 357	1 768	3 056	1 859	36 067		
Banque Assurances	1 291	56	3 001	301	176	323	255	5 403		
Services	58 523	7 667	37 786	23 932	19 126	18 255	32 125	197 414		
Non déterminé	6 169	254	578	3 619	3 000	3 372	2 324	19 316		
Pop. occupée	529 014	152 345	260 973	752 525	260 237	287 739	192 876	2 433 709	105 400	71 915
Sans emploi, ayant travaillé	9 879	2 067	10 458	12 659	2 651	3 208	2 439	43 361	7 357	3 436
Cherche 1er emploi	19 607	1 805	28 773	7 402	23 183	11 738	13 817	106 325	20 618	10 258
Pop. active	558 500	156 217	300 204	772 586	286 071	300 685	209 132	2 583 395	133 375	85 609
Ménagère	108 622	18 120	107 588	349 375	84 716	101 134	50 474	820 029	63 821	42 878
Etudiants	88 106	11 383	50 669	29 872	45 522	39 590	23 655	288 827	27 518	32 129
Autres	56 793	12 556	30 440	82 219	38 687	42 180	14 036	276 921	11 189	5 068
Pop. inactive	253 521	42 069	188 697	461 466	168 955	182 904	88 165	1 385 777	102 528	80 075
Non déterminée	15 797	1 950	8 180	13 384	9 228	7 191	8 756	64 486	4 425	5 323
Population + de 14 ans	827 818	200 236	497 081	1 247 436	464 254	490 780	306 053	4 033 658	240 328	171 007

Annexe VIII

Annexes

(i) Produit intérieur brut par branche d'activité aux prix courants du marché (en milliards de francs CFA)

	Agriculture, Pêche, etc.	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité Gaz Eau	Construction	Commerce	Transports et communi- cation	Services publics	Autres Services	Droit de douane	TOTAL
1965	60.2	0.3	19.0	2.3	10.8	31.5	13.9	17.3	24.0	7.0	186.3
1966	61.4	0.3	20.2	2.5	11.9	33.3	15.0	18.0	26.0	7.0	195.6
1967	66.1	0.3	22.5	2.9	12.0	40.9	16.3	20.6	27.1	7.4	216.1
1968	75.2	0.4	24.0	3.2	14.1	48.3	17.7	22.1	30.6	8.2	243.8
1969	81.0	0.4	28.1	3.9	14.0	60.6	18.9	23.3	30.7	9.1	270.0
1970	92.0	0.9	31.4	4.5	11.3	57.8	20.3	23.0	32.3	11.9	300.4
1971	97.7	2.1	35.2	4.8	12.0	70.0	21.2	32.5	33.4	12.4	321.3
1972	111.7	0.8	38.3	4.8	13.7	77.3	26.4	32.6	37.6	12.7	355.9
1973	126.7	1.2	40.4	4.8	15.9	81.0	31.9	33.0	51.9	13.7	400.9
1974	154.7	1.8	45.6	5.3	19.4	88.1	40.1	34.4	84.7	18.5	492.6
1975	194.7	2.3	56.2	5.7	21.6	93.9	49.3	43.6	81.0	22.4	569.7
1976	220.8	2.0	67.5	6.7	28.6	107.1	55.1	45.1	87.0	32.9	652.8
1977	259.7	3.2	74.7	10.1	42.2	126.9	57.7	56.2	111.6	43.1	785.4
1978	305.4	4.2	87.4	11.7	45.5	154.1	65.9	70.7	139.2	54.6	939.8

(ii) Déflateur implicite d'évolution des prix (1976 = 100)

	Agriculture Pêche etc.	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité Gaz Eau	Construction	Commerce	Transports et communi- cation	Services publics	Autres	Ensemble
1955	42.3	53.7	56.8	33.3	53.9	37.0	40.5	70.4	49.1	45.5
1966	41.4	53.7	57.4	45.2	53.9	37.2	41.8	61.3	49.4	45.9
1967	42.0	53.7	62.6	53.9	53.9	46.0	43.4	79.8	54.4	49.0
1968	45.4	54.9	58.8	57.0	54.0	53.8	43.8	80.5	53.4	52.0
1969	45.4	55.0	60.6	67.4	54.6	64.2	44.0	79.9	53.9	54.8
1970	50.2	57.6	65.7	72.8	57.5	71.0	46.4	86.7	57.1	59.2
1971	52.3	61.3	64.7	74.5	53.5	70.7	45.4	96.1	58.5	61.0
1972	56.5	65.6	69.7	75.6	68.3	79.7	55.7	92.0	62.8	68.0
1973	61.7	69.2	73.3	75.6	70.8	85.4	64.7	87.3	67.8	70.4
1974	71.9	77.1	81.3	81.5	77.9	88.0	77.6	84.8	76.1	77.8
1975	88.9	90.9	93.6	87.3	92.1	89.9	93.8	105.2	91.3	91.6
1976	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1977	116.2	110.0	106.0	127.5	108.8	110.9	99.2	116.0	110.3	111.4
1978	125.2	123.6	118.1	156.3	120.7	123.4	136.3	135.2	121.2	122.9

(iii) Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constants
de 1976 (en milliards de francs CFA)

	Agriculture	Mines	industrie manufac. turière	Electricité		Commerce	Transports et communi- cation	Services publics	Autres	Droit de douane	TOTAL
	Pêche etc.			Eau	Construction						
1965	142,3	0.6	32.5	5.9	20.0	85.1	34.3	24.6	44.7	18.4	409.4
1966	148.3	0.6	35.2	5.5	22.1	89.5	35.9	29.4	46.4	18.4	433.3
1967	151.4	0.6	35.9	5.4	22.3	88.9	37.6	25.8	50.5	16.6	441.0
1968	165.6	0.7	40.8	5.6	26.1	89.8	40.4	27.5	55.7	17.0	469.2
1969	174.6	0.7	45.4	5.8	25.6	93.5	43.0	29.2	55.6	18.0	492.6
1970	183.3	1.6	47.8	6.2	19.7	95.5	43.8	32.3	56.1	21.3	507.6
1971	186.8	3.4	54.4	6.4	18.9	99.0	45.7	33.8	54.5	23.8	526.7
1972	181.0	1.2	54.9	6.3	20.1	97.0	47.4	35.4	57.3	22.8	523.4
1973	205.3	1.7	55.1	6.3	22.5	94.8	49.3	37.6	75.0	21.7	569.5
1974	215.2	2.3	56.1	6.5	24.9	100.1	51.7	40.6	73.9	25.7	633.0
1975	217.9	2.5	60.0	6.5	23.5	104.4	52.6	41.4	89.1	24.1	622.0
1976	220.8	2.0	67.5	6.7	28.6	107.1	55.1	45.1	87.0	32.9	652.8
1977	223.5	3.0	70.5	7.9	38.8	114.4	58.2	48.4	101.5	36.6	705.6
1978	242.8	3.6	74.0	7.5	37.8	124.9	62.0	52.3	112.6	47.3	764.8

(iv) Produit intérieur brut par branche d'activité à prix constant
de 1976 (en pourcentage)

	Agriculture	Mines	Industrie manufac. turière	Electricité		Commerce	Transports et communi- cation	Services Publics	Autres Services
	Pêche etc.			Eau	Construction				
1965	35.4	0.1	8.6	1.5	5.1	21.8	8.8	6.3	11.4
1966	35.7	0.1	8.5	1.3	5.3	21.6	8.7	7.1	11.7
1967	37.1	0.1	8.5	1.3	5.3	20.9	8.9	6.1	11.9
1968	36.6	0.1	9.0	1.2	5.8	19.9	8.9	6.1	12.3
1969	36.8	0.1	9.8	1.2	5.4	19.7	9.1	6.2	11.8
1970	37.7	0.3	9.8	1.3	4.1	19.6	9.0	6.6	11.5
1971	37.1	0.7	10.8	1.3	3.8	19.7	9.1	6.7	10.8
1972	36.2	0.2	11.0	1.3	4.0	19.4	9.5	7.1	11.4
1973	37.5	0.3	10.1	1.2	4.1	17.3	9.0	6.9	13.7
1974	35.4	0.4	9.2	1.1	4.1	16.5	8.5	6.7	12.2
1975	36.4	0.4	10.0	1.1	3.9	17.5	8.8	6.9	14.9
1976	35.6	0.3	10.9	1.1	4.6	17.3	8.9	7.3	14.0
1977	33.5	0.5	10.6	1.2	5.8	17.2	8.7	7.3	15.2
1978	33.8	0.5	10.3	1.0	5.3	17.4	8.6	7.3	15.7

Publications et documents de l'IPE

Plus de quatre cents ouvrages sur la planification de l'éducation ont été publiés par l'Institut. Ils figurent dans un catalogue détaillé et à jour qui comprend rapports de recherches, études de cas, documents de séminaires, matériels didactiques, cahiers de l'IPE et ouvrages de référence traitant des sujets suivants :

L'économie de l'éducation, coûts et financement.

Main-d'oeuvre et emploi.

Etudes démographiques.

La carte scolaire, planification sous-nationale.

Administration et gestion.

Elaboration et évaluation des programmes scolaires.

Technologies éducatives.

Enseignement primaire, secondaire et supérieur.

Formation professionnelle et enseignement technique.

Enseignement non formel et extrascolaire ; enseignement des adultes et enseignement rural.

Pour obtenir le catalogue, s'adresser à l'IPE.

Institut international de planification de l'éducation

L'Institut international de planification de l'éducation (IPE) est un centre international, créé par l'Unesco en 1963, pour la formation et la recherche dans le domaine de la planification de l'éducation. Le financement de l'Institut est assuré par l'Unesco et les contributions volontaires des Etats membres.

L'Institut a pour but de contribuer au développement de l'éducation à travers le monde par l'accroissement aussi bien des connaissances que du nombre d'experts compétents en matière de planification de l'éducation. Pour atteindre ce but, l'Institut apporte sa collaboration aux organisations dans les Etats membres qui s'intéressent à cet aspect de la formation et de la recherche. Le Conseil d'administration de l'IPE, qui donne son accord au programme et au budget de l'Institut, se compose de huit membres élus et de quatre membres désignés par l'Organisation des Nations Unies et certains de ses instituts et agences spécialisées.

Président	Malcolm Adiseshiah (Inde), Membre du Parlement; Président, Institut d'études du développement, Madras
Membres désignés	P.N.Dhar, Sous-secrétaire général pour la recherche et l'analyse, Nations Unies Alfredo Costa Filho, Directeur, Institut latino-américain de planification économique et sociale, Santiago du Chili Aklilu Habte, Directeur, Département de l'éducation, Banque internationale pour la reconstruction et le développement George Kanawaty, Chef du Département de la formation, Bureau international du travail
Membres élus	Hellmut Becker (République fédérale d'Allemagne), Professeur honoraire, Université libre de Berlin Jean-Claude Eicher (France), Directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'éducation, Université de Dijon Candido Mendes de Almeida (Brésil), Directeur, Président de la Fondation Sociedade Brasileira de Instrução, Rio de Janeiro Georges Ngango (Cameroun), Ministre chargé de mission, Présidence de la République, Yaoundé Mohammad A. Rasheed (Arabie saoudite), Directeur, Bureau arabe de l'éducation pour les Etats du Golfe, Riad Sippanondha Ketudat (Thaïlande), Président, National Petroleum Corporation Ltd., Bangkok Jan Szczepanski (Pologne), Membre de l'Académie des Sciences de Pologne, Varsovie

Pour obtenir des renseignements sur l'Institut et sur ses publications, s'adresser à :
M. le Directeur, Institut international de planification de l'éducation, 7-9 rue Eugène-Delacroix, 75116 Paris

L'ouvrage

Cet ouvrage, basé sur une enquête auprès des entreprises et auprès de leurs salariés, s'efforce d'apporter quelques clarifications dans le domaine complexe des relations éducation-emploi, en fournissant des éléments de réponses à quatre types de questions :

Comment s'opère l'insertion des sortants du système éducatif dans la structure d'emploi spécifique au Cameroun ?

Quelles sont les politiques de recrutement et d'emploi des entreprises et leur effet sur la stratification du marché de la main-d'œuvre ?

Quels sont les facteurs qui influent sur l'itinéraire professionnel ?

Quels sont les déterminants de la catégorie d'emploi et du niveau de rémunération ?

Il est le résultat de la coopération étroite entre le Centre national d'éducation du Cameroun, l'Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération, et l'Institut international de planification de l'éducation.

Les auteurs

J.-M. Atangana-Mebara est chercheur à l'Institut national de l'éducation du Cameroun. J.-Y. Martin est chercheur à l'ORSTOM (Institut français de recherche scientifique pour le développement en coopération). Ta Ngoc Châu est membre de l'Institut international de planification de l'éducation.